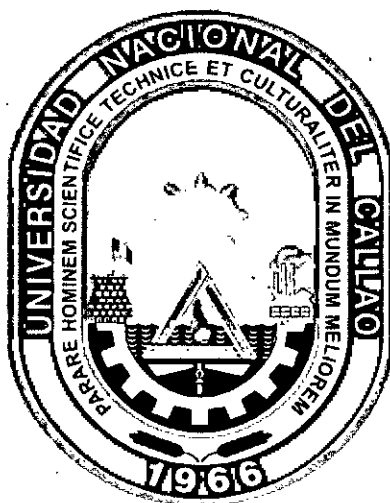


**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**INTERVENCION EN LA IMPLEMENTACIÓN DE DOCUMENTOS DE  
GESTIÓN DE CAPACITACIÓN EN EL HOSPITAL REGIONAL  
GUILLERMO DIAZ DE LA VEGA ABANCAY APURIMAC 2018**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN EN SALUD**

**IRIS ANTONIETA LOAYZA ROJAS**

**CALLAO - 2018**

**PERÚ**

## **HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO**

### **MIEMBROS DEL JURADO:**

- |                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| ➤ DR. HERNÁN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ | PRESIDENTE |
| ➤ MG. JOSE LUIS SALAZAR HUAROTE     | SECRETARIO |
| ➤ MG. VANESSA MANCHA ALVAREZ        | VOCAL      |

**ASESORA: DRA. ZOILA ROSA DIAZ TAVERA**

Nº de Libro: 06

Nº de Acta de Sustentación: 347

Fecha de Aprobación del Trabajo Académico: 06/09/2018

Resolución Decanato N° 1353-2018-D/FCS de fecha 05 de Setiembre del 2018 de designación de Jurado Examinador del Trabajo Académico para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional.

## INTRODUCCION

En la actualidad los establecimientos de salud tanto públicas y privadas se esfuerzan en lograr una atención de calidad, en virtud que se ha incrementado la demanda y oferta y la exigencia del usuario por una atención de calidad , significando la necesidad de ser competitivas en los servicios de atención a los usuarios de salud que conllevara a la ganancia económica tanto en los servicios privados y servicios en instituciones estatales a través del seguro integral de salud y siendo lo más importante la satisfacción del usuario . Se tiene muchas herramientas que contribuyen a la atención de calidad, siendo una de ellas, el fortalecimiento de los recursos humanos a través de actividades de capacitación difunde conocimientos y contribuye a la atención de calidad del usuario.

El presente trabajo académico, tiene como finalidad presentar la experiencia profesional como servidora de la unidad de capacitación en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega que contiene 07 capítulos que difunde como se ha implementado el documento de Gestión 2018 logrando, la participación de las Jefatura y programado las actividades de capacitación en forma descentralizada por servicios y que abarcan mayor número de capacitaciones y también mayor número de servidores asistentes.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la Situación Problemática

A nivel Internacional se tiene al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo(PNUD) se ha encargado de establecer el concepto del desarrollo humano, el que ha ido evolucionando y complementándose a través de los años y los distintos informes de Desarrollo que presenta este organismo. El desarrollo humano es medido desde 1990 por el PNUD a través del Índice de Desarrollo Humano (IDH), que se ha establecido a través de la medición de elementos que surgen de las teorías de Amartya Sen(1).

Durante el último cuarto de siglo se ha observado un impresionante progreso humano en muchos ámbitos, lo que ha enriquecido la vida de miles de millones de personas. Pese a todo, este progreso no ha sido homogéneo, ya que ha obviado a algunos grupos, comunidades y sociedades. En algunos casos, se ha logrado un nivel básico de desarrollo humano, pero en otros ni siquiera eso. Las privaciones son más acentuadas entre las personas que se encuentran en determinadas ubicaciones o condiciones(2).

En los últimos años la salud ha adquirido un lugar privilegiado en la agenda global al entenderse como cuestión central y condición del desarrollo. El aumento de la pobreza y las inequidades en el mundo globalizado, el aumento de riesgos debido a cambios ecológicos, demográficos y socio-económicos, la comprensión de los macro-determinantes, los efectos negativos de las reformas y su impacto en la salud pública, han definido esta prioridad, así como la generación de alianzas globales para el desarrollo social, el control de enfermedades y una renovada acción a favor de la atención primaria de salud(3).

La OMS en su Informe Mundial de Salud 2006 señala "que para superar los escollos que obstaculizan el logro de los objetivos nacionales y mundiales en materia de salud es fundamental formar trabajadores

sanitarios competentes, motivados y bien respaldados. La atención sanitaria es una industria de servicios basada fundamentalmente en el capital humano. Los proveedores de atención de salud personifican los valores esenciales del sistema: curan y atienden a las personas, alivian el dolor y el sufrimiento, previenen enfermedades y mitigan los riesgos; son el vínculo humano entre conocimiento y acción sanitaria."

Es importante resaltar que han existido muchos esfuerzos a través de las décadas por impulsar políticas a nivel de la Región Latinoamericana que van dirigidas hacia los Recursos Humanos en Salud, dada la relevancia de su función en los Sistemas Sanitarios. El Perú en la última década, como otros países del mundo, viene orientado sus esfuerzos con el propósito de fortalecer el sistema de protección social y la cobertura universal de servicios de salud. En este marco contextual, privilegiar el desarrollo de la Atención Primaria y procurar la mejor disponibilidad y distribución de recursos humanos calificados, constituyen un aspecto clave para el logro de los propósitos señalados(4).

En el informe de PNUD del 2013 señala que Chile, se encuentra en el puesto 38, y Argentina, en el 45, son los únicos países latinoamericanos con un desarrollo humano muy alto, que sitúa a la mayoría de los países de la región en el siguiente escalón, el de desarrollo humano alto. Así mismo el Perú figura en el puesto 77 de 187 países en este ranking de desarrollo humano elaborado por el PNUD, con un nivel de desarrollo humano calificado como alto(5).

La actual situación por la que atraviesa el mercado en el sector salud, en donde cada día es más competitivo, los altos índices de oferta, demanda y otros factores influyen de manera importante, obligando a las organizaciones a encaminar sus objetivos hacia la búsqueda de la excelencia. El Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, ha tomado conciencia de la importancia de una buena inducción del personal, lo que garantiza el mejoramiento de la imagen tanto interna como externa de la organización dando un paso adelante en la búsqueda de la excelencia y

de la competitividad; se puede detectar entonces que la preparación de los profesionales no es totalmente integral, ya que está basado en atender el efecto más no la causa, por lo que es indispensable impulsar acciones de capacitación más acorde a lo que se necesita en salud.

## **1.2. Objetivo**

Describir la intervención de la implementación del documento de Gestión de Capacitación en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay- Apurímac 2018.

## **1.3. Justificación**

El recurso más importante de una organización es el recurso humano en la cual el conocimiento, actitud y rendimiento de los trabajadores influyen directamente en la calidad y optimización de los servicios que brinda. Un personal motivado y trabajo en equipo, son los pilares fundamentales en los que los trabajadores de una organización sustentan sus logros; por otra parte, la competitividad es parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

El presente informe permite conocer la situación actual de capacitación que se realiza a los usuarios internos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay que impulse estrategias y políticas institucionales, como ente motivador para que en el futuro se desarrollen actividades de capacitación y se institucionalice en forma óptima con logros y resultados sostenibles. En esa medida el proceso de capacitación, se ha convertido en una herramienta fundamental para una completa optimización de los recursos y el personal que labora en el sector salud, cumpliendo así con requisitos establecidos de calidad.

Por ello la experiencia profesional descrita en el presente trabajo, pretende contribuir a mejorar la percepción y cambio de actitud del personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega y lograr una atención de calidad y satisfacción del usuario.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### A Nivel Internacional

**MARTÍNEZ Delgado Daisy Amparo, GONZÁLEZ Cárdenas Lilia Turquina; (2015), la Habana\_ Cuba. “Desarrollo de recursos humanos para la gestión de sistema y servicios en la atención primaria de salud”, Siendo su Objetivo:** Profundizar en la búsqueda de información sobre el desarrollo de recursos humanos para la gestión de sistemas y servicios en la Atención Primaria de Salud. **Teniendo como Método:** Se realizó una revisión bibliográfica actualizada sobre el desarrollo de los recursos humanos en la Atención Primaria de Salud, donde se consultaron las bases de datos incluidas en los servicios LILACS, EBSCO e HINARI. Los artículos que se examinaron incluyeron revisiones de documentos, artículos de investigación, informes especializados sobre el tema y capítulos de libros extraídos como acceso libre o solicitados a los autores. **Siendo sus Resultados:** entre los elementos esenciales de un sistema de salud basados en Atención Primaria de Salud están los recursos humanos, quienes deben poseer los conocimientos y habilidades adecuados, además de observar las normas éticas y tratar a las personas con dignidad y respeto(6).

#### A Nivel Nacional

**BUSTOS Verónica, VILLARROEL Gloria Y OTROS; (2015), Lima “Análisis de la Gestión de Recursos Humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos “Siendo su Objetivo:** Analizar el componente de Gestión de Recursos Humanos de Salud, identificando los modelos aplicados y su contribución a la instalación de un sistema de salud basado en atención primaria. **Teniendo como Método:** Estudio cualitativo. Lugar: Ministerios de Salud de los países andinos. Participantes: Gestores de Recursos Humanos. Intervenciones: Diseño y aplicación de instrumento para el

análisis cualitativo. **Siendo sus Resultados:** Los países han logrado avances en el desarrollo de los sistemas de gestión de recursos humanos de salud, reconociéndose que los problemas persistentes son la escasez e inadecuada distribución del personal, así como, perfiles profesionales de egreso que no se ajustan plenamente a las necesidades de salud derivadas del cambio epidemiológico y de un creciente compromiso por avanzar hacia el acceso y cobertura universales de salud.(7)

## **2.2. Marco Conceptual**

La globalización ha tenido gran transformación con grandes procesos, el cual abarca aspectos económicos, sociales, políticos y culturales, entre otros, trae consigo innegables cambios y nuevas exigencias a las instituciones particularmente las del sector público, viéndose avocadas a introducir cambios trascendentales en su estructura organizacional, en su estilo de gestión y de orientar sus esfuerzos hacia el mejoramiento permanente de la calidad de los servicios que ofrece.

