



N° 101 -2019-DRSL-RL-HH-SBS/DE

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Huaral, 29 de Marzo del 2019

VISTO, el expediente N° 01012710 que contiene e el Oficio N° 021-UE-407-RL-HH-SBS-UP-03-2019, por el cual se remite la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas 2019; 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°095-2019-DRSL-RL-HH-SBS/DE, de fecha 25 de Marzo del 2019 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 2019 del Hospital de Huaral y SBS, el cual es necesario aprobar;

Que, mediante Resolución Directoral N° 061-2018-DRSL-RL-HH-SBS/DE, de fecha 14 de Marzo del 2018 se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas 2018;



N° 101 -2019-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 Directoral N°064-2019-DG/OAJ-DIRESA-LIMA de fecha 24 de Enero del 2019, que otorga facultades al Director Ejecutivo del Hospital San Juan Bautista Huaral y Red de Salud Huaral; y por la Resolución Ministerial N° 701-2004/MINSA que delega acciones de personal;

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 2019 del Hospital Huaral y SBS, que como anexo forma parte de la presente resolución. ***

ARTÍCULO SEGUNDO.- Remitir copia de la presente resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado 2019 del Hospital Huaral y SBS, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. ***

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

Regístrese y Comuníquese


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
U.E. N° 407 - HOSPITAL HUARAL Y SBS

M.C. Néstor Humberto YUPAN SANCHEZ
C.M.P. 23494 - R.N.E. 11290
DIRECTOR EJECUTIVO

NHYS/JMCR/esl

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



N° 095 -2019-DRSL-RL-HH-SBS/DE

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Huaral, 25 de Marzo del 2019

Visto, el expediente N° 01002913 que contiene el Oficio N° 020-UE.407-RL-HH-SBS-UP-03-2019;

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 1023, crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del Servicio Civil;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025, "Decreto Legislativo que Aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público", estableciendo que corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N°009-2010-PCM, establece en sus artículos 3° y 4° que las entidades públicas elaboran y presentan su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, correspondiéndole a esta última definir los contenidos del plan;

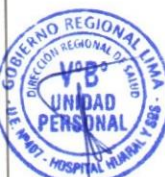
Que, la Directiva N° 001 -2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de la Personas al Servicio del Estado" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041—2011-SERVIR/PE, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, teniendo vigencia de cinco años y será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados;

Que, el numeral 6.1 de la precitada Directiva dispone que el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, estará conformado por al menos: El Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá; el Director de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces; el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y por un representante de personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno; y que su conformación será oficializada por el titular de la entidad;

Que, mediante Resolución Directoral N° 139-2015/DRSL-RL-HH-SBS/DE, de fecha 22 de Abril del 2015, se conformó el comité Electoral para elegir a los representantes de los trabajadores ante el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Huaral y SBS;

Que, mediante Oficio N° 016-S.U.T. Base Huaral-2019, de fecha 13 de Marzo del 2019, la Secretaria General del Sindicato de Trabajadores de Hospital San Juan Bautista de Huaral, remite sus dos representantes para conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Huaral y SBS, a la Lic. Enf. Carmen Dorina Changana Bazalar como Miembro Titular y a la Bach. Jenny Marlene Pariasca Zarate como Miembro Alterno;

Que, mediante documento de visto la Dirección Ejecutiva autoriza la propuesta para la Conformación del Comité de Elaboración de Desarrollo de las Personas para el Periodo 2019 – 2022;





N° 095 -2019-DRSL-RL-HH-SBS/DE

Que, en ese sentido corresponde emitir el acto resolutivo oficializando la conformación del Comité de Elaboración de Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Huaral y SBS, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en las normas precitadas;

De conformidad con lo dispuesto por la Resolución Directoral N°064-2019-DG/OAJ-DIRESA-LIMA de fecha 24 de Enero del 2019, que otorga facultades al Director Ejecutivo del Hospital San Juan Bautista Huaral y Red de Salud Huaral; y por la Resolución Ministerial N° 701-2004/MINSA que delega acciones de personal;

Estando a lo expuesto y con el visado de la Oficina de Administración y Asesoría Legal del Hospital Huaral y SBS;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Huaral y SBS, el cual estará integrado por los siguientes miembros:

- | | |
|---|--------------------|
| ❖ Director Ejecutivo o su representante | Presidente |
| ❖ Director de la Oficina de Planeamiento o su representante | Miembro |
| ❖ Jefe de la Unidad de Personal o su representante | Secretario Técnico |
| ❖ Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia y e Investig. o su representante | Miembro |
| ❖ Lic. Enf. Carmen Dorina Changana Bazalar, Representante de los Trabajadores | Titular |
| ❖ Bach. Jenny Marlene Pariasca Zarate, Representante de los Trabajadores | Alternó |

Artículo 2°.- Todas las Unidades Orgánicas de la institución brindarán las facilidades que requiera el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Huaral y SBS. ***

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal web del Hospital San Juan Bautista Huaral y SBS. ***

Regístrese y comuníquese.


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
U.E. N° 407 - HOSPITAL HUARAL Y SBS
M.C. Néstor Humberto YUPAN SANCHEZ
C.M.P. 23494 - R.M.E. 11299
DIRECTOR EJECUTIVO

NHYS/JMCR/esl

Sub Dirección Ejecutiva
Oficina de Administración
U. Apoyo a la Docencia
U. Personal
Interesados
Legajo
Archivo





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"



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

2019



Huaral - Perú





INDICE

Pág.

