



Ministerio de Salud
HOSPITAL "VICTOR LARCO HERRERA"

N° 024 -2021-DG-HVLH-MINSA

Resolución Directoral

Magdalena del Mar *22* de *MARZO* del 2021

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 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.

Que, con Resolución Directoral N° 154-2019-DG-HVLH de fecha 16 de octubre del año 2019, se conformó el comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado –PDP- del Hospital Víctor Larco Herrera, para el periodo 2019-2022;

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 Directoral N° 154-2019-DG-HVLH ha validado el Plan Desarrollo de las Personas al servicio del Estado - PDP anualizado para el año 2021 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.

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 2021 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/. 10,000.00 (Diez mil con 00/100 soles) y cuya ejecución de las acciones de capacitación está supeditada a la disponibilidad existente en la partida presupuestal correspondiente.

Artículo 2° - Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado; sin financiamiento, para el año 2021 del Hospital Víctor Larco Herrera, que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 3° - Publicar en el portal institucional del Hospital Víctor Larco Herrera el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP anualizado para el año 2021 y la Respectiva Resolución de aprobación.

Artículo 4° - Remitir una copia del presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP anualizado para el año 2021 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.

Administración de Salud
Hospital Víctor Larco Herrera

Dr. Elizabeth M. Rivera Chávez
Directora General
C.D. 11732 R.N.E. 10523

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

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Hospital Víctor Larco Herrera

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Magdalena del Mar, 15 de marzo del 2021

ACTA DE VALIDACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS-2021

Con fecha, 15 de marzo del 2021, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación del "Hospital Víctor Larco Herrera" dejamos constancia que:


Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, DNC. y fuente de financiamiento).

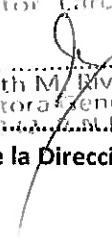
Se ha revisado la Matriz del PDP-2021 que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley 30057-Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

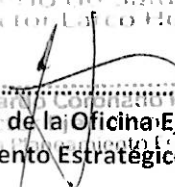
Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.

Se ha revisado la disponibilidad presupuestal ascendente al monto de S/. 10,000.00 para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas - 2021.


.....
Responsable de la Oficina de Personal

Ministerio de Salud
Hospital Víctor Larco Herrera

.....
Responsable de la Dirección General

Ministerio de Salud
Hospital Víctor Larco Herrera

.....
Responsable de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico


.....
Representante de los Servidores



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO-2021

N°	UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE CAPACITACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL INDIVIDUAL	
												COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
1	CONSULTA EXTERNA Y SMC.	TECNICOS ASISTENCIALES Y PROFESIONALES	VARIOS	15	J-4	ETICA DE ATENCION AL PACIENTE	FORMACION LABORAL	C-1	9	VIRTUAL O PRESENCIAL	II TRIMESTRE	2,500.00	
2	DEPARTAMENTO DE SERVICIO SOCIAL	TRABAJADORA SOCIAL Y TECNICOS ASISTENCIALES	VARIOS	15	J-5	FAMILIAS AFECTADAS POR EL COVID 19	FORMACION LABORAL	C-1	9	VIRTUAL O PRESENCIAL	II TRIMESTRE	2500.00	
3	DEPARTAMENTO DE NUTRICION	TECNICOS Y NUTRICIONISTAS	VARIOS	15	J-5	DIETOTERAPIA HOSPITALARIA Y MANIPULACION DE ALIMENTOS	FORMACION LABORAL	C-1	9	VIRTUAL O PRESENCIAL	III TRIMESTRE	2,500.00	
4	DEPARTAMENTO DE FARMACIA	QUIMICO FARMACEUTICO Y TECNICOS ASISTENCIALES	VARIOS	15	B-1	GESTION DE LA CALIDAD Y PROCESOS DE ACREDITACION EN SALUD	FORMACION LABORAL	C-1	9	VIRTUAL O PRESENCIAL	III TRIMESTRE	2500.00	

TOTAL S/. 10000.00





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS SIN FINANCIAMIENTO (PDP) 2021



N°	UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL INDIVIDUAL	
									COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
1	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	INTERVENCION DE TRABAJO SOCIAL EN EL CONTEXTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA DEBIDO A LA PANDEMIA POR COVID 19	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	II TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
2	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	REVISION Y MANEJO DE LOS EQUIPOS DE LAS AMBULANCIAS DEL HOSPITAL VICTOR LARCO HERRERA	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	II TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
3	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	HAZULIZACION EN PACIENTES PSICOTICOS	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	II TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
4	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	MEDIDAS Y ACCIONES DE PREVENION DURANTE LA PANDEMIA POR COVID 19	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	II TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
5	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	HOODONO PARA LA SALUD EN TIEMPOS DE PANDEMIA	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	I) TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
6	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	PROMOVER EL BUEN TRATO A PACIENTES CON TRANSORNOS MENTALES	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	II TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
7	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	PSICOTERAPIA DE APOYO EN EMERGENCIA	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	II TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
8	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD PARA AFROFATAR EL COVID 19	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	II TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
9	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	IMPULSANCIAS FEMALES EN LA ATENCION DE EMERGENCIAS	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	II TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
10	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	KAZEN; MEJORA CONTINUA	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	II TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
11	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	SINDROME DE ABSTINENCIA	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	II TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
12	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	SEGURIDAD DEL PACIENTE Y MANEJO DE LA FICHA DE EVENTOS ADVERSOS	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	II TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
13	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	EL TRABAJO EN EQUIPOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	III TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
14	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	AGITACION PSICOMOTRIZ	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	III TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
15	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	MANEJO DE ENFERMERIA DE LA AGITACION PSICOMOTRIZ. PREVENCIÓN DEL RIEGGO DE AGITACION	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	III TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
16	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	SINDROME ORGANICO CEREBRAL, DELIRIUM.	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	III TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
17	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	LA INTERVENCION DEL TRABAJO SOCIAL HOSPITALARIO EN EL CONTEXTO ACTUAL, CON UN ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	III TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO



18	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	MEJORAR LA CALIDAD DE LA ATENCION EN EMERGENCIA	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	II TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
19	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	TRASTORNO DE ADAPTACION Y TREP EN SITUACION DE DESASTRES PANDEMIA	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	III TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
20	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	HUMANIZACION DEL CUIDADO DE L PACIENTE (TRATO AMABLE Y ALERTIDAD)	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	III TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
21	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	ANIMACION SOCIO-CULTURAL EN TIEMPOS DE EMERGENCIA SANITARIA	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	III TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
22	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	MANEJO DE LA CONDUCTA SUICIDA	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	III TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
23	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	MANEJO DE ENFERMERIA DE PACIENTES CON CONDUCTA SUICIDA	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
24	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	TRASTORNO DE PANICO, MANEJO DE EMERGENCIA	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
25	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	IMPORTANCIA DE PAUSAS ACTIVAS CON PACIENTES Y FAMILIA EN LA INTERVENCION DEL TRABAJO SOCIAL	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
26	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	MANEJO DE SITUACIONES DE EMERGENCIA PSIQUIATRICAS EN NIÑOS Y ADOLESCENTES	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
27	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	TRABAJO EN EL MODULO DE ATENCION DEL MALTRATO INFANTIL Y ADOLESCENTE DEL IMAH	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
28	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	VARIOS	VARIOS	15	MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS BIODCONTAMINADOS	FORMACION LABORAL	VIRTUAL O PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	SIN FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO



MATRIZ DE EJECUCION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2020

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE LA ACCION DE CAPACITACION	COSTOS TOTAL DE LA CAPACITACION	NIVELES DE EVALUACION REALIZADO			FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACION		OBSERVACION
							REACCION	APRENDIZAJE	APLICACION	FINANCIAMIENTO EXCLUSIVO DE LA ENTIDAD	RECIBIO COFINANCIADO	
1	OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	VARIOS	CONCEPTOS GENERALES DE LA GESTION DE PROYECTOS, DEFINICION DE PROCESOS Y LA ORGANIZACION POR FUNCIONES. EL VALOR AMADIDO POR EL PROCESO	CURSO	FORMACION LABORAL	8000.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
2	OFICINA DE CONTROL INTERNO	ABELARDO MIRO MAYOR LOPEZ	CONTROL QUERERIMENTAL ADMINISTRACION PUBLICA Y TEMAS AFINES	CURSO	FORMACION LABORAL	600.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
3	OFICINA DE COMUNICACIONES	JOSE NESTOR CASTRO MANRIQUE	FOTOGRAFIA Y VIDEO PUBLICITARIO	CURSO	FORMACION LABORAL	800.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
4	OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA	CHAMOLI SULCA KARINA ELIANA	GESTION DE PROYECTOS TI	CURSO	FORMACION LABORAL	500.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
5	OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA	VILLANUEVA HERRERA, ANGEL JHON	REPARACION Y MANTENIMIENTO DE CENTRAL TELEFONICA, RED CABLEADO TELEFONICO Y EQUIPOS TELEFONICOS	CURSO	FORMACION LABORAL	500.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
6	OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA	AVILEZ VILLEGAS, WILLY ADRIAN	MANTENIMIENTO Y REPARACION DE COMPUTADORAS Y LAPTOPS	CURSO	FORMACION LABORAL	500.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
7	OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA	MARIANO RIVERA AYALA	PROGRAMACION EN VISUAL-BASE DE DATOS SQL ACTUALES	CURSO	FORMACION LABORAL	500.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
8	OFICINA DE PERSONAL	OLGA ESTRADA ELMER	ACTUALIZACION DE LA ESTRUCTURA REMUNERATIVA	CURSO	FORMACION LABORAL	500.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
9	OFICINA DE PERSONAL	CASTILLO VILELA CARMELA	ACTUALIZACION DE LA ESTRUCTURA REMUNERATIVA	CURSO	FORMACION LABORAL	500.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
10	OFICINA DE PERSONAL	MORI RAMIREZ ESTELA	ACTUALIZACION DE LA ESTRUCTURA REMUNERATIVA	CURSO	FORMACION LABORAL	500.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
11	OFICINA DE PERSONAL	OLGA ESTRADA ELMER	MANEJO DEL MODULO ADMINISTRATIVO DE PERSONAL-MEF	CURSO	FORMACION LABORAL	500.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
12	OFICINA DE PERSONAL	CASTILLO VILELA CARMELA	MANEJO DEL MODULO ADMINISTRATIVO DE PERSONAL-MEF	CURSO	FORMACION LABORAL	500.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
13	OFICINA DE PERSONAL	MORI RAMIREZ ESTELA	MANEJO DEL MODULO ADMINISTRATIVO DE PERSONAL-MEF	CURSO	FORMACION LABORAL	500.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
14	OFICINA DE PERSONAL	HUMAN RIVEROS MANUEL ALDICES	AIRSHIP Y PLANE	CURSO	FORMACION LABORAL	6500.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
15	OFICINA DE PERSONAL	VARIOS	SISTEMA DE RR.HH. Y LA LEY DE SERVIR	CURSO	FORMACION LABORAL	0.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
16	OFICINA DE LOGISTICA	VARIOS	CONTRATACIONES DEL ESTADO	CURSO	FORMACION LABORAL	500.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
17	DPTO DE ENFERMERIA	LEILA LLAPO GIRON	ELABORACION DE ACCESORIOS EN CUERO ARTESANAL	CURSO	FORMACION LABORAL	3000.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
18	DPTO DE ENFERMERIA	100 PARTICIPANTES	HUMANIZACION EN CUIDADO DE ENFERMERIA	CURSO	FORMACION LABORAL	3000.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
19	DPTO DE ENFERMERIA	60 PARTICIPANTES	CUIDADO DE ENFERMERIA, GESTION Y CALIDAD EN EL PACIENTE PSQUIATICO	CURSO	FORMACION LABORAL	400.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
20	DPTO DE ENFERMERIA	VARIN DE LA CRUZ MARIA	CURSO DE AMBULACION SOCIO CULTURAL COMO ESTRATEGIA VULNERABLE (INCLUCION)	CURSO	FORMACION LABORAL	400.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
21	DPTO DE ENFERMERIA	CASTRO NAVARRO INATIVIDAD	CURSO DE AMBULACION SOCIO CULTURAL COMO ESTRATEGIA VULNERABLE (INCLUCION)	CURSO	FORMACION LABORAL	400.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
22	DPTO DE ENFERMERIA	ANDONAYRE MUNAYCO SANDRA ISABEL	CURSO DE AMBULACION SOCIO CULTURAL COMO ESTRATEGIA VULNERABLE (INCLUCION)	CURSO	FORMACION LABORAL	400.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
23	DPTO DE ENFERMERIA	MEJA CUBOS VANESSA FELDARETH	CURSO DE AMBULACION SOCIO CULTURAL COMO ESTRATEGIA VULNERABLE (INCLUCION)	CURSO	FORMACION LABORAL	400.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
24	DPTO DE ENFERMERIA	VARIOS	CONSTRUCCION EN SISTEMAS DRYWALL	CURSO	FORMACION LABORAL	4000.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
25	DPTO DE ENFERMERIA	VARIOS	DIENENAR LOS MEDICAMENTOS Y MATERIALES TERAPÉUTICOS PARA LOS PACIENTES	CURSO	FORMACION LABORAL	5000.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
26	DPTO DE ENFERMERIA	VARIOS	TERAPIA FAMILIAR SISTEMICA	CURSO	FORMACION LABORAL	7000.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
27	DPTO DE ENFERMERIA	VARIOS	MANIPULACION E HIGIENE DE ALIMENTOS	CURSO	FORMACION LABORAL	4500.00		APRENDIZAJE			NO SE EJECUTO POR NO EXISTIR PRESUPUESTO	
28	DPTO DE ENFERMERIA	VARIOS	TOTAL EJECUTADO			S/ 0.00						





PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital "Victor Larco Herrera"
Oficina de Personal

Año del Bicentenario del Perú:
200 años de Independencia

HOSPITAL VICTOR LARCO HERRERA

OFICINA DE PERSONAL

(CAPACITACION)



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO - AÑO 2021



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO (PDP) 2021****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





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2021

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 requiere del compromiso decidido de los actores sociales involucrados.

La elaboración del PDP 2021, 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 2021 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 - HEVLH

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 - HEVLH

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 2021, 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 2021, 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 2021
- 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	795	23	818
D.LEG. 1057	123		123

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 2021, 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 2021 serán financiados con recursos ordinarios y asciende a un monto total de S/. 10,000.00 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 2021 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 2**CRONOGRAMA DE EJECUCION DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION-2021**

N°	DENOMINACION DEL CURSO	FECHA
1	ETICA DE ATENCION AL PACIENTE	II TRIMESTRE
2	FAMILIAS AFECTADAS POR EL COVID 19	II TRIMESTRE
3	DIETOTERAPIA HOSPITALARIA Y MANIPULACION DE ALIMENTOS	IIITRIMESTRE
4	GESTIÓN DE LA CALIDAD Y PROCESOS DE ACREDITACIÓN EN SALUD	III TRIMESTRE