En este camino, las instituciones de Salud deben emprender acciones de gestión del Talento Humano para lograr un cambio basada en la participación, la generación de valor agregado y la concepción de condiciones laborales y humanas, que promuevan la creatividad y la innovación; para reconocer el rol clave de los servidores públicos en el proceso de transformación.

No obstante, dichos esfuerzos institucionales y considerando los retos cada vez más críticos que enfrentan las organizaciones públicas para la prestación del servicio con transparencia, moralidad, oportunidad, efectividad y equidad, se emprendió la búsqueda de otras interpretaciones que lleven a reorientar dicha visión, para hacer énfasis en la contribución al desarrollo de intereses, valores y actitudes, de tal forma que se pueda avanzar de la transmisión de información a la generación de aprendizajes. Por lo anterior, se hace necesario revisar la concepción de inducción considerando sus propósitos y de los requerimientos de la administración



pública. En "ADMINISTRACION DE PERSONAL" de Gary Dessler 1991, la inducción a los empleados se entiende como el "procedimiento para presentar a los nuevos empleados en la organización y ayudarles a ajustarse a las exigencias de las empresas". De igual forma Dessler afirma que el "programa de inducción proporciona a los nuevos empleados la información básica sobre la empresa, información que necesita para desempeñar satisfactoriamente sus labores". Considera además que la inducción es un componente de los procesos de socialización que utiliza la empresa con sus nuevos miembros. Los programas de socialización enseñan a los nuevos empleados las actitudes, estándares, valores y conductas que espera la organización". De esta concepción destacamos la idea de que la inducción ayuda al ajuste del funcionario a las exigencias de la entidad y que es un componente del proceso de socialización.

En este contexto, el ajuste debe interpretarse como una consecuencia del proceso de socialización que permite a "un individuo asumir patrones de comportamiento profesional en el seno de una organización, ejecutar adecuadamente sus funciones", y desarrollarse profesionalmente.

Al referirse al ajuste, la inducción se convierte en un elemento de la cultura organizacional que ayuda a incorporar normas, actitudes, costumbres, y el sistema colectivo de significados simbólicos (mitos, ideologías, valores) requerido para que el empleado se integre a la organización. Planteamientos similares identificamos en "ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS", de Idalberto Chavenato, al describir la inducción como una de las técnicas de entrenamiento según sitio y tiempo. La inducción para Chavenato tiene como objetivo "la adaptación y ambientación inicial del nuevo empleado a la empresa y al ambiente social y físico donde trabaja".

Bajo el esquema conceptual revisado y considerando los desarrollos de Chavenato, orientados también por las ideas de adaptación y ajuste, una forma diferente de entender la inducción y la reinducción, de tal forma que

se superen las deficiencias de los programas basados fundamentalmente en la transmisión intensiva de información.

De igual forma deben superarse deficiencias metodológicas que no son exclusivas de los programas de inducción y reinducción, y que permean las acciones de capacitación y en general las acciones educativas de la educación formal y no formal. El privilegio del saber teórico sobre la formación integral que destaque lo ético y lo humanístico, las pocas experiencias prácticas que aborden los problemas laborales del sector público, la falta de coordinación y de definición de políticas, dentro de las entidades y, la carencia de apoyo directivo, la poca consideración por el interés en el aprendizaje y la participación activa de los actores en el proceso, entre otros.

Indudablemente, en los servidores descansa gran parte del éxito de los retos que se ha planteado y que plantearán las entidades públicas en el corto y largo plazo; es decir, que la influencia del Talento Humano es decisiva en la evolución y sostenibilidad de las entidades, por ello es necesario, que su potencial sea desarrollado y aprovechado al máximo. En consecuencia, se deben diseñar programas que conduzcan el potencial del empleado desde su ingreso hasta su retiro, en el mismo rumbo que pretenden los objetivos de la organización.

Tomando como base las consideraciones anteriores y en la búsqueda de los mecanismos que coadyuvan al desarrollo y aprovechamiento del potencial del empleado, se debe contar con programas que garanticen la supervivencia institucional y esto depende en gran medida del desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales.

### **2.2.1 Procesos de capacitación:**

Una de las grandes preocupaciones de los Gerentes de Capacitación y especialmente de los responsables de Gestión Humana en las organizaciones es precisamente el poder ofrecer programas de

capacitación que garanticen el mejoramiento del desempeño y la productividad en la organización.

Estas intenciones suelen verse frustradas en muchas ocasiones cuando al terminar los procesos de formación y entrenamiento del personal los resultados no son los esperados en términos de mejoramiento personal y desarrollo de las competencias identificadas como claves para el éxito personal y laboral.

En general se busca, después de un análisis y diagnóstico de necesidades de capacitación, que los programas, seminarios y talleres definidos garanticen procesos de aprendizaje que permitan mejorar los desempeños cotidianos en el puesto de trabajo y al mismo tiempo permitan incrementar las habilidades técnicas, administrativas y de crecimiento personal en cada una de las personas que asisten a los eventos de capacitación.

En este sentido, es importante tener en cuenta los Cuatro (4) pasos orientados a cerrar el ciclo de la capacitación los cuales permiten visualizar el desarrollo de un programa de capacitación que tiene comienzo y fin.

Los cuatro pasos son:

**Diagnóstico:** Es el proceso que ayuda a evaluar las necesidades de formación y entrenamiento a través de herramientas que permiten medir de forma objetiva las competencias actuales de cada persona, frente a las competencias esperadas por la organización, de esta manera se pueden definir acciones ajustadas a las necesidades de cada persona y establecer los niveles de profundidad requeridos para cada seminario o taller definido. Es la mejor manera de personalizar y enfocar la capacitación.

**Intervención:** Una vez definido el diagnóstico se establece el programa de talleres y seminarios que permitan entrenar las competencias identificadas como claves en cada persona.

Permite seleccionar adecuadamente a los proveedores de cada uno de los eventos de capacitación y al mismo tiempo exigir de ellos resultados evaluables.

**Comprobación:** Consiste en una serie de reuniones posteriores a las acciones de capacitación que permiten fortalecer cada una de las competencias y hacer monitoreo en la curva de aprendizaje de las competencias trabajadas. Normalmente debe esperarse entre 2 y 3 meses para permitir que los contenidos adquiridos en los talleres y seminarios sean incorporados en el día a día y de esta manera poder establecer cuáles contenidos o eventos fueron de mayor o menor impacto.

**Evaluación:** Permite conocer el avance real del proceso en cada participante y establecer mediante las mismas herramientas iniciales los resultados obtenidos.

Esto nos lleva a reconocer el nivel de impacto obtenido en el proceso de entrenamiento, formación y desarrollo de competencias.

Cada una de las personas que participó en los eventos de capacitación deberá ser evaluado con las mismas herramientas con las cuales se realizó el diagnóstico, de esta manera podemos establecer indicadores que nos permitan verificar la diferencia entre el estado inicial del proceso y su resultado final. Al mismo tiempo sirve como un nuevo inicio del proceso por cuanto nos permite definir los nuevos aspectos en los cuales es preciso formar, entrenar o capacitar.

Este modelo permite gerenciar de modo objetivo y práctico los procesos de capacitación en la organización y al mismo tiempo es la puerta de entrada para formalizar y fortalecer la medición del impacto de la capacitación, definir las curvas de aprendizaje y obtener información cuantificable sobre la manera como se va cerrando la brecha entre las competencias esperadas por la organización y las que posee cada una de las personas según el cargo que desempeñan.

### **2.2.2. Definición de capacitación**

Para poder tener un concepto claro sobre la capacitación, es necesario diferenciarlo del entrenamiento y el adiestramiento. El entrenamiento es la preparación que se sigue para desempeñar una función.

Mientras que el adiestramiento es el proceso mediante el cual se estimula al trabajador a incrementar sus conocimientos, destreza y habilidad.

En cambio, capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. Se puede señalar, entonces, que el concepto capacitación es mucho más abarcador.

La capacitación en la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.

Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona. Bajo este marco, la capacitación busca básicamente:

- Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.
- Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Con la finalidad de que los centros de trabajo identifiquen y apliquen los aspectos mínimos necesarios que deben ser considerados para emprender un proceso de capacitación organizado, que involucre como actividad natural del mismo el dar cumplimiento a las disposiciones legales que se establecen en la materia, las fases sugeridas son las siguientes:

### **2.2.3 Beneficios de la capacitación para las organizaciones**

Entre los beneficios que tiene la empresa con la capacitación se pueden enumerar los siguientes

- Crear mejor imagen de la empresa
- Mejora la relación jefe subordinado
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo
- Incrementa la productividad y la calidad en el trabajo.

### **2.2.4. Beneficios de la capacitación para los trabajadores**

Entre los beneficios que obtienen los colaboradores con la capacitación están:

- Elimina los temores de incompetencia
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto
- Desarrolla un sentido de progreso

### **2.2.5. Análisis situacional de la organización**

Al ser las organizaciones laborales entidades económicas destinadas a ofrecer al público productos o bienes, y a obtener en algunos casos beneficio de ello, requieren para su correcto funcionamiento contar con una capacidad efectiva que les permita aprovechar los recursos de que disponen. El éxito de todo centro de trabajo depende en gran parte de la correcta administración de los elementos y recursos con que cuentan.

