



N° 061 -2018-DRSL-RL-HH-SBS/DE

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Huaral, 14 de marzo del 2018

VISTO, la Hoja de Envió de Tramite General que contiene el Oficio N° 014-UE-407-RL-HH-SBS-UADI-03-2018, por el cual se remite la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas 2018; y

CONSIDERANDO:

Que, el literal e) del artículo 7° del Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, establece como una de las funciones específicas del Ministerio de Salud, la de promover y participar en el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y competencias de los recursos humanos en salud;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprobó las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la función de planificar, desarrollar, 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 personal 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 Servicio del Estado – PDP, el cual tendrá vigencia de cinco (5) años; así mismo, dispone que cada año las entidades deberán presentar dicho documento anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE de fecha 08 agosto del 2016 se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas";

Que, de acuerdo al numeral 4 de la directiva acotada, dispone que están sujetas a su cumplimiento todas las entidades públicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 1° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1023; así mismo establece que también lo están, los servidores civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la Ley;

Que, en virtud de los considerandos anteriores, mediante Resolución Directoral N°259-2015-DRSL-RL-HH-SBS/DE, de fecha 22 de julio del 2017 se constituyó el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP del Hospital Huaral y SBS, el mismo que se encuentra activo;

Que, el referido Comité, ha elaborado el Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anual 2018 del Hospital de Huaral y SBS, el cual es necesario aprobar;

Que, mediante Resolución Directoral N° 109-2017-DRSL-RL-HH-SBS/DE, de fecha 29 de marzo del 2017 se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas 2017;



N° 067-2018-DRSL-RL-HH-SBS/DE

Que, por Ordenanza Regional N°014-2008-CR-RL y su modificatoria, Ordenanza Regional N° 008-2014-CR-RL se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital San Juan Bautista Huaral y Red de Salud Huaral;

De conformidad con lo dispuesto por la Resolución Ejecutiva Regional N° 0017-2015-PRES de fecha 12 de enero del 2015, que otorga facultades al Director Ejecutivo del Hospital San Juan Bautista Huaral y Red de Salud Huaral.

Estando a lo propuesto por el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, con la opinión favorable de la Sub Dirección Ejecutiva; con el visto bueno de la Oficina de Planeamiento Estratégico; de la Unidad de Personal; y de la Asesoría Legal del Hospital San Juan Bautista de Huaral y SBS;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2018 del Hospital Huaral y SBS, que como anexo forma parte de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal web del Hospital San Juan Bautista Huaral y SBS

Artículo Tercero.- Remitir copia de la presente resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado 2018 del Hospital Huaral y SBS, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

Regístrese y Comuníquese


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD
Victor Eduardo BACINI PEREZ
DIRECTOR EJECUTIVO
CMP. 26561 – RNE 18827

VEBP/RJAB/esl

Sub Dirección Ejecutiva
Dirección Administrativa
U. Apoyo a la Docencia
Unidad de Personal
Archivo



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD

“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
ANUALIZADO HOSPITAL HUARAL Y RED
DE SALUD HUARAL CHANCAY**

2018



Huaral - Perú





INDICE

Pág..

I	:	PRESENTACIÓN	3
II	:	AMBITO APLICACIÓN	4
III	:	OBJETIVOS, METAS INDICADORES	4
IV	:	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	5
V	:	EVALUACIÓN SEGUIMIENTO	7-8
VI	:	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	9-10
VII	:	FINANCIAMIENTO	11
VIII	:	RESPONSABILIDADES	12
IX	:	VALIDACIÓN POR EL COMITE	12
X	:	ANEXOS	13
XI	:	PROGRAMACION DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2018

HOSPITAL Y RED DE SALUD HUARAL

I. PRESENTACION

El rol de SERVIR consiste, en formular las políticas nacionales, encuentra sus cimientos en las Políticas de Estado suscritas en el Acuerdo Nacional, específicamente las referidas a contar con un Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado. SERVIR diseñó el Plan de Desarrollo de Personas PDP que busca mejorar el planeamiento de las acciones de capacitación y evaluación de sus servidores públicos, a través de un protocolo y proceso estandarizado normado luego de un diagnóstico que provea información institucional tanto a nivel estratégico como operativo.

La Dirección Regional de Salud Lima esta constituida por 7 Redes dentro de ellas la Red de Salud Huaral Chancay con 6 Microredes, 52 establecimientos del Primer Nivel de Atención y el Hospital San Juan Bautista de Huaral de nivel II-2 como órgano desconcentrado, responsable de brindar prestaciones asistenciales en concordancia con las funciones generales de promoción, prevención, recuperación rehabilitación y gestión en el ámbito de la Provincia de Huaral.

Para alcanzar este objetivo, se requiere contar con un personal competente, especialmente motivado y debidamente capacitado, lo que será posible únicamente a través de la implementación de estrategias de capacitación articuladas entre las distintas unidades orgánicas y los instrumentos de gestión aprobados, dando prioridad a los temas esenciales y comunes que no pueden faltar en la formación de los trabajadores que prestan servicio en el Hospital y Red de Salud Huaral.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2018 se constituye en un instrumento de gestión que nos permitirá aplicar de manera planificada y eficaz, este desarrollo de competencias del personal, para su elaboración se ha seguido los lineamientos establecidos en la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro. 041-2011.SERVIR.PE que aprueba la Directiva Nro. 01-2011-SERVIR/GDCR Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo Institucional recientemente, elaborado, y contándose con la participación activa de los integrantes del Comité encargado de la elaboración de este instrumento de gestión.

Tenemos la absoluta confianza que los criterios de planificación estratégica contenidos en el presente documento anualizado contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos, permitiendo Al Hospital y ala Red cumplir efectivamente su rol de promover la adecuada prestación de los servicios públicos y locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de nuestra jurisdicción





II. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Las disposiciones contenidas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2018 son de cumplimiento en el Hospital y los establecimientos de la Red de Salud Huaral Chancay conforme a las políticas, normas y directivas que nos rigen.

III. OBJETIVOS, METAS E INDICADORES DE CAPACITACIÓN

1.1. Objetivos de Capacitación

a) OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades del Recurso Humano del Hospital y la Red de Salud Huaral en sus niveles para ofertar una atención integral de calidad y con capacidad diagnóstica y resolutive en el marco de la normatividad vigente.

b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la brecha de capacitación en cada puesto, para atender y superar las diferentes necesidades institucionales y lograr el desarrollo del recurso humano asistencial y administrativo.
- Desarrollar capacidades que contribuyan a garantizar que la población acceda a una atención integral y de calidad, priorizando a la población más vulnerable, extendiendo la protección de la salud y financiamiento de las prestaciones de salud
- Establecer Políticas de Desarrollo de Recursos Humanos.
- Lograr Servicios Especializados organizados, con procesos, protocolos y procedimientos completos, validados y adecuadamente aplicados por el personal de salud.
- Manejar un Sistema de Información desarrollado y óptimo para la gestión, operación y monitoreo de los servicios prestados.
- Institucionalizar y sistematizar las actividades de capacitación por medio de un equipo de capacitación conformado por un responsable en cada servicio/área y/o unidad en base a la programación anual.
- Fortalecer las competencias de los equipos de gestión del Primer Nivel de Atención en el contexto de la Atención Primaria Renovada y las Políticas Públicas vigentes.
- Fortalecer competencias en metodologías que permitan impulsar la investigación para aportar conocimientos en la solución de problemas de la red.
- Fortalecer una Cultura y Clima Organizacional, de servicio oportuno y de calidad que redunde positivamente en la prestación de los servicios, logrando una mayor productividad





IV. ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

Capacitación (talleres, Cursos,, maestrías, diplomados entre otros) : Se entiende la capacitación como una modalidad para que las personas y organizaciones incrementen los conocimientos, desarrollen habilidades y destrezas que les permitan un manejo eficiente y eficaz de los recursos a su disposición, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de la población. Se plantea la capacitación como la principal estrategia para el desarrollo de capacidades

Acompañamiento y asistencia técnica : Se entiende el acompañamiento y asistencia técnica como una modalidad de formación que tiene como finalidad brindar un soporte a los temas desarrollados en los procesos de capacitación de funcionarios o personal técnico de las instancias sub nacionales, permitiendo su aplicación pertinente a la realidad cotidiana de su gestión. Se espera con ello asegurar que los participantes en los procesos de formación mejoren efectivamente en el desempeño de sus roles en sus respectivas instituciones.