I	:	PRESENTACIÓN	3
II	:	VISION	4
III	:	MISION	4
IV	:	AMBITO APLICACIÓN	4
V	:	OBJETIVOS, METAS INDICADORES	4
VI	:	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	4-5
		DISPOSICIONES GENERALES	5
		DISPOSICIONES ESPECIFICAS	6
VII	:	NUMERO DE TRABAJADORES	7
VIII	:	EVALUACIÓN SEGUIMIENTO	7-8
IX	:	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	8
X	:	FINANCIAMIENTO	9
XI	:	RESPONSABILIDADES	9
XII	:	VALIDACIÓN POR EL COMITE	9
XIII	:	ANEXOS	10





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2019 - DEL HOSPITAL HUARAL Y SBS

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.

El Hospital San Juan Bautista de Huaral de nivel II-2 como órgano desconcentrado de la Red de Salud Huaral Chancay es centro de referencia de 51 EESS del primer nivel organizado en 6 microredes, con una población asignada a su jurisdicción de 199,344 habitantes y es 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.

El crecimiento en infraestructura y tecnología del servicio de emergencia y el crecimiento poblacional y la demanda, hace que los pacientes sean cada vez más complejos lo que obliga a manejar pacientes complejos en la UCI incrementando la Morbi Mortalidad Hospitalaria. Existe una gran brecha entre la oferta y la demanda de médicos y médicos especialistas a nivel nacional, regional y local. En primer lugar, tenemos los cambios en la dinámica demográfica, que ha generado el cambio de las necesidades y demandas de la población. En segundo lugar, el acceso de la población al aseguramiento universal en salud. No obstante, la situación de los recursos humanos en salud no ha caminado a la par con estos cambios; Tenemos un primer nivel, con alto porcentaje de establecimientos sin médicos. Y en el segundo nivel se observa en nuestra región, que la demanda está superando la oferta actual, refiriéndonos al recurso humano médico especialista.

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 2019 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. 141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Publicas”, 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 a la 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. VISION

LEMA: SER CADA VEZ MEJORES”

Entidad rectora responsable de integrar el sistema de salud de la provincia de Huaral, impulsando el acceso a los servicios de salud, con equidad, calidad y calidez promoviendo estilos de vida saludables con participación ciudadana.

III. MISION

LEMA: “SERVIR”

Conducir, promover y brindar servicios de salud a la población de la Red Huaral, a través de la atención integral, con equidad, calidad, solidaridad y transparencia, priorizando a los grupos vulnerables y excluidos.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Las disposiciones contenidas en el presente plan 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.

V. 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 resolutoria 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.
- Lograr Servicios Especializados organizados, con procesos, protocolos y procedimientos completos, validados y adecuadamente aplicados por el personal de salud.
- Fortalecer competencias en metodologías que permitan impulsar la investigación para aportar conocimientos en la solución de problemas de la red.

VI. 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 conlleva 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 ESPECIFICAS:

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.

VII. NUMERO DE TRABAJADORES

Nuestra Institucion cuenta con 643 servidores bajo el régimen laboral 276 - Nombrados y 260 servidores bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios.

VIII. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

EVALUACION

VIII.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 2019
- 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.

VIII.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.

VIII.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 Guiametodológica para la elaboración PDP. (ANEXO)

IX. 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 determinar si 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 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.

X. FINANCIAMIENTO

El Plan de Desarrollo de las personas correspondiente al Periodo 2019 se encuentra enmarcado en el Plan Operativo Institucional y serán financiadas por las **cadena funcional Meta 0001-000000329** capacitación al personal, persona capacitada por el importe S/. 39,900 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.





XI. 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 2019 de la Red de Salud Huaral en coordinación con el Comité del Plan de Desarrollo de las Personas.

XII. VALIDACIÓN POR EL COMITÉ

Los miembros del Comité validamos el presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2019, tomando como referencias la información proporcionada por las unidades orgánicas del Hospital San Juan Bautista Huaral y la Red de Salud Huaral Chancay.

XIII. ANEXOS



MATRIZ N° 5
PROGRAMACION DE LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS 2019