De manera interna se integra por personas, recursos materiales, financieros, tecnológicos, etc., en donde cada uno de ellos desempeña una función específica, pero a la vez contribuyen a las funciones generales de la unidad ateniendo a un objetivo común; hacia afuera existen factores que afectan su quehacer, éstos se refieren a las condiciones sociales, económicas, culturales, educativas y físicas del contexto.

Considerar cada uno de los aspectos anotados, y muchos otros más, debe representar para toda organización el punto de partida en la definición de cualquier proyecto de trabajo que se emprenda.

La función de capacitación se inserta como parte integrante del acontecer cotidiano de las empresas y para cumplir con sus objetivos toma información del medio ambiente y del mismo centro de trabajo.

Por ello, es necesario que antes de tomar alguna decisión al respecto se lleve a cabo un estudio que permita identificar la situación real que en términos generales prevalece en el centro de trabajo.

El análisis situacional, en el esquema que aquí se presenta, constituye la primera fase del proceso capacitador porque define el momento en que se establecen las bases de las actividades posteriores.

Por lo anterior, éste debe reflejar información sobre:

- Misión, objetivos y metas laborales
- Proceso productivo
- Estructura organizacional
- Funciones y líneas de autoridad
- Recursos disponibles
- Clientes y proveedores
- Fuerzas y debilidades

A partir del análisis que realice la empresa de los aspectos antes anotados, se obtendrá información de las dificultades que enfrentan las áreas que la componen.

Los puntos débiles o deficiencias encontradas deben ser cuidadosamente estudiadas a fin de establecer con claridad los problemas que pueden y deben ser resueltos con capacitación

La capacitación al ser una actividad planeada contribuye a preparar y formar al recurso humano que requiere y labora actualmente en una empresa, por lo tanto, no todos los problemas pueden ser satisfechas con la misma.

Cuando el diagnóstico de la empresa refleja problemas específicos en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores referidos a la inducción, formación, actualización y desarrollo de sus funciones, éstos representan indicadores que guiarán el curso de las acciones de capacitación; por lo que representan la materia de la siguiente fase del proceso.

### **2.2.6. Diagnóstico de Necesidades**

La determinación de necesidades de capacitación es la parte medular del proceso capacitador que permite conocer las deficiencias existentes en una empresa a fin de establecerlos objetivos y acciones a considerar en el plan.

Síntomas posibles que puedan indicar o sugerir una necesidad de capacitación son:

- Baja producción, normas de rendimiento, utilización de máquinas y equipos
- Aumento en la tasa de accidentes, rotación de personal, ausentismo, desperdicio.
- Aumento en demoras, disputas, quejas de clientes, problemas de reclutamiento.
- Tiempo demasiado prolongado para ejecutar los trabajos o para la utilización de máquinas y equipo.

La capacitación que surja de los problemas anteriores se reconoce como capacitación reactiva, ya que proviene de hechos y dificultades presentes.

La característica del diagnóstico de la empresa permite flexibilidad en su aplicación, ya que se puede realizar como una revisión periódica, semestral o anual buscando siempre la calidad y confiabilidad de los resultados, los cuales dependerán sustancialmente de la veracidad de la información.

Factores que provocan necesidades de capacitación

- Expansión de la empresa o ingreso de nuevo empleados
- Trabajadores transferidos o ascendidos



- Implantación o modificación de métodos y procesos de trabajo
- Actualización de tecnología, equipos, instalaciones y materiales de la empresa
- Producción y comercialización de nuevos productos o servicios

Los cambios que efectúe la empresa provocarán futuras necesidades de capacitación, a ésta se le reconoce como capacitación proactiva, ya que se adelanta a los problemas y trata de prever resultados que fortalecerán a la organización.

Sin embargo, independientemente del tipo de necesidad, momento y situación que la genera, los beneficios y resultados a obtener son, entre otros:

- Localización de necesidades reales a satisfacer
- Determinación de perfiles depuestos y/o actualización de los mismos.
- Identificación clara del universo a capacitar, número de trabajadores, áreas y puestos.
- Definición de objetivos y metas concretas factibles de alcanzar
- Estructuración de un programa de trabajo con tareas definida
- Determinación de los recursos que serán necesarios para la realización de las acciones que se programen.

**2.2.7. Detección de Necesidades de Capacitación:** Saskia Camacho pedagoga mexicana, afirma que: “La Detección de Necesidades de Capacitación, es un proceso de investigación que establece las carencias y deficiencias cuantificables o medibles existentes en los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador y la norma o patrón de desempeño establecido como requerimiento del cargo. Nos permite identificar en qué, a quién, cuánto y cuándo capacitar.”

El proceso de detección de necesidades de capacitación se realiza fundamentalmente en función de las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas que el personal de la institución tiene respecto de

los requisitos establecidos en el perfil del puesto para cumplir con efectividad las actividades asignadas a su puesto de trabajo.

Algunos parámetros adicionales que se pueden considerar para realizar un proceso de Detección de Necesidades de Capacitación son:

- Incumplimiento de los objetivos y las metas institucionales.
- Evidencia de errores cometidos por los empleados en la ejecución de sus tareas.
- Rotación de personal.
- Asignación de nuevas responsabilidades que involucran mayor complejidad en el puesto.

Realizar un buen diagnóstico de necesidades de capacitación evita "capacitar por capacitar". Las técnicas más utilizadas para ejecutar esta detección son:

- **Encuesta**, consiste en recoger la información aplicando un cuestionario previamente diseñado en el que las respuestas se dan por escrito.
- **Entrevista**, recaba la información a través de un diálogo entre el entrevistador y el empleado y los jefes de primera y segunda línea. Las entrevistas se definen en función del tamaño de la empresa, es decir, de acuerdo al número de unidades administrativas que tiene la empresa.
- **Observación**, permite observar la conducta en el trabajo para compararla con el patrón esperado y de esta manera se pueda detectar las deficiencias que indican la necesidad de capacitar.

Los instrumentos que pueden servir para recolectar información dentro de este proceso son:

- **Cuestionario**: que es un documento impreso que contiene una lista de preguntas específicas dirigidas a reunir información sobre conocimientos, habilidades, opiniones acerca de aspectos del trabajo que desempeña la persona en la empresa.

- **Perfil del puesto:** documento que contiene la descripción y perfil de puesto a través del cual se da a conocer las funciones y los requisitos que debe tener la persona que lo desempeña. Este documento es de mucha utilidad, debido a que sirve para comparar lo que requiere el puesto con lo que la persona hace y tiene.
- **Evaluación del desempeño:** es el documento que permite comparar el desempeño de una persona con los estándares establecidos para ese puesto. Esto permite conocer las áreas en las que se debe capacitar para incrementar el nivel de desempeño del empleado.

### 2.3. Definición de términos

- **Plan:** Se define como la intención y proyecto de hacer algo, ó como proyecto que, a partir del conocimiento de las magnitudes de una economía, pretende establecer determinados objetivos. Asimismo se ha definido como un documento en que se constan las cosas que se pretenden hacer y forma en que se piensa llevarlas a cabo(8).
- **Documento de Gestión:** Es la parte del sistema de información de la empresa desarrollada con el propósito de almacenar y recuperar documentos, que debe estar diseñada para coordinar y controlar todas aquellas funciones y actividades específicas que afectan a la creación, recepción, almacenamiento, acceso y preservación de los documentos, salvaguardando sus características estructurales, y contextuales, y garantizando su autenticidad y veracidad(9)
- **Plan de Gestión:** Conjunto coherente de metas e instrumentos que tiene como fin orientar una actividad humana en cierta dirección anticipada se refiere a todos aquellos trámites que se realizan con la finalidad de resolver una situación o materializar un proyecto(10).

- **Capacitación:** Es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma (11).
- **Plan de Desarrollo Personal (PDP):** Se trata de un modelo sistema que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla para el desarrollo personal, o crecimiento personal, se entiende como el afán de superación que motiva a avanzar hacia delante, o aquello que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural en función de la edad(12).
- **Ley:** Es una regla, una norma, un principio, un precepto, “Es una declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución, manda, prohíbe o permite”(13).
- **Plan de Capacitación:** Es un instrumento de gestión que contribuye al desarrollo de las estrategias del Hospital, la capacitación es un proceso de mejora continua, que utiliza la evaluación como elemento principal para retroalimentarse y adecuarse a las necesidades de cada proceso(14).
- **Desarrollo de Capital Humano:** Es un proceso continuo y simultáneo de capacitación dirigido a alcanzar conocimientos, multihabilidades y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar cargos de amplio perfil, con las competencias para un desempeño laboral superior. Este proceso asegura la formación del trabajador durante su vida laboral, le posibilita promover a cargos de categoría superior y

estar preparado para asumir los cambios que se producen en la organización(15).

- **Implementación:** implementar permite expresar la acción de poner en práctica, medidas y métodos, entre otros, para concretar alguna actividad, plan o misión, entre otras alternativas. Cuando ponemos en marcha alguna nueva acción; en una empresa, cuando se dispone cuando ponemos en marcha alguna nueva acción; en una empresa, cuando se dispone la aplicación de un plan para por ejemplo conseguir aumentar las ventas en materia política cuando un gobierno decide darle paso a una medida tendiente a disminuir el alto índice de desempleo, como puede ser la creación de mil nuevos de puestos de trabajo, entre otros.(16).