Análisis Crítico de la Práctica o la Problematicación: Problematizar con lleva a construir preguntas, esfuerzos de búsqueda, de relacionarse de manera distinta con la teoría usándola más para leer y ver más realidad, y no sólo para explicar cerrando las ideas pues estimula un razonamiento que no quede atrapado en los conocimientos ya codificados, que al ser conscientes, tenemos la opción de distanciarnos de ellos así como de la realidad observada.

Centros de Desarrollo de Competencias: Es un establecimiento de salud que cumpliendo con los estándares e indicadores específicos, es seleccionado para llevar adelante actividades de enseñanza, aprendizaje, evaluación para generar competencias en profesionales, técnicos, gestores municipales y líderes de la comunidad para brindar una atención de calidad y desarrollar la gestión local que contribuya a solucionar sus principales problemas de salud.

Intercambio de experiencias: Este componente plantea generar procesos a través de los cuales se pueda intercambiar experiencias exitosas y hacer públicas las buenas prácticas en la gestión de los gobiernos sub nacionales, haciendo posible compartir conocimientos y habilidades que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios.

Plataforma integral virtual: A partir de este componente se plantea el diseño, implementación y gestión de un portal web (plataforma) que integre y vincule una serie de servicios, productos e información actualizada (nacional e internacional) orientada al desarrollo de las capacidades de gestión pública los funcionarios regionales y locales.

Ranking: Se propone a mediano plazo la implementación de un sistema de medición de capacidades en gestión institucional que permita conocer periódicamente por medio de puntajes e índices la situación de las instancias de gobierno sub nacional con respecto al desarrollo de sus competencias para la gestión pública. Sus resultados se presentarán de manera pública acorde con la Ley N°27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en la que se establece que se debe acceder de de manera directa e inmediata a toda información de la gestión pública en general.





DISPOSICIONES GENERALES : DEFINICIONES

Capacitación: Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores Civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional. Ambos se desarrollan a través de Acciones de Capacitación.

Acción de Capacitación: Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar Brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. En Formación Laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional. Para la Formación Profesional, solo pueden ser maestrías o doctorados

Competencias: Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso; involucran de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado

Cierre de brecha de capacitación: Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación.

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.

Desempeño: Realización de funciones establecidas en un perfil de puesto.

Formación Laboral: Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

Formación Profesional: Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades. Considera también los estudios de doctorado para la obtención del grado de doctor. Está destinada al desarrollo de los servidores civiles a través de estudios en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel; atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación académica

Gestión del Rendimiento: Subsistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Comprende un proceso integral, continuo y sistemático de carácter anual denominado ciclo de Gestión de Rendimiento, el cual se desarrolla a través de las siguientes etapas: Planificación, Establecimiento de metas y compromisos, Seguimiento, Evaluación de desempeño y Retroalimentación





DISPOSICIONES ESPECÍFICAS:

Tipos de Acciones de Capacitación por Formación Laboral!

- a) **Taller:** Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver problemas concretos y proponer soluciones.
- b) **Curso:** Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos.
- c) **Diplomado o Programa de especialización:** Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos organizados para profundizar en una temática específica que tiene como propósito la adquisición o desarrollo de conocimientos teóricos y/o prácticos, debiendo completarse un total de veinticuatro (24) créditos de conformidad con el artículo 43 de la Ley Universitaria — Ley N° 30220.
- d) **Capacitación interinstitucional:** Es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicio.
- e) **Pasantía :** Es una actividad práctica de carácter académico, de investigación o profesional que realiza un servidor civil en otra entidad pública o privada, en el país o en el extranjero, con el objeto de adquirir experiencia y/o profundizar los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Esta actividades supervisada por personal designado para tal fin, dentro de la entidad donde se estuviere llevando a cabo la pasantía.
- f) **Conferencia :** Actividades académicas de naturaleza técnica o científica que tienen como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones, que buscan solucionar o aclarar problemas de interés común sobre una materia específica, tales como congresos, seminarios, simposios, entre otros.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La Capacitación deberá contribuir a la mejora de la Calidad de los servicios considerándose la formación profesional y formación laboral.

Capacitación interinstitucional y pasantías: Capacitación en el trabajo Teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en otra entidad pública. Dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde se estuviere recibiendo la capacitación

A partir de las necesidades de capacitación, se identificarán los objetivos de capacitación para atenderlas mediante las respectivas acciones de capacitación y las acciones complementarias correspondientes.





Los **NIVELES DE CAPACITACIÓN** contribuyen a determinar las acciones de capacitación sobre la base de las brechas o necesidades de capacitación identificadas.

Nivel 1: Orientación tiene por objeto facilitar la integración en el puesto de trabajo, y responde a las brechas e identificadas en el proceso de selección.

Nivel 2: Preventivo y Correctivo. Orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas identificadas para el establecimiento de acciones de capacitación en el corto y mediano plazo

Nivel 3: Desarrollo: Orientado al desarrollo de acciones especialización y/o profundización de las competencias en largo plazo, procede también en los casos que los resultados demuestran que las personas NO cuentan con las competencias necesarias y suficientes para el adecuado desarrollo del puesto

Las actividades serán realizadas considerando la modalidad de capacitación

- **Modalidad Presencial:** A través del cual el trabajador se apersona de manera individual a recibir su capacitación en una actividad programada.
- **Modalidad No Presencial:** Son aquellas capacitaciones donde el trabajador realizara los trabajos aplicativos de acuerdo a la actividad ejecutada.

V. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

EVALUACION

V.1.- Ciclo de Capacitación:

Siendo la evaluación un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación. En la metodología del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado, se ha determinado cuatro etapas de la capacitación.

- Diagnóstico de necesidades, realizadas por las diferentes unidades Orgánicas.
- Diseño del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016
- Programación y ejecución de actividades del PDP.
- Seguimiento y Evaluación del PDP Anualizado.

Esta última fase permitirá conocer en qué medida se ha logrado cumplir los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinadas en el planeamiento.

V.2.- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:

El PDP anual del Hospital Huaral y SBS, ha sido elaborado bajo el esquema de mejoramiento continuo relacionado con metas, actividades y tareas por áreas, de tal forma que el personal realice sus labores dentro de niveles óptimos de motivación, productividad, calidad.





La identificación de principales brechas de necesidades de Capacitación han sido priorizadas por los responsables de cada unidad orgánica, en los formatos diseñados para dichos fines; para el procesamiento de la información se considera:

- Que la capacitación tenga relación directa con las funciones reales del puesto.
- Que la capacitación solicitada sea de actualización y/o reforzamiento para el solicitante.
- Los Objetivos Estratégicos Institucionales.
- Los resultados de la Medición de Satisfacción de Usuario externo SERQUAL 2017 y el Plan de intervención en base a los resultados.
- Resultados del estudio de clima organizacional 2017 realizado en los Departamentos, Unidades, Servicios y Establecimientos .
- Resultados de Supervisión en Base a la aplicación de la RM N°572 en el Hospital Huaral y los resultados de la Aplicación de NT N°042 en Emergencia del Hospital Huaral y los resultados de Supervisión en los Establecimientos de Establecimientos de la Red.