Unidad Orgánica: OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO															
N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Cargo/puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Deficiente capacidad en la elaboración de planes, descoordinación en la aplicación de nuestros sistemas (CEPLAN). Deficiencia en el desarrollo del proceso presupuestario.	Incentivar al RRHH con su participación en la elaboración de los planes a nivel institucional, hacer del trabajador mas competitivo a través de la capacitación. Fortalecer el conocimiento y la interpretación de las normas técnicas a través de la capacitación a los jefes de departamentos, unidades y servicios y microredes en la elaboración de una estructura de costos de acuerdo a su nivel de complejidad	Fortalecer las capacidades al equipo de gestión y personal asistencial y administrativo en el desarrollo del proceso presupuestario desde la fase de programación multianual hasta su evaluación	Formativa		Curso - Taller	2do nivel	presencial	8 horas	II TRIM	54			800.00	
2	Existencia de un desfase entre las tarifas y el costo real de los servicios de salud, falta de estandarización de las prestaciones de salud en el tarifario del establecimiento. Limitadas competencias en la elaboración de documentos normativos y necesidad de fortalecer las competencias de gestión y políticas públicas	Involucrar al personal asistencial y administrativo mediante la capacitación en el desarrollo del proceso presupuestario generando retraso en la disposición de viabilidad. Mejorar con la capacitación el análisis y la interpretación del indicador en el proceso del cumplimiento de los objetivos trazados	Capacitar al RRHH en el manejo de normas procedimientos y procesos administrativos para la elaboración de los documentos de gestión de cada unidad operativa	Formativa		Curso - Taller	2do nivel	presencial	6 horas	I TRIM	45			400.00	
Total											99			1200.00	
Unidad Orgánica: OFICINA DE ADMINISTRACION															
N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Cargo/puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Desconocimiento de procesos sobre el control previo y recurrente	Conocer todo lo relacionado al control previo de las área financieras del sector público de acuerdo al marco normativo vigente y así evitar observaciones y/o sanciones por parte del órgano de control	Taller para control previo y recurrente orientadas a las área financieras	Formativa		Curso - Taller	Medición de competencias	presencial	17 horas	II TRIM	20			200.00	
Total											20			200.00	
Unidad Orgánica: UNIDAD DE LOGISTICA															
N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	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		Taller	Medición de competencias	presencial	34 horas					400.00	
Total														400.00	
Unidad Orgánica: UNIDAD DE ECONOMIA															
N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	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		Taller	Medición de competencias	presencial	17 horas	II TRIM				200.00	
Total														200.00	
Unidad Orgánica: UNIDAD DE PERSONAL															
N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Cargo/puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Recurso Humano incurre en faltas por desactualización de procedimientos administrativos	Fortalecer al recurso humano en capacidades y mejorar su desempeño laboral, asumiendo la responsabilidad de sus decisiones desarrollando buenas practicas	Gestión de Recursos Humanos	Formativa		Curso - Taller	Medición de competencias	presencial	12 horas	III TRIM	15		Nombrados y CAS	500.00	
Total											15			500.00	



Unidad Orgánica: UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO															
Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Cargo/puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Inconvenientes para trabajar en equipo entre las áreas de Lavandería y Costura, Limpieza-Jardinería, Vigilancia, Mantenimiento y Transporte	Mejorar las relaciones interpersonales de la unidad de servicios generales siendo uno de los pilares importantes para el funcionamiento de los servicios básicos entre otros	Clima Organizacional	Curso - taller		Curso - taller		Presencial	6	I TRIM	104	Personal de las áreas de Mantenimiento, Transporte, Limpieza y	Nombrado, CAS y tercero	650.00	
2	Reforzamiento en la seguridad y vigilancia interna en la Institución y SBS	Planear y organizar adecuadamente la vigilancia en general de la Institución y Establecimientos de Salud	Gestión de Riesgo en Seguridad y Vigilancia	Curso - taller		Curso - taller		Presencial	6	II TRIM	34	Personal del Área de Vigilancia	CAS y tercero	450.00	
3	Inconveniente al realizar la limpieza y desinfección en los establecimientos de salud. Así también un mejor de la cadena de frío	Reconocer la importancia y procedimientos de la limpieza y desinfección en los establecimientos. Control y manejo de cadena de frío procedimiento a seguir en caso de falta de fluido eléctrico	Bioseguridad y cadena de frío	Curso - taller		Curso - taller		Presencial	6	I TRIM	104	Personal de las áreas de Mantenimiento, Transporte, Limpieza y	Nombrado, CAS y tercero	650.00	
4	El proceso no adecuado de desinfección y lavado de ropa contaminada	Mejorar el proceso de desinfección y lavado de ropa hospitalaria de manera unificada	Lavandería Hospitalaria	Curso - taller		Curso - taller		Presencial	6	III TRIM	13	Personal del Área de Lavandería y Costura	Nombrado, CAS y tercero	450.00	
5	Deficiente coordinación entre Unidad de Logística - Área de Patrimonio, Servicios Generales - Área de Biomedica y 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 RR.HH. 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	Gestión para baja técnica	Curso - taller		Curso - taller		Presencial	6	II TRIM	14	Mantenimiento	Nombrado, CAS y tercero	450.00	
Total											269		2650.00		

Unidad Orgánica: UNIDAD DE SEGUROS															
Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	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 asistencia técnica para dicho fin a las unidades orgánicas y asistenciales del Hospital y la Red de Salud	Capacitar al RRHH en el manejo de normas procedimientos y procedimientos administrativos del SIS para la prestación de servicios preventivos recuperativos de rehabilitación y administrativos	Convenio SIS/FISSAL y el Gobierno Regional de Lima 2019	Curso - taller	Alta	Curso - taller	2do Nivel	Presencial	18	FEBRERO	40		Nombrado, CAS y tercero	500.00	
2	Deficiente capacidad de interpretación de indicadores en la evaluación de metas alcanzadas por el eficiente registro de actividades de las prestaciones 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	24	ABRIL, JULIO OCTUBRE	40		CAS y tercero	500.00	
3	Desconocimiento en la liquidación de las prestaciones cubierta 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		Nombrado, CAS y tercero	500.00	
4	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 prevención recuperativas y de rehabilitación para los convenios	Curso - taller	Alta	Curso - taller	2do Nivel	Presencial	36	FEBRERO MARZO	40		Nombrado, CAS y tercero	500.00	
	Desconocimiento de 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 para los convenios vigentes	Curso - taller	Alta	Curso - taller	2do Nivel	Presencial	36	FEBRERO MARZO	40		Nombrado, CAS y tercero	500.00	
	Fortalecimiento para el manejo de Telesalud y el sistema de referencias y contrareferencias	Personal asistencial con poco interés en la correcta validación y cumplimiento de los servicios brindados a los pacientes asegurados	Capacitación sobre Telesalud y Fortalecimiento del Sistema de Referencia y Contrareferencia	Curso - taller	Alta	Curso - taller	2do Nivel	Presencial	36	ABRIL JULIO OCTUBRE	40		Nombrado, CAS y tercero	500.00	
Total											240		3000.00		



