



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Instituto de Gestión de Servicios de Salud  
Hospital "Victor Larco Herrera"  
Oficina de Personal

"Año del buen Servicio al Ciudadano"

# **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO (PDP)**



## **HOSPITAL VICTOR LARCO HERRERA OFICINA DE PERSONAL (CAPACITACION) AÑO 2017**





## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2017 HOSPITAL VICTOR LARCO HERRERA

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



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2017

### HOSPITAL VICTOR LARCO HERRERA

#### I.- PRESENTACIÓN

El Hospital Nacional Especializado "Víctor Larco Herrera", es un órgano desconcentrado de la Dirección de Salud V Lima Ciudad de Tercer Nivel Especializado en la Atención Psiquiátrica, el cual 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 2017, 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**

Visión Institucional: El Hospital Víctor Larco Herrera será una Institución competente en Psiquiatría y Salud Mental, con una organización administrativa – asistencial integrada, ordenada, dinámica, funcional y efectiva, que se sustente en el trabajo en equipo interdisciplinario con enfoque comunitario y se oriente hacia el liderazgo en la atención especializada, docencia e investigación en Salud Mental, de acuerdo a los estándares de calidad.

- **MISIÓN**

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

- a. Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por el Hospital Víctor Larco Herrera
- b. Buscar el desarrollo técnico y profesional de los trabajadores.
- c. Impulsar el desempeño sobresaliente en las funciones de los servidores, para que asuman futuras responsabilidades acordes al crecimiento institucional.
- d. 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 2017, 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 2017, 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 2017
- 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 de 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**

<b>NUMERO DE SERVIDORES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD</b>			
<b>REGIMEN LABORAL</b>	<b>NOMBRADOS</b>	<b>RESIDENTES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>D.LEG. 276</b>	811	42	853
<b>D.LEG. 1057</b>	117		117

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.

#### **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 2017, 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 2017 serán financiados con recursos ordinarios y asciende a un monto total de S/. 191,040.00 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 2017 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**