V.3.- Métodos:

La muestra para elaborar el diagnóstico de necesidades de capacitación incluye representantes de los diferentes equipos de procesos de nuestra Institución, en vista de que los servicios presentan características específicas que hacen difícil que una sola de ellas las tipifique a todas.

- **El Instrumento para recolectar la información**, en vista de la amplia variedad y cantidad de información a recolectar se utilizó la Guía metodológica para la elaboración PDP, . (ANEXO)

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Etapa de Evaluación: Etapa en la cual se miden los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas.

La evaluación de la capacitación tiene cuatro niveles:

Reacción, mide la satisfacción de los participantes;

Aprendizaje, mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje;

Aplicación, mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores;

Impacto, mide los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión de la entidad

Los resultados de la evaluación generan información para la mejora continua de la gestión de la capacitación.





Se considerarán los siguientes Tipos de Evaluación:

- a. Prueba de conocimientos.- Se realizarán después de las capacitaciones., para determinar si aprendieron y/o para reforzar.
- b. Prueba de habilidades.- Se realizaran en sus puestos de trabajo, para determinarsi los trabajadores están aplicando lo aprendido.
- c. Evaluación de actitudes.
- d.- Evaluación de desempeño.- Se revisará y analizará la producción personal.

La medición del impacto de la capacitación se realizara a través de los 3 niveles (SERVIR, 2014):

Nivel I: Reacción: Encuesta de Satisfacción

En este nivel se mide la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación recibida; esta evaluación se realizara mediante encuestas de percepción del servicio educativo a los beneficiarios durante y/o al final de la capacitación, lo cual permitirá realizar las acciones correctivas, así como mejorar las futuras acciones.

La Dirección Ejecutiva de Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud de Huaral a través del Área de Capacitación implementara la recolección de esta información sobre las dimensiones de docencia, infraestructura, materiales educativos, entre otros (**Anexo N°04**).

Nivel II: Aprendizaje - Herramienta de medición que proponga el proveedor de capacitación.

El segundo nivel está dirigido a medir los conocimientos adquiridos por los participantes después de una acción de capacitación. Para ello las entidades educativas realizaran evaluaciones ANTES y DESPUES de cada capacitación a fin de determinar si los participantes asimilaron los que se les impartió.

Nivel III: Aplicación - Propuesta de Aplicación .

En este nivel se medirá si las acciones de capacitación aportan y/o contribuyen en el área y por ende en los objetivos de la Red de Salud de Huaral Dicha información se extraerá de una encuesta realizada a los jefes inmediatos de los participantes de la capacitación. Es la herramienta que corresponde al nivel de evaluación de aplicación, en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses. Dicho documento es elaborado por el beneficiario de capacitación y validado por el Jefe inmediato, quien es el responsable de hacer el seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas





Nivel IV: Impacto - Medición de impacto que proponga la entidad

Es la herramienta que busca identificar los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión que evidencien los efectos generados por la Acción de Capacitación.

VI. FINANCIAMIENTO

El Plan de Desarrollo de las personas correspondiente al periodo 2018 se encuentra enmarcado en el Plan Operativo Institucional y serán financiadas por las cadenas funcional Meta 0001-000000329 capacitación al personal, persona capacitada por el importe S/. 12,500 Soles en Bienes y Servicios, fuente de financiamiento Recursos Ordinarios.

Asimismo se ha considerado las capacitaciones que se coordinaran con las Universidades e Institutos en el marco de los Convenios Específicos suscritos

VII. RESPONSABILIDADES

La Unidad de Personal, es el órgano responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2018 de la Red de Salud Huaral en coordinación con el Comité del Plan de Desarrollo de las Personas

IX. VALIDACIÓN POR EL COMITÉ

Los miembros del Comité validamos el presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2018, tomando como referencias la información proporcionada por las unidades orgánicas del hospital San Juan Bautista Huaral y la Red de Salud Huaral Chancay

X. ANEXOS





ANEXO
LINEAS DE CAPACITACION

- Gestión Pública
- Gestión en Salud
- Proceso Financiamiento
- Proceso Información para la Salud
- Proceso Inversión en Salud
- Proceso Logístico Integrado
- Proceso Organización
- Proceso Planeamiento
- Proceso Prevención y Control de Epidemias, Emergencias y Desastres
- Proceso Promoción de la Salud
- Proceso Protección, Recuperación y Rehabilitación de la Salud
- Asesoría Jurídica
- Trabajo en Equipo y Solución de Conflictos
- Cultura organizacional y Clima Laboral
- (CT) Liderazgo y Coaching
- Atención al cliente
- Expresión escrita y formulación de documentos normativos}
- Atención Integral en Salud



MATRIZ N° 5
PROGRAMACION DE LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS

Unidad Orgánica: DIRECCION EJECUTIVA

Unidad Orgánica: OFICINA DE PLANEAMIENTO

N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	N° participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Deficiente capacidad en la elaboración de planes, Descoordinación en la aplicación de nuevos sistemas (CEPLAN)	Incentivar al RRHH con su participación en la elaboración de los planes a nivel institucional y hacer del trabajador mas competitivo a través de la capacitación	Capacitar al RRHH de las Ofic. De Administración y OPE y OSI en CEPLAN - minsa	Curso - taller	17	Curso - taller	2do Nivel	Presencial	12	I TRIM	54	Ver anexo	Ver anexo	Ver anexo	S/ 180	AP-NOP
3	Limitadas competencias en la elaboración de documentos normativos y necesidad de fortalecer las competencias en gestión y políticas públicas	Capacitar al RRHH en el manejo de normas, procedimientos y procesos administrativos para la elaboración de los documentos de Gestión de cada Unidad Operativa	Capacitaciones en aplicación de documentos de gestión con participación de los entes superiores (A SERVIR DIRESA, GR)	Curso - taller	17	Curso - taller	2do Nivel	Presencial	12	III TRIM	30	Ver anexo	Ver anexo	Ver anexo	S/ 440	RO-PP
4	Deficiencia en el desarrollo del Proceso Presupuestario de J.E. 407	Involucrar al personal asistencial y administrativo residente, la capacitación en el desarrollo del proceso Presupuestario generando retazo en la disposición de viabilidad	Sensibilizar y Capacitar a todos los Departamentos y Servicios involucrados en el desarrollo del proceso presupuestario	Curso - taller	16	Curso - taller	2do Nivel	Presencial	12	I TRIM	40	Ver anexo	Ver anexo	Ver anexo	S/ 600	RO-PP
6	Deficiente coordinación entre Unidad de Logística - Área de Patrimonio, Servicios Generales, - Área de Biomedicina, las Unidades prestadoras en la definición del mantenimiento preventivo, correctivo y de reposición de bienes muebles e inmuebles dificultando la elaboración de los planes	Fortalecer al RRHH, el conocimiento en manejo de los equipos médicos y biomédicos en coordinación con las unidades operativas de mantenimiento para la definición del estado situacional de los bienes muebles e inmuebles en mal estado	Capacitaciones al equipo técnico de (Área de Patrimonio, Serv. Generales-Biomédico) para fortalecer el conocimiento del personal técnico y profesional, para establecer mayores competencias en el personal	Curso - taller	17	Curso - taller	2do Nivel	Presencial	6	I TRIM	40	Ver anexo	Ver anexo	Ver anexo	S/ 360	RO-PP
TOTAL											164				1480	