Unidad Orgánica: DPTO. ODONTOLOGIA															
Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Cargo/puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Debil manejo de materiales odontologicos preventivos en niños menores de 11 años gestantes, adulto mayor. Debil manejo de niños especiales y manejo inadecuado de HIS-FUAS	- Debil manejo de materiales odontologicos preventivos en niños menores de 11 años, gestantes y adulto mayor. - Debil manejo de niños especiales con patologias bucodentales. - Manejo inadecuado de HIS - FUAS	curso de Gestion y actualizacion en materiales de ultima generacion y tratamiento preventivos, recuperativos y especializados en niños menores de 11 años, gestantes y adulto mayor en salud bucodental	Curso - Taller		Curso - Taller	2do nivel	presencial	18	III TRIM	6			200.00	
Total											6		200.00		

Unidad Orgánica: SERVICIO DE FARMACIA															
Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Cargo/puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Errores de Dispensación, desconocimiento de la correcta conservación de los medicamentos, uso irracional de farmacos falta de notificaciones de RAM, falta de fortalecimiento en conocimientos de farmacia clinica y atencion farmaceutica, insatisfaccion del usuario por la atencion		Gestion y Dispensacion en medicamentos, Nuevos enfoques en uso racional de medicamentos antibioticos y aines, Implicancias clinicas, tecnicas, legales y administrativas de la Farmacovigilancia en el Peru, Nuevos enfoques en la farmacia clinica y la atencion farmaceutica, Tecnicas de comunicacion y buenas practicas de relacion con el paciente	Curso - taller	1	Curso Taller				III TRIM		Profesionales de la salud tecnicos y estudiantes internos y practicantes	NOMBRADO Y CAS.	500.00	
Total													500.00		

Unidad Orgánica: SERVICIO DE NUTRICION Y DIETETICA															
Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Cargo/puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Debil conocimiento de los nuevos criterios nutricionales	Elaborar las preparaciones culinarias de acuerdo a guias, protocolos y estandarares nacionales, con el proposito de cubrir los requerimientos nutricionales de las personas hospitalizadas	Criterios nutricionales en el paciente hospitalizado	Curso - taller	1	Curso Taller				I TRIM	8			1200.00	
2	Desconocimiento parcial de la oportuna y adecuada practica de manipulacion de alimentos	Brindar a los pacientes hospitalizados y personal una alimentacion adecuada y con calidad sanitaria y buenas practicas de higiene y manipulacion de alimentos	Desarrollo de habilidades en el proceso de manipulacion de alimentos	Curso - taller	1	Curso Taller				I TRIM	14			2800.00	
Total											22		4000.00		

Unidad Orgánica: SERVICIO DE PSICOLOGIA															
Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Cargo/puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Inadecuado registro y codificacion de informacion en el formato HIS y SIS vinculado con modificaciones en el sistema			Curso - taller						II				100.00	
2	Dificultades en la atencion brindada al paciente del PCT (Red y Hospital)			Curso - taller						III				200.00	
3	Personal tecnico de enfermeria no preparado para apoyar en las actividades de salud mental psicologia y psiquiatria según complejidad			Curso - taller						IV				300.00	
Total													600.00		



Unidad Orgánica: SERVICIO SOCIAL															
N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Cargo/puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Capacitaciones de la nueva ley de violencia familiar y protocolos de atención a todo el personal de salud HSBH	Elaboración de un programa de capacitación anual a todo el personal competente del HSJBH. Compromiso de las jefaturas del HSJBH para que su personal sea capacitado en un 100%. Que exista un protocolo de atención para todos los casos que se presente, tener un manejo adecuado y oportuno.						presencial						500.00	
2	Desconocimiento de un trabajo familiar sistémico que permita ver como una unidad de trabajo a la familia y sus relaciones familiares y que considere el contexto el cual esta inmerso	Reconocer las diferentes etapas del proceso metodológico de intervención familiar desde el enfoque sistémico. Manejar estrategias y técnicas para crear un contexto adecuado de intervención con las familias. Diseñar un diagnóstico familiar sistémico y aplicar las diversas herramientas trabajadas en el mismo. Proponer modelos de evaluación de un caso familiar desde la perspectiva sistémica. Conocer y manejar técnicas de intervención sistémica y registro de información del trabajo con familias.						presencial						1200.00	
Total														1700.00	

Unidad Orgánica: SALUD INTEGRAL															
N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Cargo/puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Debiles competencias del personal de salud de periferie en aplicación de normas de estrategias sanitarias	Aplicación de las normas técnicas de las estrategias sanitarias	Taller de practica de Guia Clinica para el diagnostico, tratamiento y Control de enfermedad hipertensiva, diabetes mellitus tipo II Pie diabetico dislipidemia complicaciones renales y oculares en personas con diabetes mellitus tipo 2 guia tecnica para la identificación tamizaje y manejo de factores de riesgo cardiovascular y de diabetes mellitus tipo 2	Formacion		Taller	Medicion de Competencias	Presencial	12		40			800.00	
2	Personal desconocer las metas y objetivos que se trabaja en los establecimientos de salud	Organizar los establecimientos de salud	Curso: Mejora de los servicios de salud del primer nivel de atención	Formacion		Curso	Medicion de Competencias	Presencial	12		35			600.00	
3	No se realizan actividades de promocion de la salud de acuerdo a sus escenarios	Aplicación de actividades promocionales con el equipo de salud	Curso: Trabajo articulado en promocion de la salud	Formacion		Curso	Medicion de Competencias	Presencial	12		40			800.00	
Total											115		2200.00		