### **III. EXPERIENCIA LABORAL**

#### **3.1. Recolección de Datos**

Para la recolección de datos y sustento del presente informe de experiencia laboral, se han recolectado información relevante obtenida de:

- Revisión de los documentos de gestión MOF, ROF, POI, PEI del Hospital Regional Guillermo Díaz de la vega.
- Se obtuvo datos de la oficina de Planeamiento Estratégico.
- Se obtuvo datos de la oficina de Gestión de Recursos Humano.
- Cuadro de necesidades de capacitación emitido por todo los servicios tanto asistenciales y administrativos.
- Guía técnica de elaboración de PDP de SERVI
- Decreto Legislativo N°1025

#### **3.2. Experiencia Profesional**

El año 1987 los primeros días de enero inicio mi trabajo en la Dirección Regional De pesquería Cusco, como responsable del proyecto poblamiento y repoblamiento de recursos icticos en el departamento de Cusco.

En el año 1987 en noviembre inicio mi trabajo en condición nombrada en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega en el servicio de laboratorio, contribuyendo en la creación de Banco de sangre y la apertura de nuevos exámenes laboratoriales y crecimiento de recurso humanos.

En el año 1990- 1999 continuo en el servicio de laboratorio y así mismo por resolución asumo la coordinación de la red de laboratorio de la Región Apurímac, logrando la implementación de nuevos laboratorios en la Región de Salud Apurímac y la creación del Laboratorio Referencial que actualmente funciona en la DIRESA.

En 2000 asumo la jefatura de Salud Ambiental en el Hospital implementado la vigilancia de higiene alimentaria en el departamento de Nutrición, vigilancia de agua de consumo humano.

En 2007 setiembre asumo la Dirección de Salud Ocupacional en la Dirección Regional de Salud Apurímac DIRESA, implementando la vigilancia de riesgos ocupacionales, y notificación de accidentes ocupacionales y vigilancia y notificación de accidentes punzo cortantes en los diferentes establecimientos de salud Apurímac.

2012 marzo al setiembre del 2013 asumo la Dirección de la Red de Salud Abancay logrando la creación de esta Red de Salud Apurímac como unidad ejecutora.

2013 a la fecha retorno al Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega prestando mis servicios en la Unidad Capacitación, siendo una de mis funciones de acuerdo al Manual de Organización y Funciones las cuales detallo para mayor precisión:

- Planificar, programar, coordinar, formular y proponer a la Unidad las políticas de capacitación de personal para su mayor perfeccionamiento o especialización mediante programas, cursos, pasantías y otras formas de capacitación a nivel institucional, nacional e internacional.
- Organizar, dirigir, ejecutar, controlar y evaluar las acciones de capacitación, estableciendo cursos básicos, intermedios y especializados; así como, seminarios y otros eventos para el personal, de acuerdo al Plan Operativo Institucional.
- Proponer la suscripción de convenios con Universidades y otras instituciones Regionales, nacionales e internacionales de capacitación y/o perfeccionamiento especializado.
- Coordinar, programar y proponer en coordinación con la Dirección Administrativa y Ejecutiva la designación del personal idóneo para su asistencia a cursos y eventos internacionales auspiciados por la OMS u otros organismos de cooperación técnica internacional.

- Promover, programar y mantener una plana docente estable con profesionales, técnicos y administrativos del Servicio que reúnan las condiciones para la enseñanza; así como, mantener una plana docente asociada a nivel nacional e internacional para la realización de eventos de capacitación a nivel de servicios.
- Organizar, preparar y difundir cursos de capacitación personalizado y a distancia. Organizar e impartir talleres, seminarios, curso, simposio, conferencia y congreso de formación y capacitación en las diversas materias científicas y técnicas en el campo de la salud que requiera la persona.
- Formular anualmente actividades y proyectos anuales de capacitación en el Plan Operativo Institucional, remitiendo oportunamente los informes de avance y cumplimiento de actividades para su respectiva evaluación.
- Supervisar, dirigir y controlar la adecuada aplicación de las normas y procedimientos relacionados con el reclutamiento, selección y movimiento del personal.
- Revisar y visar las Resoluciones Directorales y Administrativas que se emiten a través de su área de su competencia.
- Brindar apoyo a la Jefatura de la unidad en la revisión de documentos administrativos y emitir los informes técnicos solicitados en materia de su competencia.
- Elaborar el manual de inducción de personal para capacitar al personal nuevo en sus derechos y obligaciones.
- Las demás funciones que le asigne su Jefe inmediato.

### **3.3. Procesos Realizados del Informe:**

Siendo una de las funciones básicas el de Planificar, Organizar, programar, coordinar, supervisar, promover y evaluar las actividades de capacitación interna y externa de perfeccionamiento y desarrollo del personal directivo, profesional, técnico y auxiliar del Hospital Regional



Guillermo Díaz de la Vega, se realiza un diagnóstico situacional de las condiciones de capacitación a nivel institucional y enmarcados en las prerrogativas del Decreto Supremo N°1025 en implementar documento de gestión de capacitación denominada plan de desarrollo de las personas desarrollándolas siguientes intervenciones:

### **3.3.1 PLANIFICACION:**

A finales del año 2017, se procede a llevar a cabo las reuniones de socialización y estandarización de formatos para la priorización de necesidades de capacitación por cada dirección, oficina y órganos de línea del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega.

Se direcciona la elaboración de planes de capacitación que la organización de dichas actividades educativa, las mismas que son consolidadas por la unidad de capacitación.

Se inicia presentando a la Dirección General el plan de trabajo para la implementación del documento de gestión denominada plan de desarrollo de las personas 2018, lo cual fue aprobado.

### **3.3.2. COORDINACIÓN:**

Se tuvo reunión técnica con todas las jefaturas del hospital para socializar la implementación del documento de gestión denominada plan de desarrollo del personal 2018

Así mismo se convocó a una asamblea general con todo el trabajador con la finalidad de sensibilizar y hacer conocer la importancia del documento de gestión de capacitación en el Hospital llamado plan de desarrollo de las personas 2018.

### **3.3.3. ORGANIZACIÓN:**

Se revisa los documentos de gestión del hospital y las normas vigentes para la elaboración y se inicia con la priorización de problemas (Anexo 1.) para lo cual se utilizó la Guía PAC del MINSA.

Se solicita a todas las jefaturas de acuerdo al organigrama funcional del hospital el cuadro de necesidades de capacitación los cuales fueron procesadas por la unidad de capacitación concluyendo con 116 capacitaciones (anexo 2). Así mismo para garantizar el cumplimiento de las metas se determinó lo siguiente:

- Los eventos organizados de capacitación dirigidos a las jefaturas y personal administrativo administrativos se llevan a cabo en el aula virtual del hospital a partir de las 11.00 horas de preferencia los lunes, miércoles y viernes.
- Los eventos organizados por las jefaturas son realizados en el mismo servicio a partir de las 7.15 horas para garantizar la permanencia del personal que sale de guardia. Así mismo la Unidad de capacitación apoyara con los equipos de capacitación.
- Se utiliza un solo modelo de control de asistencia y de refrigerio, los cuales será dotado por la unidad de capacitación.

#### **3.3.4. EJECUCION:**

En enero del 2018 se inicia las actividades de capacitación de acuerdo al cronograma.

Se ha implementado con equipo de un proyector multimedia nuevo para las capacitaciones en servicio.

Se ha implementado con equipo proyector multimedia que está instalado en forma fija en el aula virtual los que se utilizara en los eventos de capacitación con jefaturas y personal administrativos.

Se utilizará un solo modelo de control de asistencia y refrigerio.

#### **3.3.5. EVALUACIÓN.**

Se realizará la evaluación finalizando el 2018 teniendo como indicadores lo siguiente:

- $\text{Capacitaciones realizadas / Total de capacitaciones programadas} \times 100.$

- Capacitaciones realizadas por servicio/ Total de capacitaciones programadas por servicio.

#### **3.3.6. INFORME:**

Conforme las precisiones del Plan de Capacitación, finalizando el año fiscal se realizarán un informe final del nivel de cumplimiento de dicho plan destacando las dificultades en aras de generar estrategias de mejora y resaltando los logros para otorgarle sostenibilidad en el tiempo.

#### IV. RESULTADOS

##### Numero deservidores por régimen laboral

El presente cuadro representa el número de servidores del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega según régimen laboral siendo nombrados 72% y contratados CAS 28%.

| Total | Régimen   |             |
|-------|-----------|-------------|
|       | Nombrados | contratados |
| 613   | 441       | 172         |

Fuente oficina de Gestión Recurso Humanos 2017

Cuadro de servidores del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega por grupo ocupacional funcional siendo el mayor porcentaje profesionales de la salud 46%, seguido técnicos asistenciales 34%, 9% de auxiliares, 4% otros profesionales, 3% de funcionarios directivos y técnicos administrativos, profesionales administrativos 1%.

| <b>Grupo ocupacional</b>      | <b>N°</b>  | <b>Porcentaje</b> |
|-------------------------------|------------|-------------------|
| Profesionales de la salud     | 282        | 46                |
| Técnicos asistenciales        | 211        | 34                |
| Auxiliares                    | 57         | 9                 |
| Otros profesionales           | 27         | 4                 |
| Funcionarios y directivos.    | 15         | 2                 |
| Técnicos administrativos      | 15         | 2                 |
| Profesionales administrativos | 6          | 1                 |
| <b>Total</b>                  | <b>613</b> | <b>100</b>        |

Fuente oficina de G Recurso Humanos 2017

**DISTRIBUCION DE NESECIDADES DE CAPACITCION EN BASE AL  
ORGANIGRAMA FUNCIONAL DEL HRGDVA.**

| <b>ÓRGANOS DE APOYO.<br/>11 unidades y 4 areas</b> | <b>UNIDADES DE<br/>APOYO.<br/>4 unidades</b> | <b>ÓRGANO DE<br/>ASESORIA<br/>7 unidades</b> | <b>DEPARTAMENTO.<br/>32 servicios</b> |
|--|--|--|---------------------------------------|
| Capacitaciones Programadas                         | Capacitaciones Programadas                   | Capacitaciones Programadas                   | Capacitaciones Programadas            |
| 27   | 7  | 23   | 89                                    |

