

WFB.



Ministerio de Salud
HOSPITAL "VICTOR LARCO HERRERA"

N° 052-2019-DG-HVLH-MINSA

Resolución Directoral

Magdalena del Mar, 19 de Marzo del 2019

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N°1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, se establecieron las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su plan de Desarrollo de las personas al Servicios del Estado –PDP, los cuales tendrá una vigencia de cinco (05) años;

Que, adicionalmente, el indicado artículo refiere que cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado –PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad.

Que, asimismo, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, se aprobó "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" que tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Que, con Resolución Directoral N° 209-2016-DG-HVLH de fecha 06 de Julio del año 2016, se conformó el comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado –PDP- del Hospital Víctor Larco Herrera;

Que, el numeral – VII - de la Directiva N° 001-2011 SERVIR/GDCR, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al servicios del estado PDP anualizado, validado por el Comité, es aprobado por el titular de la entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR.

Que el Comité constituido mediante Resolución 209-2016-DG-HVLH ha validado el Plan Desarrollo de las Personas al servicio del Estado - PDP anualizado para el año 2019 propuesto por el jefe de la Oficina de personal, el cual debe ser aprobado.

Con la visación del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Administración, la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y la Jefa de la Oficina de Personal.





Ministerio de Salud
HOSPITAL "VICTOR LARCO HERRERA"

N° 052-2019-DG-HVLH-MINSA

Resolución Directoral

Magdalena del Mar 19 de Marzo del 2019

Con la visación del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Administración, la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y la Jefa de la Oficina de Personal.

De conformidad con lo dispuesto en el Numeral 5.2.7 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba las "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" que tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

SE RESUELVE:

Artículo 1° - Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado anualizado, para el año 2019 del Hospital Víctor Larco Herrera, que, en anexo adjunto forma parte integrante de la presente Resolución, el mismo que asciende al monto presupuestal de S/. 38,551.00 Nuevos Soles y cuya ejecución de las acciones de capacitación está supeditada a la disponibilidad existente en la partida presupuestal correspondiente.

Artículo 2° - Publicar en el portal institucional del Hospital Víctor Larco Herrera el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP anualizado para el año 2019 y la Respectiva Resolución de aprobación.

Artículo 3°- Remitir una copia del presente Plan de Desarrollo de las Personas - PDP anualizado para el año 2019 y la Respectiva Resolución de aprobación a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe, de conformidad a lo señalado en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

Regístrese y comuníquese.

Ministerio de Salud
Hospital Víctor Larco Herrera

Med. Elizabeth M. Rivera Chávez
Directora General
C.M.P. 24232 R.N.E. 10693

EMRCH/GMRR/JRCR/CRE.
C.C Dirección General

Oficina Ejecutiva de Administración
Oficina Ejecutiva de Planeamiento
Oficina de Comunicaciones
Unidades Orgánicas interesadas
Archivo.





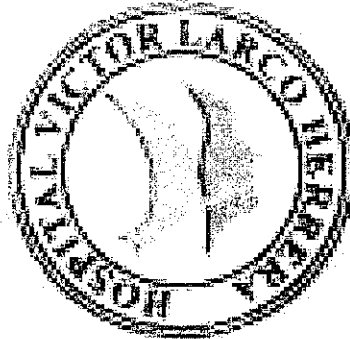
PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital "Victor Larco Herrera"
Oficina de Personal

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la
Impunidad"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO (PDP)



HOSPITAL VICTOR LARCO HERRERA

OFICINA DE PERSONAL

(CAPACITACION)

AÑO 2019



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2019****HOSPITAL VICTOR LARCO HERRERA**

	Pág.
I. PRESENTACIÓN	3
II. BASE LEGAL	3
III. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	4
• VISIÓN	4
• MISIÓN	4
• OBJETIVOS ESTRATEGICOS GENERALES	4
IV. OBJETIVOS DE CAPACITACION	5
V. DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACION	5
VI. ALCANCE DE LA CAPACITACION	5
VII. CICLO DE CAPACITACION	5
VIII. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	6
IX. ESTRUCTURA ORGANICA	6-7
X. NUMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD	8
XI. PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE LA CAPACITACIÓN	8
XII. VALIDACION POR EL COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION	8
XIII. FINANCIAMIENTO	8
XIV. SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LA CAPACITACIÓN	8
XV. ANEXOS:	8
ANEXO N° 01 Glosario de Términos	8
ANEXO N° 02 Cronograma de Ejecución de Actividades de Capacitación	9





PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital "Víctor Larco Herrera"
Oficina de Personal

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la
Impunidad"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2019

HOSPITAL VÍCTOR LARCO HERRERA

I.- PRESENTACIÓN

El Hospital Nacional Especializado "Víctor Larco Herrera" brinda Atención Especializada en la Consulta Externa de Adultos, Niños y Adolescentes, Hospitalización, Servicio de Emergencia y Promoción de la Salud Mental Comunitaria. El Hospital "Víctor Larco Herrera", ostenta el prestigio de ser el Primer Centro Psiquiátrico en Latinoamérica en aplicar los tratamientos más modernos de la época. El Hospital tiene como objetivo fortalecer la Salud Mental promoviendo estilos de vida y entornos saludables articulando la atención altamente especializado en la población con calidad y calidez. En el ámbito de la Jurisdicción del Hospital "Víctor Larco Herrera" el problema de la Salud Mental es tema de preocupación cotidiana de la población que vive sus consecuencias día a día, la misma que demanda altos costos económicos, sociales y familiares: toda vez que enfrentar el problema de la discapacidad mental que requiere del compromiso decidido de los actores sociales involucrados.

La elaboración del PDP 2019, tiene como punto de partida las opiniones técnicas y administrativas de las diferentes unidades orgánicas que conforman la organización del Hospital Víctor Larco Herrera y tiene como finalidad la mejora de la calidad de los servicios que brinda a los ciudadanos, plantea objetivos de fortalecimiento de su capital humano orientados a satisfacer las necesidades internas de capacitación alineadas al plan estratégico institucional.

II.- BASE LEGAL

- Ley General de Salud N° 26842
- D.Leg. N° 1023, norma de creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- D.Leg. N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público
- D.S N° 009-2010-PCM aprueba el Reglamento del D.Leg.N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"
- Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.





III.- MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

- **VISIÓN**

Del Ministerio de Salud – MINSa

En el Plan Concertado Nacional en Salud se señala la Visión del Sector Salud:

Al 2021 las personas, familias y comunidades desarrollan conductas saludables y el Estado garantiza la cobertura universal y el derecho a la salud, que contribuyen a mejorar la calidad de vida.

En el año 2020 los habitantes del Perú gozaran de salud plena, física, mental y social como consecuencia de una óptima respuesta del Estado, basada en los principios de universalidad, equidad, solidaridad de un enfoque de derecho a la salud e interculturalidad y de una activa participación ciudadana. Con el Gobierno Nacional, Gobierno regional, Gobierno Local y Sociedad Civil que logran ejecutar acuerdos concertados para el bien común.

Así mismo, las instituciones del Sector Salud se articularan para lograr un sistema de salud fortalecido, integrado, eficiente, que brinda servicios de calidad y accesibles, que garantiza un Plan Universal de prestaciones de salud a través del aseguramiento universal y un sistema de protección social.

Del Hospital Especializado Víctor Larco Herrera

El Hospital "Víctor Larco Herrera" es una Institución competente en Psiquiatría y Salud Mental, con una organización administrativa – asistencial integrada, ordenada, dinámica, funcional y efectiva, sustentada en el trabajo en equipo interdisciplinario con enfoque comunitario orientada en el liderazgo en la atención especializada, docencia e investigación en Salud Mental, en armonía con los estándares de calidad.

- **MISIÓN**

Del Ministerio de Salud – MINSa

La misión institucional del Ministerio de Salud representa su razón de ser, en tal sentido la presente misión ha sido definida en el marco de las competencias y funciones establecidas en la Ley de Organización y Funciones del MINSa, las prioridades y estrategias establecidas por el Ministerio, en función a las necesidades de la población:

Conducir con eficiencia e integridad el Sistema Nacional Coordinado y Descentralizado De Salud basado en Redes Integradas de Salud, La política para el aseguramiento universal en salud, y las políticas y acciones intersectoriales sobre los determinantes sociales; en beneficio de la salud y el bienestar de la población.



**Del Hospital Especializado Víctor Larco Herrera – HVLH**

Brindar Servicios especializados de la mejor calidad, de prevención, promoción, tratamiento y rehabilitación en Psiquiatría y Salud Mental a la población en general.

- **OBJETIVOS ESTRATEGICOS GENERALES**

OEG1. Priorizar la Vigilancia, prevención y atención con nuevo modelo de atención por patologías de las enfermedades de salud mental.