Unidad Orgánica: DPTO. PEDIATRIA															
N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Cargo/puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Limitado conocimiento en el manejo de pacientes pediátrico neonatal. Excesiva pérdida de peso del RN en los primeros días de vida, ineficaz técnicas de lactancia materna, insuficiente capacitación en maniobras de RCP pediátrico- neonatal actualizado, débil relaciones interpersonales que afecta el desempeño laboral y el trabajo en equipo, incrementada tasa de morbilidad neonatal.	- Aplicar lactancia materna precoz y contacto piel a los recién nacidos. - Realiza el diagnóstico precoz y el tratamiento oportuno de pacientes crítico según normativa vigente. Conocer los protocolos de bioseguridad según lo normado Maneja buenas relaciones interpersonales para fortalecer el compromiso y la productividad según lo normado. - Realiza diagnóstico y manejo de pacientes con anemia y parasitosis según norma vigente.	GESTION Y ACTUALIZACION DELMANEJO DELPACIENTE CRITICO PEDIATRICO NEONATAL Y RCP BASICO Y AVANZADO	Formacion		Curso - Taller	2do nivel	Presencial	60					600.00	
Total														600.00	



Unidad Orgánica: DPTO. DE ENFERMERIA

N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Cargo/puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1			Atencion integral de Salud			Curso		Presencial			188			5640.00	
2			Documentos de gestion y registros de atencion en enfermeria			Curso		Presencial			109			3270.00	
3			Clima y cultura organizacional: Comunicación asertiva			Curso		Presencial			188			5640.00	
Total											485		14550.00		

Unidad Orgánica: DPTO. IMÁGENES

N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Cargo/puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Se tiene una actualizacion y/o nuevo modulo del sistema galeno plus		Manejo del nuevo sistema					Presencial		I TRIM				200.00	
2	Del 100% el 50% solo cuentan con licencia individual otorgado por el IPEN		Licencia individual			Taller		Presencial		III TRIM				200.00	
3	Personal no capacitado en RCP		Actualizacion en RCP			Taller		Presencial		IV TRIM				200.00	
Total													600.00		

Unidad Orgánica: DPTO. MEDICINA FISICA Y REHABILITACION

N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Cargo/puesto actual	Condición laboral	Presupuesto (referencial)	Fuente financiamiento 16
1	Limitado conocimiento en el manejo de protocolos de evaluacion y tratamiento con la tecnica de funcion seca	Brindar atencion especializada actualizada en patologia musculo esqueléticas	Aplicación de la tecnica funcion seca	Formativa	1	Curso - Taller	2do Nivel	Presencial	10	II TRIM	9		Nombrado, CAS y tercero	200.00	
2	Limitado conocimiento en el manejo de protocolos de evaluacion y tratamiento en rehabilitacion con fisiobalones	Brindar atencion especializada actualizada en rehabilitacion ortopedica	Aplicaciones fisioterapeuticas con fisiobalones	Formativa	1	Curso - Taller	2do Nivel	Presencial	10	III TRIM	9		Nombrado, CAS y tercero	200.00	
3	Inadecuado manejo de equipos de rehabilitacion	Fortalecer competencias del personal que labora haciendo uso de los equipos	Capacitacion en el manejo de equipos electrofisicos terapeuticos en centros de mayor complejidad	Formativa	1	Curso - Taller	2do Nivel	Presencial	6	II SEM	15		Nombrado, CAS y tercero	200.00	
4	Inadecuado trato al usuario externo e interno	Fortalecer la calidad y calidez en la atencion del usuario externo e interno	Capacitacion en servicio al personal de salud para la atencion de calidad	Formativa	1	Curso	2do Nivel	Presencial	4	III TRIM	15		Nombrado, CAS y tercero	200.00	
Total											48		800.00		
T. Gral											1319		33900.00		



MATRIZ N° 5
PROGRAMACION DE LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS 2018

Unidad Orgánica: DIRECCION EJECUTIVA

Unidad Orgánica: OFICINA DE PLANEAMIENTO

N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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° particip antes	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %	
1	Deficiente capacidad en la elaboración de planes, Descordinación en la aplicación de nuevos sistemas (CEPLAN)	Incentivar al RRHH con su participación en la elaboración de los planes a nivel Institucional, 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	54	1	1	100	
2	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, G R)	Curso - taller	17	Curso - taller	2do Nivel	Presencial	12	III TRIM	30	30	1	1	100	
3	Deficiencia en el desarrollo del Proceso Presupuestario de U.E. 407.	Involucrar al personal asistencial y administrativo mediante la capacitación en el desarrollo del proceso Presupuestario generando retraso en la disposición de viabilidad	Sensibilizar y Capacitar a todos los Depart.Unidades y Servicios involucradas en el desarrollo del proceso presupuestal	Curso - taller	16	Curso - taller	2do Nivel	Presencial	12	I TRIM	40	40	1	1	100	
4	Deficiente coordinación entre Unidad de Logística - Área de Patrimonio, Servicios Generales - Área de Biomedica), y 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 medicos y biomedicos 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 tecnico de (A. inv., Patrimonio, Serv. Generales-Biomedico) para fortalecer el conocimiento del personal tecnico y profesional, para establecer mayores competencias en el personal	Curso - taller	17	Curso - taller	2do Nivel	Presencial	6	I TRIM	40	40	1	1	100	
TOTAL												164	164			