Fuente oficina de G Recurso Humanos 2017

| <b>CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN POR TRIMESTRE.</b> |                     |                      |                    |
|--|---------------------|----------------------|--------------------|
| <b>I TRIMESTRE</b>                               | <b>II TRIMESTRE</b> | <b>III TRIMESTRE</b> | <b>IVTRIMESTRE</b> |
| 36   | 36                  | 36                   | 38                 |

## V. CONCLUSIONES

- a) Las jefaturas de las diferentes oficinas, servicios, unidades, áreas en un 80% identifica su necesidad de capacitación de acuerdo a la priorización de problemas contribuyendo de esta manera al fortalecimiento de recursos humanos a través de la capacitación.
- b) El cuadro de necesidades de capacitación en la mayoría está acorde con los documentos de gestión.
- c) El personal conoce los indicadores de evaluación anual de capacitación.
- d) El presente documento de Gestión denominado, será base para la elaboración del Plan de desarrollo Anual 2019 y Quinquenal 2019-2023.
- e) Los reportes de la Oficina de Gestión de Recurso Humanos no son acordes al organigrama funcional.
- f) Se ha logrado realizar las actividades de capacitación en forma descentralizada por servicios que permitieron realizar mayor número de capacitaciones y mayor número de servidores asistentes a estos eventos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- a) La Dirección Regional de salud Apurímac (DIRESA) como ente normativo del sector salud debe cumplir sus funciones de soporte técnico socializando, difundiendo y capacitando las normas técnicas emitidos por las instituciones competentes nacionales y regionales dirigidos a los jefes y responsables de las redes de salud y hospitales.
  
- b) El Hospital Regional Guillermo Díaz de la vega deberá garantizar la participación de los servicios del departamento de ginecología ya que el presente documento no cuenta con acciones de concernientes a la prevención de mortalidad materna siendo Un objetivo estratégico de nuestra región.
  
- c) La institución deberá implementar encuestas sobre satisfacción de usuario interno relacionado a capacitación cuyo resultado deberá considerar en los documentos posteriores.

## VII. REFERENCIALES

1. Fajardo Arturo. Desarrollo humano sustentable: concepto y naturaleza. Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas. 2006 Junio; 03(10).
2. Desarrollo humano para todos. [Online].; 2016 [cited 2018 Agosto 27. Available from: HYPERLINK "http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016\_SP\_Overview\_Web.pdf"  
"  
[http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016\\_SP\\_Overview\\_Web.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_SP_Overview_Web.pdf)
3. Malvares S. Recursos humanos de enfermería: desafíos para la próxima década. Enfermería Universitaria. 2005 Diciembre; 2(3).
4. Sistema de gestión descentralizada de recursos humanos en salud. [Online].; 2007 [cited 2018 Agosto 27. Available from: HYPERLINK "https://pdf.usaid.gov/pdf\_docs/PNADW005.pdf"  
[https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PNADW005.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADW005.pdf).
5. Arias R, Pineda J. Análisis del desarrollo humano en el Perú y América Latina. [Online].; 2013 [cited 2018 Agosto 27. Available from: HYPERLINK "https://inversionenlainfancia.net/blog/entrada/entrevista/220"  
<https://inversionenlainfancia.net/blog/entrada/entrevista/220>.
6. Martínez Delgado , González Cárdenas T. Desarrollo de recursos humanos para la gestión de sistema y servicios en la atención primaria de salud. Revista Cubana de Medicina General Integral. 2015 Septiembre; 31(3).
7. Bustos1 V, Villarroel G. Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos. Anales de la Facultad de Medicina. 2015; 76.



8. Velia Ordaz Z, Saldaña García. Planeacion/ Planeacion Regional. [Online].; 2013 [cited 2018 Agosto 27. Available from: HYPERLINK "<http://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/voz/1a.htm>" <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/voz/1a.htm>.
9. García Morales. Gestion de Documentos en la Administracion. [Online].; 2013 [cited 2018 Agosto 27. Available from: HYPERLINK "<http://www.anabad.org/noticias-anabad/28-bibliotecas/1507-lgestion-de-documentos-en-la-e-administracionr-de-elisa-garcia-morales>" <http://www.anabad.org/noticias-anabad/28-bibliotecas/1507-lgestion-de-documentos-en-la-e-administracionr-de-elisa-garcia-morales>.
- 10 Ayala Sanchez A. plan de gestion. [Online].; 2003 [cited 2018 Agosto 27. Available from: HYPERLINK "F:\\EMPASTADOS APURIMAC 48\\se refiere a todos aquellos trámites que se realizan con la finalidad de resolver una situación o materializar un proyecto. En <https://es.scribd.com/document/171845953/Definiciones-de-Plan>" [se refiere a todos aquellos trámites que se realizan con la finalidad de resolver una situación o materializar un proyecto. En https://es.scribd.com/document/171845953/Definiciones-de-Plan](https://es.scribd.com/document/171845953/Definiciones-de-Plan).
- 11 García López. El proceso de capacitacion,sus etapas e implementacion para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. [Online]. [cited 2018 Agosto 27. Available from: HYPERLINK "<http://biblioteca.iplacex.cl/RCA/EI%20proceso%20de%20capacitaci%C3%B3n,%20sus%20etapas%20e%20implementaci%C3%B3n%20para%20mejorar%20el%20desempe%C3%B1o%20del%20recurso%20humano%20en%20las%20organizaciones.pdf>" <http://biblioteca.iplacex.cl/RCA/EI%20proceso%20de%20capacitaci%C3%B3n,%20sus%20etapas%20e%20implementaci%C3%B3n%20para%20mejorar%20el%20desempe%C3%B1o%20del%20recurso%20humano%20en%20las%20organizaciones.pdf>.
- 12 Arias Montoya. El desarrollo personal en el proceso de crecimiento

- . individual. Scientia Et Technica. 2008 Diciembre; XIV(40).
- 13 Diez Picazo LM. concepto de ley y tipos de leyes. [Online].; 1988 [cited 2018 Agosto 27. Available from: HYPERLINK "file:///C:/Users/COMPUTERS/Downloads/Dialnet-ConceptoDeLeyYTiposDeLeyes-79382%20(3).pdf" file:///C:/Users/COMPUTERS/Downloads/Dialnet-ConceptoDeLeyYTiposDeLeyes-79382%20(3).pdf .
- 14 Ronald SP. Plan de Capacitacion. [Online].; 2015 [cited 2018 Agosto 24. Available from: HYPERLINK "http://hvcm.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/PLAN-CAPACITACION.pdf" http://hvcm.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/PLAN-CAPACITACION.pdf .
- 15 Publica MDS. capacitacion y desarrollo de los recursos humanos. [Online].; 2008 [cited 2018 Agosto 27. Available from: HYPERLINK "http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/cpi-ch/manual\_de\_capitacion.\_\_tomo\_ii.pdf" http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/cpi-ch/manual\_de\_capitacion.\_tomo\_ii.pdf .
- 16 Ucha F. Implementacion. [Online].; 2012 [cited 2018 Agosto 27. Available from: HYPERLINK "https://www.definicionabc.com/?s=Implementar" https://www.definicionabc.com/?s=Implementar .

# **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE PROBLEMATIZACION.**

| <b>Nº</b> | <b>PROBLEMAS</b>  | <b>COMPETENCIAS A FORTALECER</b>  | <b>TEMAS</b>   |
|-----------|---|---|--|
| 1         | Constantes cambios en procesos presupuestarios.   | Actualizar y fortalecer en los cambios de procesos de presupuesto.  | Socializar los Cambios en proceso presupuestario.  |
| 2         | Unidades orgánicas con procesos , procedimientos y actividades no formalizadas                                  | Actualizar los documentos de gestión MAPRO, TUPA, MOF, PEI, POI, PPR.   | Aplicación de documentos de Gestión MAPRO, TUPA, MOF, PEI, POI, PPR.                                       |
| 3         | Existencia de un desfase entre las tarifas y el costo real de los servicios de salud.                           | Evaluar la información de costos de los diferentes servicios en el año vigente.   | Costos en salud, aplicaciones del TUPA en salud.   |
| 4         | Reciente deterioro de los equipos biomédicos electromecánicos , instalaciones e infraestructura del Hospital    | Elaborar los planes de manejo métodos preventivos, correctivo de los equipos.   | Gerencia tecnológica, instalaciones e infraestructura en establecimientos de salud proyectos de inversión. |
| 5         | Deficiente procesos en interface SIGA-SIAF-SEACE.   | Capacitar y sensibilizar al personal en relación al sistema de SIGA-SIAF-SEACE.   | Interface SIGA-SIAF- SEACE.aspectos generales y fases para la programación de necesidades.                 |
| 6         | Deficiente relaciones interpersonales , clima organizacional y trabajo en equipo,                               | Mejorar las relaciones interpersonales , clima organizacional y trabajo en equipo en los servicios del hospital   | Relaciones interpersonales, coaching, trabajo en control interno.  |
| 7         | Ausencia de proyectos de mejora continua y aplicación de técnicas y herramientas para la gestión de la calidad. | Capacitar y elaborar planes de mejora continua de acuerdo a normatividad vigente. Formular técnicas y herramientas de gestión en enfermería para el control de calidad. | Metodología de elaboración de planes de mejora.  |