Unidad Orgánica: OFICINA DE INTELIGENCIA SANITARIA

N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	N° participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Capacitación insuficiente al personal responsable del Diagnóstico de la Situación de salud de la población	Elabora el diagnóstico situacional de salud de su jurisdicción utilizando la metodología correspondiente	"Análisis situacional de salud" (ASIS)	Curso taller	Alta	Curso taller	Segundo	Mixta	18	JUNIO	32	Ver anexo	Ver anexo	Ver anexo	360	AP-NOP
2	Personal nuevo en el área con limitado entrenamiento en control de brotes y epidemias	Planea y organiza las intervenciones sanitarias para el control de brotes y epidemias según protocolo	"Principios epidemiológicos en el control de brotes y epidemias" (MOPECE)	Curso taller	Alta	Curso taller	Segundo	Presencial	18	JULIO	24	Ver anexo	Ver anexo	Ver anexo	180	AP-NOP
3	Ausencia de capacitaciones en gestión de riesgos de desastres	Identifica la vulnerabilidad, amenazas, peligros y riesgos que puedan afectar a la población en el marco de la ley de Gestión de riesgos de desastres y su reglamento	"Gestión de riesgos de desastres naturales y antropicos"	Curso	Alta	Curso	Segundo	Mixta	18	AGOSTO	52	Ver anexo	Ver anexo	Ver anexo	360	RO-PP068
4	Alta rotación de personal y poco entrenamiento y sensibilización en el análisis y difusión de la información estadística	Realiza la recolección, procesamiento, consolidación, análisis y difusión de la información estadística según la normatividad vigente	"Registros de información estadística"	Curso	Alta	Curso	Segundo	Presencial	18	SETIEMBRE	24	Ver anexo	Ver anexo	Ver anexo	180	AP-NOP
5	Capacitación insuficiente al personal responsable	Realiza la vigilancia de la calidad de agua, control y saneamiento vigilancia de artopodos-vectores, higiene alimentaria, zoonosis y residuos sólidos según la norma vigente	"Agua segura, saneamiento básico, vigilancia de artopodos y vectores, inspección sanitaria, zoonosis y manejo de residuos sólidos"	Curso taller	Alta	Curso taller	Segundo	Presencial	18	OCTUBRE	32	Ver anexo	Ver anexo	Ver anexo	360	RO - PP01-Agua
TOTAL											164				1440	

Unidad Orgánica: OFICINA DE CALIDAD

N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	N° participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
4	Implementar las estrategias, metodologías e instrumentos de la calidad y mejora continua en los servicios	Curso Taller, elaboración de PMCC	Curso Taller, elaboración de PMCC	Curso taller	Alta	Curso taller	Segundo	Presencial	18	SETIEMBRE	30	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO, RED HUARAL		CAS, NOV8	360	AP-NOP
5	Asesorar en el desarrollo de la autoevaluación, el proceso de acreditación y auditoría clínica, según las normas que establece el Ministerio de Salud.	Limitado conocimiento para el asesoramiento en la implementación de las NT 029, 022, 050	Curso Taller: Auditoría de la Calidad de Atención en Salud NT 029 V.02	Curso taller	Alta	Curso taller	Segundo	Presencial	60	AGOSTO	30	PERSONAL ASISTENCIAL, RED HUARAL		CAS, NOV8	360	AP-NOP
			Curso Taller: NT N° 022 Gestión de Historias Clínicas	Curso taller	Alta	Curso taller	Segundo	Presencial	18	MAYO	30	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO, RED HUARAL		CAS, NOV8	180	AP-NOP
			Curso Taller: Fortalecimiento en estándares de Acreditación	Curso taller	Alta	Curso taller	Segundo	Presencial	18	JUNIO	30	EQUIPO DE EVALUADORES INTERNOS, RED HUARAL		CAS, NOV8	180	AP-NOP
6	Asesorar en la formulación de normas, guías de atención y procedimientos de atención al paciente.	Limitado conocimiento para el asesoramiento en el análisis de EA, correcto llenado de LVSC y consentimiento informado	Curso Taller: Análisis de EA, correcto llenado de LVSC y consentimiento informado	Curso taller	Alta	Curso taller	Segundo	Presencial	18	JULIO	30	PERSONAL ASISTENCIAL, RED HUARAL		CAS, NOV8	180	AP-NOP
TOTAL											150				1260	



Unidad Orgánica: UNIDAD DE SEGUROS

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Deficiente manejo en la aplicación de las normas y estándares del SIS establecidos por la misma entidad de seguros y prestar la	Capacitar al RRHH en el manejo de normas, procedimientos y procesos administrativos del SIS para la prestación de servicios.	" Convenio de compras de servicios de salud entre el SIS y el Gobierno Regional de Lima"	Curso taller	Alta	Curso Taller	2do Nivel	Presencial	6	FEBRERO	54	VER ANEXO 5	Ver anexo	Ver anexo	180	AP-NOP SIS
2	Deficiente capacidad de interpretación de indicadores en la evaluación de metas alcanzadas por el ineficiente registros de actividades de las prestaciones preventivas, recuperativas y administrativas.	Desinterés, falta de capacitación y descoordinación con los Jefes de Departamentos, Unidades y Servicios y Micro Redes en la interpretación de indicadores en la evaluación de metas de acuerdo a su nivel de complejidad	"Monitoreo de indicadores SIS a nivel de cumplimiento de convenios por la Red de Salud de Huaral"	Curso	Alta	Curso	2do Nivel	Presencial	12	ABRIL	30	VER ANEXO 5	Ver anexo	Ver anexo	360	AP-NOP SIS
5	Desconocimiento en la liquidación de las prestaciones cubiertas por los seguros.	Personal asistencial con poco interés en la correcta liquidación de los servicios brindados a los pacientes asegurados.	"Procesos de liquidación y facturación de Prestaciones preventivas, recuperativas y de rehabilitación SIS, SOAT, Convenios ESSALUD"	Curso taller	Alta	Curso taller	2do Nivel	Presencial	12	MARZO	40	VER ANEXO 5	Ver anexo	Ver anexo	360	AP-NOP SIS
6	Fortalecimiento en el correcto llenado de FUAS	Personal asistencial con algún desconocimiento del correcto llenado de FUAS.	"Actualización sobre Correcto llenado de FUAS de las prestaciones de promoción, preventivas, recuperativas y de rehabilitación."	Curso taller	Alta	Curso taller	2do Nivel	Presencial	12	FEBRERO	40	VER ANEXO 5	Ver anexo	Ver anexo	180	AP-NOP SIS
7	Desconocimiento en las Reglas de Consistencia y Validación SIS	Personal asistencial con poco interés en la correcta validación y cumplimiento de consistencia de los servicios brindados a los pacientes asegurados.	"Actualización de Reglas de Consistencia y Validación SIS"	Curso Taller	Alta	Curso taller	2do Nivel	Presencial	12	FEBRERO	40	VER ANEXO 5	Ver anexo	Ver anexo	360	AP-NOP SIS
TOTAL											204			1440		

Unidad Orgánica: OFICINA DE ADMINISTRACION

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Desconocimiento de las normativa del buen uso de bienes patrimoniales	Conocer las responsabilidades sobre la adecuada Gestión de almacén e inventario patrimonial	Taller para la Gestión de almacén e inventario patrimonial	Formativa	29/2	curso	Medición de competencias	presencial	17 horas	III TRIM		VER ANEXO 5	NOMBRADOS Y CAS		360	AP-NOP
2	Limitado compromiso con las medidas de ecoeficiencia	Aplicación de las medidas de ecoeficiencia	Curso de actualización en implementación de medidas de ecoeficiencia	Formativa	25-feb	taller	Medición de competencias	presencial	17 horas	II TRIM		VER ANEXO 5	NOMBRADOS Y CAS		180	AP-NOP
TOTAL														540		

Unidad Orgánica: OFICINA DE LOGISTICA

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Errores en los términos de referencias para las compras	Conocer los procedimientos de compras eficientes	Taller Procedimientos de compras eficientes	Formativa	30/2	Taller	Medición de competencias	presencial	34 horas	II	12	VER ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	360	AP-NOP
2												VER ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP
TOTAL														540		