Unidad Orgánica: OFICINA DE INTELIGENCIA SANITARIA

N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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° particip antes	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %	
1	Capacitación insuficiente al personal responsable del Diagnostico de la Situacion 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	32	1	1	100	
2	Personal nuevo en el area 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	24	1	1	100	
3	Ausencia de capacitaciones en gestion de riesgos de desastres	Identifica la vulnerabilidad, amenazas, peligros y riesgos que puedan afectar a la población en el marco de la ley de Gestion de riesgos de desastres y su reglamento	"Gestión de riesgos de desastres naturales y antropicos"	Curso	Alta	Curso	Segundo	Mixta	18	AGOSTO	52	52	1	1	100	
4	Alta rotacion de personal y poco entrenamiento y sensibilización en el analisis 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	ETIEMBR	24	24	1	1	100	
5	Capacitación insuficiente al personal responsable	Realiza la vigilancia de la calidad de agua, control y saneamiento vigilancia de artropodos-vectores, higiene alimentaria, zoonosis y residuos sólidos según la norma vigente	"Agua segura, saneamiento basico, vigilancia de artropodos y vectores, inspeccion sanitaria, zoonosis y manejo de resuduos solidos"	Curso taller	Alta	Curso taller	Segundo	Presencial	18	OCTUBRE	32	32	1	1	100	
TOTAL												164	164			

Unidad Orgánica: OFICINA DE CALIDAD

N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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° particip antes	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
----	---------------------------	------------------------------	--	--------------------------	-----------	------------------------------	---------------------	-------------------------------	-------------------	-------------	-------------------	-------------------	------	-----------	----------



1	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	SETIEM BRE	30	0	1	0	0
2	Asesorar en el desarrollo de la autoevaluación, el proceso de acreditación y auditoría clínica, según las normas que establezca 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	0	1	0	0
			Curso Taller: NT N° 022 Gestión de Historias Clínicas	Curso taller	Alta	Curso taller	Segundo	Presencial	18	MAYO	30	0	1	0	0
3	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 la LVSC y consentimiento informado	Curso Taller: Fortalecimiento en estándares de Acreditación	Curso taller	Alta	Curso taller	Segundo	Presencial	18	JUNIO	30	0	1	0	0
			Curso Taller: Análisis de EA, correcto llenado de LVSC y consentimiento informado	Curso taller	Alta	Curso taller	Segundo	Presencial	18	JULIO	30	0	1	0	0
TOTAL											150	0			

Unidad Orgánica: UNIDAD DE SEGUROS

N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
1	Deficiente manejo en la aplicación de las normas y estándares del SIS establecidos por la misma entidad de seguros y prestar la asistencia técnica para dicho fin a las unidades orgánicas y asistenciales del Hospital y la Red de Salud.	Capacitar al RRHH en el manejo de normas, procedimientos y procesos administrativos del SIS para la prestación de servicios preventivos, recuperativos, de rehabilitación y administrativos.	"Convenio de compras de servicios de salud entre el SIS y el Gobierno Regional de Lima" "RJ-001-015-2018/SIS"	Curso taller	Alta	Curso Taller	2do Nivel	Presencial	6	FEBRERO	54	54	1	1	100
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 descordinación 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	30	1	1	100
3	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	40	1	1	100
4	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	40	1	1	100
5	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	40	1	1	100
TOTAL											204	204			

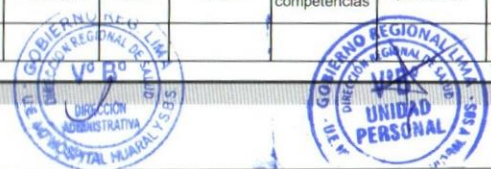
Unidad Orgánica: OFICINA DE ADMINISTRACION

N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
1	Desconocimiento de las normativas 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	43	0	1	0	0
2	Limitado compromiso con las medidas de ecoeficiencia	Aplicación de las medidas de ecoeficiencia.	Curso de actualización en implementación de medidas de ecoeficiencias	Formativa	25-feb	taller	Medición de competencias	presencial	17 horas	IITRIM	49	49	1	1	100
3															
TOTAL											92	49			

Unidad Orgánica: OFICINA DE LOGISTICA

N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
1	Errores en los términos de referencias para las compras	Conocer los procedimientos de compras eficientes	Taller Procedimientos de compras eficientes	Formativa	32/2	Taller	Medición de competencias	presencial	34 horas	II	12	12	1	0	0
2															
TOTAL											12	12			

Unidad Orgánica: OFICINA DE PERSONAL



Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
1	Personal incurre en faltas de carácter disciplinario no es comunicado en forma oportuna por los jefes inmediatos	Aplicación de la Normatividad de Gestión de recursos Humanos	Taller sobre Gestión de recursos humanos y Aplicación de casuística de procesos disciplinarios	Formativa	22-feb	Taller	Medición de competencias	presencial	34 horas	II	12	12	1	1	100
2						actualización									
TOTAL											12	12			