OEG2. Garantizar el acceso y financiamiento de las prestaciones de salud y gestión eficiente de fondos.

OEG3. Asegurar el acceso y uso racional de medicamentos.

OEG4. Fortalecer el rol de rectoría en salud mental y optimización de los servicios de salud.

OEG5. Desarrollo de las competencias y capacidades del personal de salud.

OEG6. Desarrollar acciones de promoción y prevención de la salud con articulación multisectorial.

IV. OBJETIVOS DE CAPACITACION

- Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por el Hospital Víctor Larco Herrera
- Buscar el desarrollo técnico y profesional de los trabajadores.
- Impulsar el desempeño sobresaliente en las funciones de los servidores, para que asuman futuras responsabilidades acordes al crecimiento institucional.
- Orientar los esfuerzos de capacitación hacia el desarrollo de conocimiento en el ámbito de los recursos humanos para el sector público.

V.- DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2019, programa todas aquellas acciones de capacitación, acordes a los distintos tipos de capacitación

VI.- ALCANCE DE LA CAPACITACION

Las disposiciones contenidas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Hospital Víctor Larco Herrera para el año 2019, está a disposición de los trabajadores Administrativos y asistenciales de las distintas unidades orgánicas, Departamentos y Servicios de la Institución, conforme a las políticas, normas y Directivas dadas por el Ministerio de Salud.

VII.- CICLO DE CAPACITACION

En la metodología para la elaboración se ha determinado cuatro etapas de la capacitación:

- Diagnóstico de necesidades de Capacitación realizadas por las diferentes unidades orgánica (Requerimientos de las Unidades Orgánicas)
- Elaboración y aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2019
- Programación y Ejecución de Actividades del PDP. (se anexa programa)
- Seguimiento del PDP Anualizado





VIII.- DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Víctor Larco Herrera, ha sido elaborado mediante un proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación en las distintas unidades orgánicas de nuestra institución, relacionado directamente con metas, actividades y tareas por áreas, así mismo se mantuvo comunicación con las respectivas jefaturas de la institución quienes remitieron sus requerimientos de capacitación del personal a su cargo para el presente año.

Para el levantamiento de necesidades de capacitación se tomó en cuenta los siguientes documentos de gestión:

- a. Reglamento de Organización y Funciones
- b. Plan Estratégico Institucional
- c. Identificación de problemas puntuales que se puedan solucionar con capacitación
- d. Evaluación de desempeño y Conducta Laboral

Siendo identificadas las principales brechas de necesidades de capacitación por los responsables de cada Unidad Orgánica.

IX.- ESTRUCTURA ORGANICA

A. Órgano de Dirección.

- Dirección General.

B. Órgano de Control.

- Órgano de Control Institucional.

C. Órganos de Asesoramiento.

- Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico.
- Oficina de Asesoría Jurídica.
- Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental.
- Oficina de Gestión de la Calidad



D. Órganos de Apoyo.

- Oficina Ejecutiva de Administración.
- Oficina de Personal.
- Oficina de Economía.
- Oficina de Logística.
- Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento.
- Oficina de Estadística e Informática.
- Oficina de Comunicaciones.
- Oficina Apoyo a la Docencia e Investigación.

**E. Órganos de Línea****- Departamento de Apoyo Médico Complementario.**

- . Servicio de Especialidades Médico-Quirúrgicas.
- . Servicio de Medicina Interna.
- . Servicio de Apoyo al Diagnóstico.

- Departamento de Enfermería.

- . Servicio de Enfermería en Psiquiatría Varones.
- . Servicio de Enfermería en Psiquiatría Mujeres.
- . Servicio de Enfermería en Adicciones.
- . Servicio de Enfermería en Emergencia y UCE.
- . Servicio de Enfermería en Depresión y Ansiedad.

- Departamento de Psicología.

- . Servicio de Psicología en Consulta Externa y Hospitalización.
- . Servicio de Psicología en Salud Mental Comunitaria.

- Departamento de Farmacia.**- Departamento de Nutrición y Dietética.****- Departamento de Trabajo Social.**

- . Servicio de Trabajo Social en Atención Ambulatoria y Hospitalización.
- . Servicio de Trabajo Social en Salud Mental Comunitaria.

- Departamento de Rehabilitación y Psicoterapia.