Unidad Orgánica: OFICINA DE PERSONAL

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Personal incurre en faltas de carácter disciplinario no es comunicado en forma oportuna por los jefes inmediatos	Aplicación de la Normalidad de Gestión de recursos Humanos	Taller sobre Gestión de recursos humanos y Aplicación de casuística de procesos disciplinarios	Formativa	22-feb	Taller actualización	Medición de competencias	presencial	34 horas	II	12	VER ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP
2										III		VER ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	360	AP-NOP
3										II		VER ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP
4										III		VER ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP
5										II		VER ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP
TOTAL														1080		

Unidad Orgánica: OFICINA DE ECONOMIA

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Poco compromiso en cumplimiento de las directiva de tesorería por parte de los usuarios de los establecimientos de salud	Conocimiento de los nuevos procedimientos y operaciones en tesorería	Taller sobre de los nuevos procedimientos y operaciones en tesorería	Formativa	30/2	Taller actualización	Medición de competencias	presencial	17 horas	II	12	VER ANEXO 5	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	360	AP-NOP
TOTAL														360		



Unidad Orgánica: UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO																
Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Deficiencia en la seguridad y vigilancia interna	Planear y organiza adecuadamente la vigilancia y los bienes de la institución y SBS	Gestión de riesgo en seguridad y vigilancia	Curso	17	Curso	Segundo nivel	Presencial	5	II	6	Ane xo 01	Vigilante	Ane xo 01	200	AP-NOP
2	Uso deficiente de los manuales de procedimientos	Identificar la vulnerabilidad, amenazas, peligros y riesgos que puedan afectar el uso de equipos electromecánicos y materiales.	Capacitación profesional de lavandería hospitalaria.	Taller	16	Taller	Segundo nivel	Presencial	4	III	11	Ane xo 02	La vandería	Ane xo 01	300	AP-NOP
3	Falta de entrenamiento para la detección de fallas mecánicas vehiculares	Detectar y reconocer fallas mecánicas	Mecánica básica automotriz	Curso	16	Curso	Segundo nivel	Presencial	12	II	9	Ane xo 03	Transporte	Ane xo 01	400	AP-NOP
4	Desarrollo de actividades técnicas de manera deficiente	Ejecutar las actividades de mantenimiento en general dentro de los parámetros estandarizados	Gestión en mantenimiento	Curso - taller	13	Curso - taller	Segundo nivel	Presencial	3	III	58	Ane xo 04	Unidad de Servicios Generales	Ane xo 01	360	AP-NOP
TOTAL															1260	

Unidad Orgánica: SERVICIO DE MEDICINA FISICA Y REHABILITACION																		
Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16		
1	Limitado conocimiento en el manejo de Protocolos de Evaluación y Tratamiento en disfunciones articulares	Brindar atención especializada actualizada en patologías músculo esqueléticas	Tratamiento Oseopatico en Disfunciones del hombro	FORMATIVA	1	Curso Taller	2do. nivel	Presencial	20	II	10	ANEXO	TM - TO	Nombrado	180	AP-NOP		
													TM - TF	Nombrado	180			
													TM - TF	Nombrado	360	AP-NOP		
													TM - TF	Nombrado				
2	Limitado conocimiento en el manejo de Protocolos de Evaluación y Tratamiento en rehabilitación ortopédica en niños	Brindar atención especializada y actualizada en rehabilitación ortopédica	Manejo de Protocolos de evaluación y tratamiento en niños con problemas ortopédicos.	FORMATIVA	2	Curso Taller	2do. nivel	Presencial	20	III	10	ANEXO	TM - TO	Nombrado	180	AP-NOP		
													TM - TF	Nombrado	180			
													TM - TF	Nombrado	180	AP-NOP		
													TM - TF	Nombrado				
4	Inadecuado manejo de equipos de rehabilitación	Fortalecer competencias del personal que labora haciendo uso de los equipos	Capacitación en el manejo de equipos electrofísicos - terapéuticos en centros de mayor complejidad.	FORMATIVA	3	Curso Taller	2do. nivel	Presencial	20	II	16	ANEXO	Teo en TF	Nombrado	180	AP-NOP		
													Teo en TF	Nombrado	180			
													Teo en TF	Nombrado	180			
													Teo en TF	Nombrado	360	AP-NOP		
4	Inadecuado trato al usuario externo e interno	Fortalecer la calidad y calidez en la atención del usuario externo e interno	Capacitación en servicio del personal de salud para la atención de calidad	FORMATIVA	4	Curso	2do. nivel	presencial	10	III	16	ANEXO	Teo en TF	Nombrado	180	AP-NOP		
													Teo en TF	Nombrado	180			
													Teo en TF	Nombrado	180			
													Autx en TF	3to				
TOTAL															52		1620	

Unidad Orgánica: DEPARTAMENTO DE MEDICINA																
Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Desconocimiento de protocolos de atención y limitada realización de exámenes auxiliares.	Preparación, discusión, y difusión de las guías de práctica clínica.	Curso taller de elaboración de guías de práctica clínica.	FORMATIVA	1	CURSO-TALLER		PRESENCIAL	24	MAYO	16	ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP
2	Errores y omisión en el diagnóstico, tratamiento y seguimiento de los pacientes	Fortalecer liderazgo y capacitación en objetivos del departamento.	Discusión de temas médicos a cargo de cada especialidad continuamente.	FORMATIVA	2	TALLER		PRESENCIAL	24	JUNIO	16	ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	360	AP-NOP
3	Desinterés de los médicos en capacitación continua y falta en la sensibilización para alcanzar estos objetivos.	Asignar tareas académicas por especialidad médica y discutir temas de interés médico-académico en forma continua.	Preparación y discusión en forma semanal de casos clínicos.	FORMATIVA	3	CURSO-TALLER		PRESENCIAL	24	JUNIO	16	ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	360	AP-NOP
4	Desinterés del personal médico en apoyo a la docencia y limitado acceso a fuentes de búsqueda e investigación.	Coordinar con unidad de capacitación la posibilidad de proporcionar herramientas para búsqueda de temas de investigación.	Realizar concursos de trabajos de investigación.	FORMATIVA	4	CURSO-TALLER		PRESENCIAL		AGOSTO	16	ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP
TOTAL															1080	



Unidad Orgánica: DEPARTAMENTO DE PEDIATRIA																	
Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16	
1	Limitado conocimiento en el manejo de pacientes pediátrico neonatal. Inesperada complicaciones en el paciente hospitalizado.	Brindar atención especializada actualizada pediátrica neonatal de acuerdo a la normatividad.	Actualización de manejo de paciente pediátrico neonatal.	FORMATIVA	1	Curso Taller	2do. nivel	Presencial	20		8		LUCS MIRANDA Elsa Liliana	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	360	AP-NOP
													NOLASCO GONZALES Percy A.	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP
													POLO LAFON Carlos Eduardo	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP
													GIRALDOSIERRA Juan Luis	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	360	AP-NOP
													TAIPE SILVA Morganika	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP
													YSLA POZATAPA Mariana H.	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP
BRUCAR PUMA C. ASTUERO Percy E.	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	360	AP-NOP													
												WILSON RUIZ Walker Roger	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP	
2	Excesiva pérdida de peso del m en los primeros días de vida. Ineficaz técnicas de lactancia materna.	Aplicar lactancia materna precoz y contacto piel a los recién nacidos de acuerdo a los procedimientos establecidos.	Promoción y Prevención de la Lactancia Materna.	FORMATIVA	2	Curso Taller	2do. nivel	Presencial	30		8	IDEM	NOMBRADOS Y CAS	IDEM	180	AP-NOP	
3	Deficiente conocimiento en las prácticas de las medidas de bioseguridad que afecta el desempeño laboral. Y el trabajo en equipo. Insuficiente capacitación en manobras de RCP pediátrico- neonatal actualizado. Débil relaciones interpersonales que afecta el desempeño laboral. Y el trabajo en equipo. Incrementada. Tasa de morbilidad neonatal.	Realiza el diagnóstico precoz y el tratamiento oportuno de pacientes crítico según normativa vigente. Conoce los protocolos de bioseguridad según lo normado. Mantiene buenas relaciones interpersonales para fortalecer el compromiso y la productividad según lo normado.	RCP neonatal manejo ventilador mecánico neonatal y equipos de apoyo ventilatorio. Curso taller Manejo De las Relaciones Interpersonales en el ámbito laboral.	FORMATIVA	3	Curso Taller/Certificación PALS	2do. nivel	Presencial	30		8	IDEM	NOMBRADOS Y CAS	IDEM	360	AP-NOP	
4	Deficiente control de los niños en el crecimiento y desarrollo. Limitado diagnóstico de parasitosis y anemia en niños menores de 5 años. Escaso conocimiento en la importancia del control de los prematuros y bajo peso.	Realiza diagnóstico y manejo de pacientes con anemia y parasitosis según norma vigente. Realiza el diagnóstico de desnutrición y malnutrición según normativa vigente. Realiza el seguimiento de prematuros y m de bajo peso en consultorio externo según normativa vigente.	Curso actualizado de diagnóstico y manejo de anemia, parasitosis, desnutrición y malnutrición.	FORMATIVA	4	Curso	2do. nivel	Presencial	30		8	IDEM	NOMBRADOS Y CAS	IDEM	180	AP-NOP	
TOTAL															2700		