Unidad Orgánica: OFICINA DE ECONOMIA

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
1	Poco compromiso en cumplimiento de las directiva de tesorería por parte de los usuarios de Iso establecimientos de salud	Conocimiento de los nuevos procedimientos y operaciones en tesorería	Taller sobre de los nuevos procedimientos y operaciones en tesorería	Formativa	32 /2	Taller actualización	Medición de competencias	presencial	17 horas	II	12	0	1	0	0
2															
TOTAL											12	0			

Unidad Orgánica: UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
1	Deficiencia en la seguridad y vigilancia interna	Planea 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	0	1	0	0
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	0	1	0	0
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	0	1	0	0
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	0	1	0	0
TOTAL											84	0			

Unidad Orgánica: SERVICIO DE MEDICINA FISICA Y REHABILITACION

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
1	Limitado conocimiento en el manejo de Protocolos de Evaluación y Tratamiento en disfunciones articulares	Brindar atención especializada actualizada en patologías musculoesqueléticas	Tratamiento Oseopático en Disfunciones del hombro	Formativa	1	Curso Taller	2do, nivel	Presencial	20	II	10	10	1	1	100
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	10	1	1	100
3	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	16	1	1	100
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	16	1	1	100
TOTAL											52	52			

Unidad Orgánica: DEPARTAMENTO DE MEDICINA



Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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 particip antes	Part. Capacita dos	Meta	Ejecuta do	Avance %	
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	0	1	0	0	
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	Curso - taller		Presencial	24	JUNIO	16	0	1	0	0	
3	Desinterés de los médicos en capacitación continua y falla 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	0	1	0	0	
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	0	1	0	0	
TOTAL												64	0			

Unidad Orgánica: DEPARTAMENTO DE PEDIATRIA

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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 particip antes	Part. Capacita dos	Meta	Ejecuta do	Avance %	
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	0	1	0	0	
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 Preencion de la Lactancia Materna	Formativa	2	Curso Taller	2do, nivel	Presencial	30		8	8	1	1	100	
3	Deficiente conocimiento en las prácticas de las medidas de bioseguridad que afecta el desempeño laboral Y el trabajo en equipo Insuficiente capacitación en maniobras 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 diagnostico precoz y el tratamiento oportuno de pacientes critico según normativa vigente Conoce los protocolos de bioseguridad según lo normado Maneja 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 TallerCertificación PALS	2do, nivel	Presencial	30		8	0	1	0	0	
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 diagnostico y manejo de anemia, parasitosis, desnutrición y malnutrición	Formativa	4	Curso	2do, nivel	Presencial	30		8	0	1	0	0	
TOTAL												32	8			

Unidad Orgánica: DEPARTAMENTO GINECO-OBSTETRICIA

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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 particip antes	Part. Capacita dos	Meta	Ejecuta do	Avance %
1	Limitado desarrollo de acciones educativas (seminarios, talleres, etc.) y brindar atención especializada en patologías de gestantes y puerperas	Brindar atención especializada actualizada en patologías y complicaciones de gestantes y puerperas	Tratamiento Especializado en complicaciones de la Gestacion y el puerperio	Formativa	1	Curso Taller	2do, nivel	Presencial	20		10	0	1	0	0
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	0	1	0	0
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 terapéuticos en centros de mayor complejidad.	Formativa	3	Curso Taller	2do, nivel	Presencial	20		16	0	1	0	0



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	0	1	0	0
TOTAL											52	0			

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 particip antes	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
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	0	1	0	0
2	Muy escasos seminarios, cursos-talleres, sobre los costos que acarrear los procedimientos quirúrgicos, y falta de interés por parte del RRHH en los temas económicos de la salud pública	Sensibilizar y actualizar, sobre los conocimientos de costeo de procedimientos quirúrgicos	Seminario de Costeo en salud y Gestión Clínica	Formativa	19	Seminario	2do Nivel	Presencial	24	2do Trim	5	0	1	0	0
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	0	1	0	0
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	0	1	0	0
TOTAL											20	0			

Unidad Orgánica: DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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 particip antes	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
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 hora	II	155	155	1	1	100
2	Deficiente calidad de la atención a los pacientes.	Mejorar los conocimientos sobre la elaboración de registros de enfermería de acuerdo a la norma.	Curso Taller de Registros de Enfermería de acuerdo a la normatividad vigente	Formativa	20	Curso Taller	Medición de Competencia	Presencial	34 hora	III	100	0	1	0	0
3	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 hora	II	100	0	1	0	0
4	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 hora	III	100	0	1	0	0
5	Inadecuada Dotación de Personal	Inadecuada Dotación de Personal	Taller: Guías de la Investigación.	Formativa	19	Taller	Medición de Competencia	Presencial	34 hora	II	100	0	1	0	0
TOTAL											400	155			

Unidad Orgánica: DEPARTAMENTO DE PATOLOGIA CLINICA

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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 particip antes	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
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	Presencial	10	II	24	0	1	0	0
2	No contar con una infraestructura adecuada	Contar con adecuadas áreas de trabajo según los estándares indicadas por el MINSA.	Curso de Gestión de Calidad ISO9001-2015 y ISO 15189	Formación Laboral	2	Curso	2do Nivel	Presencial	40	III	24	0	1	0	0
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	Presencial	40	II	24	0	1	0	0