### MATRIZ DE PROBLEMATIZACION.

| N° | PROBLEMAS  | COMPETENCIAS A FORTALECER  | TEMAS  |
|----|--|--|--|
| 8  | Deficiencia en el manejo y aplicación del PAE- SOAPIE  | Aplicar los registros de enfermería de acuerdo a la normatividad en la atención del paciente .                             | Manejo del PAE- SOAPIE en la atención de los pacientes.                                |
| 9  | Debilidad en el manejo de pacientes en emergencias y urgencias.                                  | Brindar atención oportuna y adecuada en las emergencias y las urgencias de acuerdo a los protocolos establecidos.          | Cuidados de enfermería en emergencia y urgencias primeros auxilios.                    |
|    |  | Ejecutar reanimación cardio pulmonar básica en casos de emergencia según corresponda de acuerdo a la normatividad vigente. |  |
| 10 | Debilidad en el manejo de pacientes en emergencias y urgencias.                                  | Brindar atención oportuna y adecuada en las emergencias y las urgencias de acuerdo a los protocolos establecidos.          | Cuidados de enfermería en emergencia y urgencias primeros auxilios.                    |
|    |  | Ejecutar reanimación cardio pulmonar básica en casos de emergencia según corresponda de acuerdo a la normatividad vigente. |  |
| 11 | Débil conocimiento de lactancia materna por los trabajadores del hospital..                      | El personal de salud debe conocer la importancia de lactancia materna.   | Importancia de lactancia materna.  |
| 12 | Deficiencia en aplicación de la técnica lavado de manos.   | Vigilar la limpieza la técnica de lavado de manos en personal de la institución según la norma técnica correspondiente.    | Técnica de lavado de manos.  |
| 13 | Aplicación inadecuada de Protocolos y Guías de atención.   | Evaluar y actualizar las guías y protocolos de atención.   | Socializar - las guías y protocolos de atención a los usuarios internos                |
| 14 | Dificultad en el monitoreo de procedimientos invasivos bomba de infusión y nutrición parenteral. | Conocer y aplicar los conocimientos de procedimientos invasivos en la atención de los pacientes críticos.                  | Atención de enfermería en cuidados de procedimientos invasivos y nutrición parenteral. |

**MATRIZ DE PROBLEMATIZACION.**

| Nº | PROBLEMAS   | COMPETENCIAS A FORTALECER  | TEMAS   |
|----|---|--|---|
| 15 | Debilidad en la atención de neonatos.   | fortalecer la calidad de la atención humanizada en los neonatos  | RCP neonatal.<br>Colocación y manejo de catéter percutáneo cuidados de enfermería en pacientes con ventilación mecánica<br>Oxigenoterapia.<br>Ictericia |
| 16 | Inadecuado manejo en las técnicas de manipulación de alimentos y técnicas culinarias. | Orientar en manipulación de alimentos y técnicas culinarias al personal del departamento de nutrición y dietética.   | Aplicaciones de las nuevas prácticas de manipulación de alimentos.<br>Técnica culinaria o de cocina.  |
| 17 | Inadecuado manejo en las técnicas de manipulación de alimentos y técnicas culinarias. | Orientar en manipulación de alimentos y técnicas culinarias al personal del departamento de nutrición y dietética.   | Aplicaciones de las nuevas prácticas de manipulación de alimentos.<br>Técnica culinaria o de cocina.  |
| 18 | Debilidad en el gerenciamiento del servicio de nutrición                              | Mejorar la Gerencia el servicio de nutrición para brindar una atención de calidad al paciente hospitalizado.   | Dieta terapia en pacientes críticos- manejo de fórmulas enterales.  |
| 19 | Deficientes relaciones interpersonales en el departamento de nutrición y dietética.   | Promover una convivencia basada en el respeto y trabajado de equipo logrando cambio de actitud y acciones de servicio basado en valores de justicia y bien | Respeto y código de ética de salud.<br>Valores institucionales.<br>Autoestima y clima laboral.  |

### MATRIZ DE PROBLEMATIZACION

| Nº | PROBLEMAS   | COMPETENCIAS A FORTALECER  | TEMAS  |
|----|---|--|--|
| 20 | Manejo inadecuado de residuos sólidos que pueden originar incremento de las IAAS y riesgos ocupacionales. | Fortalecer las acciones relacionados con la vigilancia, control el manejo de Gestión de residuos sólidos.  | Gestión de manejo de residuos sólidos en los servicios y bioseguridad hospitalaria.                                  |
| 21 | Inexistencia de proyectos de investigación en salud.  | Capacitar y realizar investigaciones en salud.   | Metodología de la investigación en salud.  |
| 22 | Inadecuada atención al usuario respecto al trato.   | Fortalecer la calidad de atención al usuario externo con principio de respeto, igualdad equidad que conyuguen a  | Deberes y derechos de los pacientes.<br>Cuaderno de reclamamos.  |
| 23 | Desconocimiento de ley del servicio civil   | Socializar la ley del servicio civil al personal de salud  | Ley del servicio civil.  |
| 24 | Insuficiente conocimiento de la nueva norma técnica de tuberculosis 2013.                                 | Evaluar y establecer los criterios de diagnóstico de la tuberculosis de acuerdo a la normatividad vigente en los servicios del HRGDVA.                                     | Socializar la Norma técnica de atención integral a personas afectadas por la tuberculosis.                           |
| 25 | Incidencia de tipos de cáncer y complicaciones.   | Capacitar y difundir los estilos saludables evaluar y establecer los criterios de diagnóstico del cáncer y su relación con el PVH y HP.                                    | Cáncer y estilos de vida saludable.El cáncer y su relación con las infecciones con el papiloma virus y hepatitis B . |
| 26 | Incremento de enfermedades no trasmisibles.   | Realizar en el niño , adolescente ,adulto y adulto mayor para prevenir las enfermedades no trasmisibles hipertensión arterial , dislipidemia de acuerdo a la norma vigente | Norma técnica de enfermedades no trasmisibles.   |

## ANEXO 2

### PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018.

| OFICINA/DEPARTAMENTO/SERVICIO   | TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN. | NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN.   | PÚBLICO OBJETIVO.                          |
|---------------------------------|---------------------------------|--|--|
| Oficina de administración       | Taller                          | Interface SIGA-SIAF SEACE Aspectos Generales y fases para la programación de necesidades.  | Personal de administración.                |
|                                 | Curso                           | Cierre contable –otorgamiento y rendición de viáticos  | Personal de administración                 |
|                                 | Taller.                         | Ley de contrataciones y modificaciones   | Personal de administración                 |
|                                 | curso                           | Sistema Administrativo del Estado.   | Personal de administración                 |
|                                 | curso                           | sensibilización del uso adecuado de los bienes patrimoniales   | Jefaturas del HRGDVA.                      |
| Unidad de archivo central       | taller                          | Sistema de Gestión de archivos.  | Jefaturas del HRGDVA                       |
| Unidad de mantenimiento.        | Taller.                         | Mantenimiento Y Reparación De Equipos Biomédicos.  | Personal de mantenimiento.                 |
| Área de seguridad y vigilancia. | Taller.                         | Fortalecimiento de capacidades en el cumplimiento de manual de organización y funciones.   | Personal de seguridad y vigilancia.        |
|                                 | Taller.                         | Clima organizacional – prevención de accidentes de trabajo   | Personal de seguridad y vigilancia         |
|                                 | Taller.                         | Trato de calidad al usuario- Simulacro de sismo  | Personal de seguridad y vigilancia         |
|                                 | Taller.                         | Seguridad y salud en el trabajo  | Personal de seguridad y vigilancia         |
| Área de transporte              | Taller.                         | Primeros auxilios Básico intermedio.   | Personal de seguridad y vigilancia         |
|                                 | Taller.                         | Reanimación cardio pulmonar RCP básico e intermedio.   | Personal del área de transporte.           |
|                                 | Curso.                          | Reglamento general de transportes terrestre  | Personal del área de transporte.           |
|                                 | Curso                           | Norma de transporte de pacientes asistidos vía terrestre.  | Personal del área de transporte.           |
|                                 | Curso                           | Mecánica y electricidad automotriz avanzado  | Personal del área de transporte.           |
| Área de Conservación y Limpieza | Curso                           | Bioseguridad y riesgos ocupacionales.  | Personal del área conservación y limpieza. |
|                                 | Curso                           | Norma técnica de limpieza y desinfección de ambientes.   | Personal del área conservación y limpieza. |
|                                 | Curso                           | Actualización En Limpieza y Desinfección   | Personal del área conservación y limpieza. |
|                                 | Curso                           | Evaluación y fortalecimiento de proceso de segregación de Residuos Sólidos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la vega Abancay   | Personal del área conservación y limpieza. |
|                                 | curso                           | Fortalecimiento en cumplimiento de manual de organización y funciones- procedimientos de limpieza y desinfección de ambientes en los establecimientos de salud y servicios médicos | Personal del área conservación y limpieza. |



### PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018.

| OFICINA/DEPARTAMENTO/SERVICIO                     | TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN: | NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACION.   | PÚBLICO OBJETIVO.                                |
|---|---------------------------------|--|--|
| Área de lavandería.                               | Taller.                         | Seguridad laboral e industrial   | Personal del área lavandería.                    |
|   | curso                           | Manejo de proceso de lavado de ropas y elaboración de MAPRO.                                       | Personal del área lavandería                     |
|   | Curso.                          | Mantenimiento preventivo de máquinas industriales de lavandería y costura.                         | Personal del área lavandería                     |
|   | curso                           | Inducción para el personal nuevo.  | Personal del área lavandería                     |
|   | curso                           | Taller en liderazgo  | Personal del área lavandería                     |
|   | curso                           | Clima laboral y calidad Humana.  | Personal del área lavandería                     |
| Unidad de referencias contra referencias seguros. | Taller                          | Llenado correcto de FUAS.  | Jefaturas del HRGDVA.                            |
|   | Taller                          | Fortalecimiento en registro adecuado en historias clínicas: SOAT, SALUD POL.                       | Personal de URCR                                 |
|   | Curso                           | Capacitación en gestión de SIS de un hospital modelo   | Personal de URCR                                 |
|   | Curso                           | Capacitación y socialización sobre correcto llenado de formatos de referencia y contra referencia. | Personal de URCR                                 |
|   | Curso                           | Fortalecimiento en registro adecuado en historias clínicas: SOAT, SALUD POL.                       | Personal de URCR                                 |
| Unidad de estadística.                            | Taller                          | Indicadores de Gestión Hospitalarios   | Personal de la Unidad de Estadística.            |
| Unidad de docencia e investigación.               | Curso                           | Inducción a Estudiantes , internos, residentes de las diferentes institutos superiores             | Estudiante-internos-residentes.                  |
| Oficina de planificación Estratégico.             | Curso                           | Socialización de Ley de presupuesto Anual.   | Personal de Oficina de planificación Estratégico |
|   | Taller                          | Indicadores para la gestión hospitalaria   | A jefaturas del HRGDVA.                          |
| Oficina de asesoría legal.                        | Curso.                          | Aplicación de la ley del servicio civil.   | A jefaturas del HRGDVA                           |
|   | Curso                           | Obligaciones del servidor público.   | A jefaturas del HRGDVA                           |
|   | Curso                           | Código de ética de la función pública.   | A jefaturas del HRGDVA                           |
|   | taller                          | Capacitación - elaboración de planes de mejora continua y aprobación de directiva.                 | A jefaturas del HRGDVA                           |

### PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018.

| OFICINA/DEPARTAMENTO/SERVICIO                                 | TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN.                | NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACION.  | PÚBLICO OBJETIVO.                    |
|---|--|---|--------------------------------------|
| Oficina de asesoría legal.                                    | Curso.   | Aplicación de la ley del servicio civil.  | A jefaturas del HRGDVA               |
|   | Curso  | Obligaciones del servidor público.  | A jefaturas del HRGDVA               |
|   | Curso  | Código de ética de la función pública.  | A jefaturas del HRGDVA               |
|   | taller   | Capacitación - elaboración de planes de mejora continua y aprobación de directiva   | A jefaturas del HRGDVA               |
| Oficina de Gestión de la Calidad.                             | taller   | Gestión de riesgos en la atención de salud: seguridad del paciente en hospitales.   | A jefaturas del HRGDVA               |
|   | curso  | Auditoría en los servicios hospitalarios.   | A jefaturas del HRGDVA               |
|   | curso  | Nuevas tecnologías, aplicadas a los componentes del sistema de gestión de la calidad  | A jefaturas del HRGDVA               |
|   | curso  | Difusión de la Directiva sanitaria: Notificación de incidentes y eventos adversos.  | A jefaturas del HRGDVA               |
| Unidad de atención al usuario.                                | Curso  | Fortalecimiento de capacidades y difusión de los deberes y derechos de los usuarios al acceso a la salud y el uso de libro de reclamaciones en el | A jefaturas del HRGDVA               |
| Oficina de epidemiología salud ambiental y salud ocupacional. | Curso.   | Fortalecimiento en medidas de bioseguridad.   | Personal HRGDVA jefaturas del HRGDVA |
|   | Curso  | Actualización en la elaboración de ASISH.   | A jefaturas del HRGDVA               |
|   | Curso  | Fortalecimiento en Directiva sanitaria N° 047-MINSA/DGE-V01.  | A jefaturas del HRGDVA               |
|   | Curso  | Vigilancia prevención y control de enfermedades sujetas a notificación obligatoria directiva N° 046/MINSA 2012- V01                               | A jefaturas del HRGDVA               |
|   | Taller.  | Reforzamiento de vigilancia prevención de IAAS.   | A jefaturas del HRGDVA               |
|   | Curso  | Reforzamiento en control y vigilancia de higiene alimentaria.   | A jefaturas del HRGDVA               |
|   | Curso  | Reforzamiento y difusión e técnicas de lavado de mano dirigido a todo los trabajadores del HRGDVA.  | A jefaturas del HRGDVA               |
|   | Curso  | Riesgos psicosociales.  | A jefaturas del HRGDVA               |
|   | curso  | Fortalecimiento en técnicas de lavado de mano   | Jefaturas del HRGDVA                 |
| curso   | Fortalecimiento de Manejo de Residuos sólidos. | Jefaturas del HRGDVA  |                                      |

### PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018.

| OFICINA/DÉPARTAMENTO/SERVICIO                | TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACION  | PÚBLICO OBJETIVO.                  |
|--|--------------------------------|--|------------------------------------|
| Servicio de Medicina.                        | Curso                          | Actualización y fortalecimiento en RCP básico y avanzado.                                  | Personal del Ser. Medicina.        |
|  | Curso                          | Actualización y fortalecimiento en Manejo de pacientes con crisis hipertensiva             | Personal del Ser. Medicina.        |
|  | Curso                          | Actualización y fortalecimiento en Manejo de pacientes con hemorragia cerebral.            | Personal del Ser. Medicina.        |
|  | Curso                          | Actualización y fortalecimiento en Manejo de pacientes con hemorragia digestiva- alta.     | Personal del Ser. Medicina.        |
|  | Curso                          | Actualización y fortalecimiento en Manejo de pacientes con diabetes mellitus.              | Personal del Ser. Medicina.        |
|  | Curso                          | Actualización y fortalecimiento en Manejo con enfermedades respiratorias                   | Personal del Ser. Medicina.        |
|  | Curso                          | Habilidades comunicativas y conductas asertivas.   | Personal del Ser. Medicina Fisica  |
| Servicio de Medicina                         | Curso                          | Actualización en el manejo fisioterapéutico del dólór musculoesquelético.                  | Personal del Ser. Medicina Fisica  |
| Física                                       | Taller.                        | Actualización en terapia ocupacional.  | Personal del Ser. Medicina física  |
|  | Curso                          | Gestión de calidad y de atención del paciente- Buen trato y cuidado humanizado.            | Personal del Ser. Medicina física  |
|  | Curso                          | Actualización en el uso de agentes físicos en rehabilitación                               | Personal del Ser. Medicina física  |
| Servicio de cirugía General y especializada. | Pasantía                       | Diagnostico tratamiento y rehabilitación en cirugías neoplasias.                           | Personal de Cirugía                |
|  | Curso                          | Actualización en atención a pacientes críticos quirúrgicos.                                | Personal de Cirugía                |
|  | Curso                          | Manejo de terapia nutricional por vía parenteral.  | Personal de Cirugía-Serv.Nutricion |
|  | Pasantía- internacional.       | Actualización en atención al paciente quirúrgico de urología.                              | Personal de Cirugía                |
| Servicio de Traumatología                    | Reunión técnica                | Elaboración de Guías de procedimientos clínicos.   | Personal de Cirugía                |
| Servicio de pediatría                        | Taller                         | Fortalecimiento en Reanimación cardio pulmonar básico y avanzado en pacientes de pediatría | Personal de pediatría.             |

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018.**

| <b>OFICINA/DEPARTAMENTO/SERVICIO</b>         | <b>TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN</b> | <b>NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACION</b>   | <b>PÚBLICO OBJETIVO</b>  |
|--|---------------------------------------|--|--|
| <b>Neonatología</b>                          | Curso                                 | Fortalecimiento en manejo de RN prematuro y/o con factores de riesgo                                   | Servicio de Neonatología   |
|  | Taller                                | RCP neonatal   | Servicio de Neonatología   |
|  | Taller                                | Fortalecimiento en 10 pasos de lactancia materna y formación de facilitadores.                         | A todos los trabajadores del HRGDV                                     |
|  | Curso                                 | Socialización de Lactancia materna   | Servicio de Neonatología   |
|  | Curso                                 | Formación de facilitadores en lactancia materna  | Servicio de Neonatología   |
|  | Curso                                 | Socialización de documentos normativos.  | Servicio de Neonatología   |
| <b>Departamento de Enfermería</b>            | Taller                                | Aplicación de registros de enfermería. NIC-NOC-NANDA   | Personal de enfermería   |
|  | Taller                                | Fortalecimiento de actividades de supervisión y elaboración de instrumentos de supervisión.            | Personal de enfermería   |
|  | Taller                                | Aplicación de registros de enfermería. NIC-NOC-NANDA   | Personal de enfermería   |
|  | Curso                                 | Fortalecimiento y actualización y funciones de técnicos en enfermería                                  | Personal de enfermería   |
| <b>Servicio de consultorio externo</b>       | Curso                                 | Elaboración de proyecto cero odas para mejorar la satisfacción del usuario externo en consulta externa | Personal de consultorio externo  |
|  | Taller                                | Optimización de los procesos de consulta externa con citas.(MAPRO).                                    | Personal de consultorio externo  |
| <b>Servicio de central de esterilización</b> | Curso                                 | Actualización en procesos de esterilización  | personal del Ser. Central de Esterilización Central de esterilización. |
|  | Curso                                 | Fortalecimiento en manejo de equipos biomédicos.   | personal del Ser. Central de Esterilización Central                    |
|  | Curso                                 | Fortalecimiento en procesos de esterilización  | Personal del Ser. Central de Esterilización Central                    |

### PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018.

| OFICINA/DEPARTAMENTO/SERVICIO  | TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACION.   | PÚBLICO OBJETIVO.           |
|--|--------------------------------|--|-----------------------------|
| Estrategia sanitaria prevención y control de tuberculosis- metaxenicas | Curso                          | Fortalecimiento en la implementación y Elaboración del plan modelo de atención integral en salud.                          | Jefaturas del HRGDDVA       |
|  | Curso                          | Actualización de la norma técnica de salud paciente TBC-VIH  | Jefaturas del HRGDDVA       |
|  | Curso                          | Cursos nacionales e internacionales de casos clínicos de tuberculosis complicados  | Jefaturas del HRGDDVA       |
|  |                                | Participación en evaluación nacional y regional.   | Jefaturas del HRGDDVA       |
|  | Curso                          | Curso taller actualización en manejo de pacientes de tuberculosis y VIH.   | Jefaturas del HRGDDVA       |
|  | Curso                          | Reunión técnica local y regional de evaluación de PPR –TBC-VIH   | Jefaturas del HRGDDVA       |
|  | Curso                          | Actualización de la norma técnica de enfermedades metaxenicas.   | Jefaturas del HRGDDVA       |
|  | Curso                          | Participación en evaluación nacionales y regionales.   | Personal de estrategia san. |
| servicio Emergencia  | Curso                          | Actualización de MAPRO- emergencia.  | Personal de emergencia      |
|  | Taller                         | Monitorización hemodinámica invasiva y no invasiva paciente critico  | Personal de emergencia      |
|  | Taller                         | Neuro monitoreo y ventilación mecánica, manejo acertivo en paciente politraumatizado.                                      | Personal de emergencia      |
|  | Curso                          | Actualización de enfermería en urgencias traumáticas intoxicaciones y otras situaciones urgentes.                          | Personal de emergencia      |
| UCI  | Taller                         | Complicaciones asociadas al transporte intra hospitalaria a pacientes críticos.  | UCI                         |
|  | Taller.                        | Curso taller de monitorización invasiva (PIA, CUV,LA,PVC,GC) en pacientes con SDRA.  | UCI                         |
|  | Curso                          | Desconexión de ventilación mecánica mediante ventilatorias y compensación del tubo automático una mirada hacia enfermería. | UCI                         |
|  | Taller                         | Certificación en RCP BADICA y avanzada dictado por el consejo peruano de reanimación.                                      | UCI                         |
|  | Curso                          | Control de infecciones asociadas a la atención en salud en la unidad de cuidados intensivos.                               | UCI                         |
| Unidades de cuidados intensivos neonatales.                            | Taller                         | Actualización RCP neonatal   | UCI Neonatal.               |
|  | Curso                          | Actualización en nutrición parenteral en uci neonatal  | UCI Neonatal.               |
|  | Curso                          | Fortalecimiento en manejo de ventilador mecánico – equipos biomédicos.   | UCI Neonatal.               |

### PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018.

| OFICINA/DEPARTAMENTO/SERVICIO                   | TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN. | NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN.  | PÚBLICO OBJETIVO.                                 |
|---|---------------------------------|---|---|
| Servicio de anestesiología y centro quirúrgico. | Curso                           | Fortalecimiento en cirugía segura de paciente quirúrgico.   | Personal Serv. Aneste y centro quirúrgico         |
|   | Curso                           | Fortalecimiento en instrumentación ortopedia –prótesis cadera rodilla.  | Personal Serv. Aneste y centro quirúrgico         |
|   | Curso.                          | Fortalecer técnicas de pre lavado y secado de material endoscópico.   | Personal Serv. Aneste y centro quirúrgico         |
|   | Curso.                          | Fortalecimiento de reanimación cardio pulmonar. básico y avanzado-  | Personal Serv. Aneste y centro quirúrgico         |
|   | Curso.                          | Manejo de paciente con shock hipovolemico, nuerogenico , anafiláctico,  | Personal Serv. Aneste y centro quirúrgico         |
|   | Curso.                          | Fortalecer en instrumentación en urología laparoscopico   | Personal Serv. Aneste y centro quirúrgico         |
|   | Curso.                          | Manejo de pacientes con anestesia en cirugía general, oncología.  | Personal Serv. Aneste y centro quirúrgico         |
|   | Curso.                          | Avances y evaluación en aplicación de protocolos de enfermería en quirófano en P:A:E                                      | Personal Serv. Aneste y centro quirúrgico         |
|   | Curso.                          | Manejo con trastornos de ventilación patología, complicaciones terapia respiratoria .                                     | Personal Serv. Aneste y centro quirúrgico         |
|   | Curso.                          | Reconocimiento y aplicación en técnicas de instrumentación en oftalmología.   | Personal Serv. Aneste y centro quirúrgico         |
|   | Curso.                          | Fortalecer en la instrumentación ginecológica obstétrica en siglo xxi histerectomía laparoscópica y otros procedimientos. | Personal Serv. Aneste y centro quirúrgico         |
|   | Curso.                          | Manejo de pacientes críticos post quirúrgico referidos a UCI.   | Personal Serv. Aneste y centro quirúrgico         |
|   |                                 |   | Manejo de pacientes con trastornos de conciencia. |
| Servicio de recuperación y post anestesia.      | Curso                           | Fortalecimiento en terapia y tratamiento de dolor.  | Personal Serv. Aneste y centro quirúrgico         |
|   | Curso                           | Oxigeno terapia pacientes post operados inmediato.  | Personal Serv. Aneste y centro quirúrgico         |
|   | Curso                           | Manejo de pacientes pos operados inmediato con diferentes diagnósticos.   | Personal Serv. Aneste y centro quirúrgico         |

### PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018.

| OFICINA/DEPARTAMENTO/SERVICIO  | TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN                                   | PÚBLICO OBJETIVO               |
|--------------------------------|--------------------------------|---|--------------------------------|
| Servicio de patología clínica. | Curso                          | Fortalecimiento en Toma de muestras para laboratorio.                 | Jefaturas de HRGDVA            |
|                                | Curso                          | Fortalecimiento en Manejo e interpretación de muestras en inmunología | Personal                       |
|                                | Curso                          | Curso taller para elaboración del mapa microbiológico en laboratorio. | Servicio de patología clínica. |
|                                | Taller                         | Fortalecimiento en citología y morfología elemento globulares.        | Servicio de patología clínica. |
|                                | Curso                          | Curso de actualización en antimicrobianos.                            | Servicio de patología clínica. |
|                                | Taller.                        | Actualización de procedimientos laboratoriales en micología.          | Servicio de patología clínica. |
|                                | Curso                          | curso taller validación de métodos cuantitativos.                     | Servicio de patología clínica. |
|                                | Curso                          | Actualización de procedimientos laboratoriales en parasitología.      | Servicio de patología clínica. |
| Anatomía patológica.           | Pasantía                       | Pasantía de un mes en PEED-citología. medico.                         | Personal Anatomía patológica.  |
|                                | Pasantía.                      | Pasantía de un mes en PEED-citología Blgo.                            | Personal Anatomía patológica.  |
| Banco de sangre.               | Curso                          | Reacciones adversas post transfusionales.                             | Jefaturas del HRGDVA           |
|                                | Curso                          | Uso racional de hemocomponentes.                                      | Personal Banco de sangre.      |
|                                | Curso                          | Sistema de gestión de calidad – ISO en banco de sangre.               | Personal Banco de sangre.      |
|                                | Curso                          | Fortalecimiento en búsqueda de anticuerpos irregulares.               | Personal Banco de sangre.      |
|                                | Curso                          | Curso taller en Transfusiones en paciente de neonatología.            | Personal Banco de sangre.      |
|                                | Curso                          | Curso taller de inmuno hematología                                    | Personal Banco de sangre.      |
|                                | Curso                          | Fortalecimiento de pruebas de compatibilidad                          | Personal Banco de sangre.      |

### PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018.

| OFICINA/DEPARTAMENTO/SERVICIO       | TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN. | NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACION.  | PÚBLICO OBJETIVO.               |
|-------------------------------------|---------------------------------|---|---------------------------------|
| Servicios de Farmacia.              | Curso                           | Almacenamiento Y Distribución de Productos Farmacéuticos Y Afines.  | Personal de los serv Farmacia   |
|                                     | Curso                           | Programación y adquisición de productos farmacéuticos y a fines   | Personal de los serv. Farmacia  |
|                                     | Curso                           | Farmacia clínica y gestión hospitalaria   | Personal de los serv.. Farmacia |
|                                     | Curso                           | Sistema de dispensación de medicamentos en dosis unitarias  | Personal de los serv Farmacia   |
|                                     | Curso                           | Fórmulas magistrales y preparados oficinales  | Personal de los serv Farmacia   |
|                                     | Curso                           | Atención farmacéutica.  | Personal de los serv Farmacia   |
|                                     | Curso                           | Sodwar hospitalario – SISMED.   | Personal de los serv Farmacia.  |
| Servicios de nutrición y dietética. | Taller                          | Alimentación nutrición y Diterapia en pacientes hospitalizados.   | Personal del Ser. de nutrición  |
|                                     | Curso                           | Nutrición y alimentación en el ámbito laboral.  | Jefaturas del HRGDVA.           |
|                                     | curso                           | Nutrición y alimentación en enfermedades crónicas no trasmisibles.  | Jefaturas del HRGDVA.           |
|                                     | Curso                           | Fortalecimiento en toma de mediadas antropométricas.  | Personal de consultorio externo |
| Servicio Social.                    | .Curso                          | Capacitar en Manual de procedimientos para procesos de licencia del personal.                                 | Personal de Servicio Social     |
| Servicio de Psicología.             | Curso                           | Programa presupuestal 131 control y prevención (anexo 2 , definiciones operacionales , sistemas de registro). | Personal Servicio de Psicología |
|                                     | Curso                           | Llenado de registro adecuado de FUA. SIS.   | Servicio de Psicología          |
|                                     | Curso                           | Norma Técnica NI 071-2015-EF y Decreto Supremo Ley 29889  | Jefaturas del HRGDVA.           |
|                                     | Curso                           | Maltrato infantil en Salud .MAMIS.  | Servicio de Psicología          |
|                                     | Curso                           | Clima laboral, relaciones interpersonales.  | Jefaturas del HRGDVA .          |





## EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



FUENTE: Elaboración Propia, 2018



FUENTE: Elaboración Propia, 2018