- . Servicio de Rehabilitación Integral y Terapia Ocupacional.
- . Servicio de Psicoterapia.

- Departamento de Adicciones**- Departamento de Hospitalización.**

- . Servicio de Enfermedades Psiquiátricas Agudas.
- . Servicio de Recuperación y Reinserción Familiar y Social.
- . Servicio de Psiquiatría Forense.

- Departamento de Psiquiatría del Niño y Adolescente.**- Departamento de Consulta Externa y Salud Mental Comunitaria.****- Departamento de Emergencia.**



X.- NUMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

NUMERO DE SERVIDORES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD			
REGIMEN LABORAL	NOMBRADOS	RESIDENTES	TOTAL
D.LEG. 276	833	42	875
D.LEG. 1057	129		129

La ejecución de las capacitaciones se inicia inmediatamente después de aprobado el Plan de Desarrollo de las Personas, debiéndose publicar en el portal de transparencia de la Institución.

XI.- PROGRAMACION Y EJECUCION DE ACTIVIDADES DE LA CAPACITACION.

La ejecución de las capacitaciones se inicia inmediatamente después de aprobado el Plan de desarrollo de las personas, debiéndose publicar en el portal de transparencia de la institución. El Plan de Desarrollo de las Personas es flexible y se pueden incorporar capacitaciones con posterioridad a su aprobación.

XII.- VALIDACION POR EL COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION

Los miembros del Comité validan el presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2019, tomando como referencia la información proporcionada por la Oficina de Personal, quien actúa como secretaria del referido comité.

XIII.- FINANCIAMIENTO

El Financiamiento de las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado correspondiente al año 2019 serán financiados con recursos ordinarios y asciende a un monto total de S/. 38,551.00 Nuevos Soles.

XIV.- SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LA CAPACITACIÓN

El Seguimiento y Monitoreo de la ejecución de los cursos contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2019 del Hospital Víctor Larco Herrera, estará a cargo de la Oficina de Personal-Capacitación.

XV.- ANEXOS

ANEXO N° 01 Glosario de Términos

Acciones de capacitación: Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimiento en el servidor civil

Capacitación alineada: Se dice de la relación o nexo que existe entre la acción de capacitación y el objetivo, la visión y misión institucional





Tipos de capacitación: Son por formación laboral y por formación profesional

Ciclo de capacitación: Se dice del proceso de mejora continua para alcanzar las metas y lograr los objetivos institucionales. Comprende tres etapas Planificación, Ejecución y Evaluación.

Diagnóstico de necesidades de Capacitación: Es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos.

Brecha de capacitación: Diferencia entre el desempeño deseado del servidor civil y el desempeño actual de dicho servidor, respecto de su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.

Comité de Planificación de la Capacitación: responsable de asegurar que la Planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las acciones de capacitación.

ANEXO N° 02 Cronograma de Ejecución de Actividades de Capacitación





PERU

ANEXO 2

CRONOGRAMA DE CURSOS A EJECUTAR AÑO 2019

DENOMINACION DEL CURSO	FECHA
ASISTENTE DE GERENCIA	II TRIMESTRE
ACTUALIZACION LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	II TRIMESTRE
MANIPULACION DE ALIMENTOS	III TRIMESTRE
DISEÑO Y MANTENIMIENTO DE JARDINES SOSTENIBLES	III TRIMESTRE
DEBIDO PROCESO DE ARCHIVAMIENTO DE LAS HISTORIAS CLINICAS	II TRIMESTRE
ACTUALIZACIÓN DEL TEXTO UNICO DE PROCEDMIENTOS ADMINISTRATIVOS HVLH.-TUPA	II TRIMESTRE
GESTION DOCUMENTAL Y ARCHIVISTICA	II TRIMESTRE
FORMULACIÓN DE PROYECTOS EN EL SISTEMA DE INVERSIÓN PÚBLICA INVIERTE.PE.	III TRIMESTRE
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA SIAF/ GESTION DE TESORERIA PUBLICA/GESTION DE PRESUPUESTO PUBLICO	II TRIMESTRE
PEDRERÍA	III TRIMESTRE
DISEÑO, CORTE Y COSTURA	IV TRIMESTRE
ELECTROMECHANICA, ELECTRICIDAD DE INSTALACIONES, GASFITERIA CONSTRUCCION EN SISTEMA DRYWALL	IV TRIMESTRE
PSICOTERAPIA 3ERA GENERACIÓN	III TRIMESTRE