Unidad Orgánica: DEPARTAMENTO GINECO-OBSTETRICIA																
Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Limitado desarrollo de acciones educativas (seminarios, talleres, etc.) y brindar atención especializada en patologías de gestantes y puérperas.	Brindar atención especializada actualizada en patologías y complicaciones de gestantes y puérperas.	Tratamiento Especializado en complicaciones de la Gestación y el puerperio.	FORMATIVA	1	Curso Taller	2do. nivel	Presencial	20		10	ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP
2	Limitado desarrollo de acciones educativas (seminarios, talleres, etc.) y brindar atención especializada en patologías de mujeres en edad fértil.	Brindar atención especializada y actualizada en rehabilitación ortopédica.	Manejo de Protocolos de evaluación y tratamiento en niños con problemas ortopédicos.	FORMATIVA	2	Curso Taller	2do. nivel	Presencial	20		10	ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	360	AP-NOP
3	Inadecuado manejo de equipos de rehabilitación.	Fortalecer competencias del personal que labora haciendo uso de los equipos.	Capacitación en el manejo de equipos electrofisiológicos temporales en centros de mayor complejidad.	FORMATIVA	3	Curso Taller	2do. nivel	Presencial	20		16	ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP
4	Inadecuado trato al usuario externo e interno.	Fortalecer la calidad y calidez en la atención del usuario externo e interno.	Capacitación en servicio del personal de salud para la atención de calidad.	FORMATIVA	4	Curso	2do. nivel	Presencial	10		16	ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	360	AP-NOP
TOTAL															1080	

Unidad Orgánica: DEPARTAMENTO DE CIRUGIA																
Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Poco acceso a cursos y congresos nacionales e internacionales por oportunidad, tiempo y costos.	Renovar y fortalecer los conceptos y destrezas quirúrgicas, de los protocolos de atención especializada y la normatividad vigente.	Curso-taller Actualización de protocolos de atención especializada y guías de práctica clínica quirúrgica.	FORMATIVA	18	Curso-taller	2do Nivel	Presencial	24	1er Trim	5	ANEXO	MEDICO	NOMBRADO	360	RO
2	Muy escasos seminarios, cursos-talleres, sobre los costos que acarrea los procedimientos quirúrgicos, y falta de interés por parte del RR-H en los temas económicos de la salud pública.	Sensibilizar y actualizar sobre los conocimientos de costo de procedimientos quirúrgicos.	Seminario de Costeo en salud y Gestión Clínica.	FORMATIVA	19	Seminario	2do Nivel	Presencial	24	2do Trim	5	ANEXO	MEDICO	NOMBRADO	180	RO
3	Ausencia completa de estímulos a la investigación en el área quirúrgica, falta de orientación y seguimiento de los trabajos de investigación.	Desarrollar la investigación en el Hospital de Huaral.	Curso de Metodología de la Investigación.	FORMATIVA	15	Curso	2do Nivel	Presencial	30	3er Trim	5	ANEXO	MEDICO	NOMBRADO	180	RO
4	Falta de actualizaciones y eventos académicos referentes a la atención primaria en patologías quirúrgicas.	Desarrollar competencias y/o fortalecerlas en el campo de la detección precoz, la prevención de patologías quirúrgicas así como de las posibles secuelas.	Curso Atención Primaria y secundaria Quirúrgica con Énfasis en la prevención.	FORMATIVA	19	Curso	2do Nivel	Presencial	20	4to Trim	5	ANEXO	MEDICO	NOMBRADO	360	RO
TOTAL															1080	



Tercer Producto: Proyecto de ROF e Informe Técnico Sustentativo del Hospital Huaral

Unidad Orgánica: DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA																
Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Deficiente aplicación en la atención integral de los pacientes.	Mejorar el compromiso de los trabajadores en la atención integral del paciente.	Curso Taller de Trabajo en Equipo y Clima Organizacional, inducción al trabajador nuevo.	Formativa	19	Curso Taller	Medición de Competencia	Presencial	34 horas	II		ANEXO	Enfermeras y Técnicos	Nombrados y CAS	Asignado de acuerdo a disponibilidad	RDR y/o RO
2	Deficiente calidad de la atención a los pacientes.	Mejorar los conocimientos sobre la elaboración de registros de enfermería de acuerdo a la normatividad vigente	Curso Taller de Registros de Enfermería de acuerdo a la normatividad vigente	Formativa	20	Curso Taller	Medición de Competencia	Presencial	34 horas	III		ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	360	AP-NOP
3	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP
4	Deficiente conocimiento sobre vías de transmisión de las enfermedades transmisibles y no transmisibles	Mejorar los conocimientos sobre las enfermedades transmisibles y no transmisibles.	Curso: Enfermedades Transmisibles y no Transmisibles	Formativa	17	Curso Taller	Medición de Competencia	Presencial	34 horas	II		ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP
5	Escaso compromiso en la elaboración de los registros de enfermería	Mejorar conocimientos sobre la elaboración de registros de enfermería de acuerdo a las normas.	Curso Taller: Dotación de Recursos Humanos	Formativa	20	Curso Taller	Medición de Competencia	Presencial	34 horas	III		ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	360	AP-NOP
9	Inadecuada Dotación de Personal	Inadecuada Dotación de Personal	Taller: Guías de la Investigación.	Formativa	19	Taller	Medición de Competencia	Presencial	34 horas	II		ANEXO	NOMBRADOS Y CAS	NOMBRADOS Y CAS	180	AP-NOP
TOTAL															1260	

Unidad Orgánica: DEPARTAMENTO DE PATOLOGIA CLINICA																
Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	No contar con los equipos Biomédicos necesario	Entrenar al personal de laboratorio en el mantenimiento de usuario diario. Exigir a los proveedores de los equipos en cesión uso el cumplimiento del programa de mantenimiento preventivo anual	Curso – Taller: Calibración y Mantenimiento preventivo de usuario de los equipos Biomédicos	Formación Laboral	1	Curso – Taller	2do Nivel	Presenci	10	II	24	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	180	RDR o RO
2	No contar con una infraestructura adecuada	Contar con adecuadas áreas de trabajo según los estándares indicados por el MNSA.	Curso de Gestión de Calidad ISO9001-2015 y ISO 15189	Formación Laboral	2	Curso	2do Nivel	Presenci	40	III	24	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	360	RDR o RO
3	No se cuenta una automatización al 100% de los diferentes procedimientos	Buscar automatizar al 100% las diferentes áreas para poder realizar el interfaz del sistema LIS con el Galeno, buscando disminuir la trazabilidad de los diferentes tiempos de proceso preanalítico, analítico y posanalítico. Con la tendencia de disminuir los errores de digitación y trazabilidad de procesamiento.	Curso de Gestión de Calidad ISO9001-2015 y ISO 15189	Formación Laboral	3	Curso	2do Nivel	Presenci	40	II	24	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	180	RDR o RO
4	No contar con el personal adecuado (Tec. Medico)	Contar con Tecnólogo Medico según la complejidad Institucional II-2, indicado por la NTP 072 de la UPSS de Patología Clínica	Curso-Taller de Motivación y Actitud del Personal	Formación Laboral	2	Curso-Taller	2do Nivel	Presenci	10	III	24	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	180	RDR o RO
5	No contar con un plan de Mantenimiento de equipos Biomédicos	Contar con más personal Biomédico de la institución (Actualmente se cuenta 1 persona por turno para toda la Institución)	Curso de Mantenimiento de equipos Biomédicos	Formación Laboral	1	Curso	2do Nivel	Presenci	10	II	24	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	360	RDR o RO
6	No contar con capacitaciones externas (Cursos, congresos, pasantías etc)	Realizar convenios interinstitucionales para la capacitación (Diplomados, Maestrías, Doctorados o carreras profesionales)	Cursos externos, congresos, Diplomados, y pasantías, etc.	Formación Profesional	2	Cursos, Diplomados y Pasantías, etc.	2do Nivel	Presenci	40	III	24	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	360	RDR o RO
7	La entrega oportuna de los resultados de PAP de cérvix y piezas quirúrgicas	Realizar licitación para UPSS de Anatomía Patológica según nivel II-2	Curso y pasantía de lectura de lámina periférica de PAP de cérvix.	Formación Laboral	1	Curso y pasantía	2do Nivel	Presenci	10	II	24	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	180	RDR o RO
8	No se cuenta con una infraestructura de Banco de Sangre tipo I	Cumplir la NT de proyecto de arquitectura y equipamiento de centro de hemoterapia según el tipo I según la RM 307-98-S.A/D.M y la RM 1191-2006/MNSA (Autorización Sanitaria para el funcionamiento de los Centros de Hemoterapia y Banco de Sangre	Curso de Gestión de Calidad ISO9001-2015 y ISO 15189	Formación Laboral	1	Curso	2do Nivel	Presenci	40	III	24	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	180	RDR o RO



Tercer Producto Proyecto de ROF e Informe Técnico Sustentario del Hospital Huaral

9	No se cuenta con personal exclusivo para la atención de donantes todo el día	Contar con Tecnólogo Médico capacitado para centro de Hemoterapia y Banco de Sangre	Curso-Taller de Motivación y Actitud del Personal	Formación Laboral	2	Curso - Taller	2do Nivel	Presenci	10	II	24	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	360	RDR o RO
10	No se cuenta con todos los Hemocomponentes necesario	Buscar convenios con Instituciones que puedan brindar y stockear los diferentes hemocomponentes	Curso de Donación Voluntaria de sangre	Formación Laboral	1	Curso	2do Nivel	Presenci	6	III	24	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	360	RDR o RO
11	No hay personal asistencial (Médico) todos los días para el manejo y tratamiento hematólogo de los pacientes hospitalizados y emergencia	Entrenar al personal Médico	Curso-Taller: Capacitación en manejo de tratamiento transfusional y RAD. Curso de transfusión de Hemocomponent	Formación Laboral	2	Curso - Taller	2do Nivel	Presenci	6	II	24	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	ANEXO N° 1	180	RDR o RO
TOTAL																

Unidad Orgánica: DEPARTAMENTO DE DIAGNOSTICO POR IMÁGENES

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Se tiene un Equipo de Arco C desde el año 2013 y solo un personal sabe manejarlo	Capacitar al personal tecnólogo y técnico de RX en la operación del Arco en C	Capacitación en Equipo en Rayos X ARCO en C intermedial	Taller	Alta	taller	segundo nivel	Presencial	06 HORAS	Marzo	6	Ver anexo	Ver anexo	Ver anexo	600	
2	Del 100% el 17% solo cuenta con licencia individual otorgado por el IPEN	Capacitar al personal Médico, tecnólogo y técnico de RX, en protección radiológica	curso virtual de protección radiológica en radiodiagnostico Médico	Curso	Alta	Curso Taller	Segundo	Mixta	20 Horas	Abril	8	Ver anexo	Ver anexo	Ver anexo	1040	
3	Que el 50% desconoce sobre el manejo del digitalizador (Barras de Herramientas)	Capacitar al personal en el manejo del equipo digitalizador Rayos X y sus herramientas	Capacitación al personal en el manejo del equipo digitalizador Rayos X y sus herramientas	Taller	Alta	Taller	segundo nivel	Presencial	06 HORAS	Agosto	8	Ver anexo	Ver anexo	Ver anexo	600	
TOTAL																

Unidad Orgánica: SERVICIO DE NUTRICIÓN

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Débil conocimiento de los nuevos criterios nutricionales		Curso Taller	Curso Taller		Cursos Nutricionales en el Paciente Hospitalizado				II	11	Alonso Ipínce Richard Danny Chavez Jimenez Cristóbal M. Clemente Ruiz Ronalda Cruz Antea Luis Alberto Felle Castillo Alicia Beatriz Felle Jorge Lourdes Maria Gonzales Maldonado Manuel Smith Gonzales Toledo Anna Rosa Hacome Roque Roxana Nilda Rojas Huertas Mariana Paula Romero de Zapata Flora Elisa		NOMBRADO Y CAS	180	R.O.
2	Desconocimiento Parcial de la Oportuna y Adecuadas Prácticas de Manipulación de Alimentos		Curso Taller	Curso Taller		Desarrollo de Habilidades en el proceso de manipulación de alimentos				III	11	idem		NOMBRADO Y CAS	180	R.O.
TOTAL												22		360		

Unidad Orgánica: SERVICIO DE FARMACIA

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Errores de Dispensación	Capacidad para expender medicamentos insusos médicos	Curso Taller	Curso o Taller	1	Gestión y Dispensación en Medicamentos				II	15	QF. Román Abres Jesús T.F. Suarez Maria Nelly T.F. Callmore Antesana Julio T.F. Erika Corcino Solís T.F. Obregón Anthonio Mafra T.F. Rivera Mirac Wilmer T.F. Paza Cueva Gladys QF Perez Cuadros Mirta QF Quijpe Espillos Ana C. QF Valle Floresca Pilar T.F. Dominguez Tovar Loida T.F. Liseta Cipri Nelly T.F. Ypinco Leiva Patricia T.F. Chaquilano Cañari Carlos	NOMBRADO Y CAS.	NOMBRADO Y CAS.	360	R.O.
2	Errores de Prescripción	Capacidad para garantizar el Uso Racional de Medicamentos	Curso Taller	Curso o Taller	1	Nuevos Enfoques del Uso Racional de Medicamentos				III	15	idem	NOMBRADO Y CAS.	NOMBRADO Y CAS.	180	R.O.
3	Excesivo consumo de medicamentos antibióticos	Capacidad para garantizar el Uso Racional de Antibióticos	Curso Taller	Curso o Taller	1	nuevos Enfoques del Uso Racional de Antibióticos				II	15	idem	NOMBRADO Y CAS.	NOMBRADO Y CAS.	180	R.O.
4	Excesivo consumo de medicamentos AINES	Capacidad para garantizar el Uso Racional de AINES	Curso Taller	Curso o Taller	2	Nuevos enfoques del Uso Racional de AINES				III	15	idem	NOMBRADO Y CAS.	NOMBRADO Y CAS.	180	R.O.
5	Falta de Cultura Reporte de RAM	Capacidad para notificar las reacciones adversas detectadas	Curso Taller	Curso o Taller	1	Implicancias Clínicas, Técnicas, Legales y Administrativas de Farmacovigilancia en el Perú				II			NOMBRADO Y CAS.	NOMBRADO Y CAS.	180	
TOTAL											60		1080			



Unidad Orgánica: SERVICIO SOCIAL

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16	
1	Desactualización de los criterios de evaluación en el empadronamiento de hogares que determinan el acceso a los programas sociales dirigido a las poblaciones vulnerables	Las variables que definen la medición de la clasificación socioeconómica en el Padrón de Hogares del MIDIS	Metodología para la determinación de la clasificación socioeconómica del MIDIS	Laboral	18	Curso-taller	Segundo				II		Saldariga Panta Maritza Elizabeth	NOMBRADO Y CAS	NOMBRADO Y CAS	180	R.O.
													Falcon Neri Enequina Justina				
													Huapalla Cheng Lihana				
													Huapaya Salas de Aviles Carmen Rosa				
													Callo Herrera Diana				
													Anaya Gonzales Graciela				
													Villanueva Miguel Melisa Liseth				
													Castañeda Flores María Marlene				
													Villanueva López Milagros Raquel				
													Avendaño Medrano Esilda Cereña				
2	Desactualización en el conocimiento de acciones preventivas de enfermedades transmisibles que se desarrollan en la comunidad	Nuevos enfoques en el desarrollo de acciones preventivas para el manejo de enfermedades infectocontagiosas en la comunidad: Salud Integral	Enfoques preventivos de Salud Integral	Laboral	16	Curso	Segundo			III		idem	NOMBRADO Y CAS	NOMBRADO Y CAS	360		
TOTAL																	

Unidad Orgánica: DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Débil competencias en el manejo de patologías frecuentes en emergencia y cuidados críticos	Actualización en patologías frecuentes en emergencia y cuidados críticos	Curso de actualización en Emergencia y Cuidados Críticos	Formativa	20-ene	CURSO ACTUALIZACIÓN	Medición de competencias	PRESENCIAL	34 horas	II		ANEXO	NOMBRADO Y CAS	NOMBRADO Y CAS	360	AP-NOP
2	No se ha implementado el Triaje	Organizar la atención en emergencia y cuidados críticos	Curso -Taller implementación del Triaje	Formativa	20-ene	CURSO TALLER	Medición de competencias	PRESENCIAL	34 horas	III		ANEXO	NOMBRADO Y CAS	NOMBRADO Y CAS	360	AP-NOP
3	Manejo inadecuado de equipo biomédicos para pacientes críticos	Personal de enfermería competencias en el manejo de equipo biomédicos para pacientes críticos	Curso Taller de Manejo de equipos biomédicos para pacientes críticos	Formativa	20-ene	CURSO TALLER	Medición de competencias	PRESENCIAL	34 horas	II		ANEXO	NOMBRADO Y CAS	NOMBRADO Y CAS	180	AP-NOP
4	Personal sin certificación BLS	Personal certificado BLS	Curso de BLS certificado	Formativa	20-ene	CURSO TALLER	Medición de competencias	PRESENCIAL	12 horas	III		ANEXO	NOMBRADO Y CAS	NOMBRADO Y CAS	360	AP-NOP
TOTAL																



Unidad Orgánica: OFICINA DE SALUD INTEGRAL

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación de de la actividad educativa (3)	Tipo de Capacitación (4)	Prioridad	Tipo actividad educativa (6)	Nivel de evaluación	Modalidad actividad educativa	Duración en horas	Oportunidad	Nº participantes	Apellido y Nombre	Cargo/ puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	No se aplica adecuadamente las Normas Técnicas de atención integral basado en familia y comunidad.	Aplicación adecuada de la Norma Técnica de Atención Integral basado en Familia y Comunidad.	Curso Taller: Aplicación de Normas Técnicas de Atención Integral basada en Familia y Comunidad por etapas de vida.	Formativa Laboral	14-ene	Curso - Taller	Medición de competencias	Presencial	36	II	61	Anexo 1	Anexo 1	Anexo 1	180	AP-NOP
2	Débil competencias del personal de salud de periferie en aplicación de Normas de estrategias sanitarias	Aplicación adecuada de las Normas Técnicas de las Estrategias Sanitarias.	Taller de práctica de Guía Clínica para el Diagnóstico, Tratamiento y Control de Enfermedad Hipertensiva, Diabetes Mellitus tipo II, Pie Diabético, Depresión. Curso de Promoción de la Lactancia materna y Cuidados del bebé.	Formativa Laboral	14-feb	Taller	Medición de competencias	Presencia	54	III	61	Anexo 1	Anexo 1	Anexo 1	360	AP-NOP
3	No cuentan con medicamentos, vacunas esenciales de acuerdo al nivel de atención.	Manejo de información de insumos, vacunas y medicamentos.	Curso: Manejo racional, almacenamiento adecuado de medicamentos, insumos y drogas.	Formativa Laboral	14-mar	Curso	Medición de competencias	Presencia	6	II	54	Anexo 4	Anexo 4	Anexo 4	180	AP-NOP
4	Levantamiento de observaciones de las FUAS de forma tardía para los establecimientos de primer nivel.	Organización con el SIS	Curso: Llenado correcto de FUAS	Formativa Laboral	14-abr	Curso	Medición de competencias	Presencia	12	III	61	Anexo 1	Anexo 1	Anexo 1	180	AP-NOP
5	Establecimientos con problemas de calidad de atención.	Aplicación de Calidad de atención al usuario.	Curso: Calidad de atención	Formativa Laboral	13-may	Curso	Medición de competencias	Presencia	6	II	25	Anexo 5	Anexo 5	Anexo 5		AP-NOP
6	Falta de empedoración de las jefaturas de los establecimientos con relación a su personal y con las autoridades locales.	Aplicación, Manejo y actualización en instrumentos de gestión.	Curso: Actualización en los instrumentos de gestión.	Formativa Laboral	12-jun	Curso	Medición de competencias	Presencia	12	III	25	Anexo 5	Anexo 5	Anexo 5		AP-NOP
7	Subregistro e inadecuada información operacional de estrategias	Registro y manejo de información estadística.	Taller: Fortalecimiento de sistemas de información.	Formativa Laboral	12-jul	Taller	Medición de competencias	Presencia	36	II	61	Anexo 1	Anexo 1	Anexo 1	180	AP-NOP
8	Personal desconoce las metas y objetivos que se trabaja en los establecimientos de salud.	Organizar los establecimientos de salud	Curso: Servicios de Salud	Formativa Laboral	11-ago	Curso	Medición de competencias	Presencia	12	III	25	Anexo 2	Anexo 2	Anexo 2		AP-NOP
9	No se realiza las replica de las capacitaciones en Normas Técnicas actualizadas.	Manejo integral del personal de salud	Taller: Manejo y registro de formatería	Formativa Laboral	10-sep	Taller	Medición de competencias	Presencia	12	II	34	Anexo 3	Anexo 3	Anexo 3		AP-NOP
10	No se realizan actividades de promoción de la salud de acuerdo a sus escenarios.	Aplicación de actividades promocionales con el equipo de salud.	Curso Taller: Promoción de la Salud	Formativa Laboral	10-oct	Curso - Taller	Medición de competencias	Presencia	12	III	49	Anexo 6	Anexo 6	Anexo 6	180	AP-NOP
11	Sector de la sierra con idiosincrasia cultural que no colabora con el sector salud.	Personal de salud con competencias para el manejo de situaciones especiales.	Curso: Abogacía, Problemas medico legales.	Formativa Laboral	10-nov	Curso	Medición de competencias	Presencia	6	II	25	Anexo 5	Anexo 5	Anexo 5		AP-NOP
TOTAL:															1260	

TOTAL:

27840