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	Presencial	10	III	24	0	1	0	0
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	Presencial	10	II	24	0	1	0	0
6	No contar con capacitaciones externas (Cursos, congresos, pasantías etc)	Realizar convenios interinstitucionales para la capacitación (Diplomados, Maestrias, Doctorados o carreras profesionales)	Cursos externos, congresos, Diplomados, y pasantías, etc.	Formación Profesional	2	Curso, Congresos, Diplomados y Pasantías, etc.	2do Nivel	Presencial	40	III	24	0	1	0	0
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	Presencial	10	II	24	0	1	0	0
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 307-99-SVDM y la RM 1191-2006/MINSA (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	Presencial	40	III	24	0	1	0	0
9	No se cuenta con personal exclusivo para la atención de donantes todo el día	Contar con Tecnólogo Medico capacitado para centro de Hemoterapia y Banco de Sangre	Curso-Taller de Motivación y Actitud del Personal	Formación Laboral	2	Curso - Taller	2do Nivel	Presencial	10	II	24	0	1	0	0
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	Presencial	6	III	24	0	1	0	0
11	No hay personal asistencial (Medico) todo los días para el manejo y tratamiento hematológico de los pacientes hospitalizados y emergencia	Entrenar al personal Medico	Curso-Taller: Capacitación en manejo de tratamiento transfusional y RAD. Curso de transfusión de Hemocomponent	Formación Laboral	2	Curso - Taller	2do Nivel	Presencial	6	II	24	0	1	0	0
TOTAL											264	0			

Unidad Orgánica: DEPARTAMENTO DE DIAGNOSTICO POR IMAGENES

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	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
1	Se tiene un Equipo de Arco C desde el año 2013 y solo un personal sabe manejarlo	Capacitar al personal tecnologo y tecnico de RX en la operación del Arco en C	Capacitacion en Equipo en Rayos X ARCO en C intermedial	Taller	Alta	taller	segundo nivel	Presencial	06 HORAS	Marzo	6	6	1	1	100
2	Del 100% el 17% solo cuenta con licencia individual otorgado por el IPEN	Capacitar al personal Medico, tecnologo y tecnico de RX en proteccion radiologica	curso virtual de proteccion radiologica en radiodiagnostico Medico	Curso	Alta	Curso Taller	Segundo	Mixta	20 Horas	Abril	8	8	1	1	100
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	Capacitacion al personal en el manejo del equipo digitalizador Rayos X y sus herramientas	Taller	Alta	Taller	segundo nivel	Presencial	06 HORAS	Agosto	8	8	1	1	100
TOTAL											22	22			

Unidad Orgánica: SERVICIO DE NUTRICION

Nº	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
1	Débil conocimiento de los nuevos criterios nutricionales		Curso Taller	Curso Taller		Criterios Nutricionales en el Paciente Hospitalizado				II	11	11	1	1	100
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	11	1	1	100
TOTAL											22	22			

Unidad Orgánica: SERVICIO DE FARMACIA



N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
1	Errores de Dispensación	Capacidad para expender medicamentos insumos médicos	Curso Taller	Curso Taller	1	Gestión y Dispensación				II	15	15	1	1	100
2	Errores de Prescripción	Capacidad para garantizar el Uso Racional de Medicamentos	Curso Taller	Curso Taller	1	Nuevos Enfoques del Uso Racional				III	15	15	1	1	100
3	Excesivo consumo de medicamentos antiobióticos	Capacidad para garantizar el Uso Racional de Antibióticos	Curso Taller	Curso Taller	1	Nuevos Enfoques del Uso Racional				II	15	15	1	1	100
4	Excesivo consumo de medicamentos AINES	Capacidad para garantizar el Uso Racional de AINES	Curso Taller	Curso Taller	2	Nuevos enfoques del Uso Racional				III	15	15	1	1	100
5	Falta de Cultura Reporte de RAM	Capacidad para notificar las reacciones adversas detectadas	Curso Taller	Curso Taller	1	Implicancias Clínicas, Técnicas				II	15	15	1	1	100
TOTAL											75	75			

Unidad Orgánica: SERVICIO SOCIAL

N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
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	20	20	1	1	100
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	20	20	1	1	100
TOTAL											40	40			

Unidad Orgánica: DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA

N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
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	50	50	1	1	100
2	No se ha implementado el Triage	Organizar la atención en emergencia y cuidados críticos	Curso –Taller implementación del Triage	Formativa	20-ene	Curso - taller	Medición de competencias	Presencial	34 horas	III	50	0	1	0	0
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	50	0	1	0	0
4	Personal sin certificación BLS	Personal certificado BLS	Curso de BLS certificado	Formativa	20-ene	Curso - taller	Medición de competencias	Presencial	12 horas	III	50	0	1	0	0
TOTAL											200	50			

Unidad Orgánica: OFICINA DE SALUD INTEGRAL

N°	Problemas Priorizados (1)	Competencia a fortalecer (2)	Denominación 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	Part. Capacitados	Meta	Ejecutado	Avance %
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	Formativa Laboral	14-ene	Curso – Taller	Medición de competencias	Presencial	36	II	61	61	1	1	100
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, Pié Diabético, Depresión. Curso de Promoción de la Lactancia materna y Cuidados del bebé.	Formativa Laboral	14-feb	Taller	Medición de competencias	Presencial	54	III	61	61	1	1	100
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	Presencial	6	II	54	54	1	1	100



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	Presencial	12	III	61	61	1	1	100	
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	Presencial	6	II	25	25	1	1	100	
6	Falta de empoderación 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	Presencial	12	III	25	25	1	1	100	
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	Presencial	36	II	61	61	1	1	100	
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	Presencial	12	III	25	25	1	1	100	
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	Presencial	12	II	34	34	1	1	100	
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	Taller	Medición de competencias	Presencial	12	III	49	49	1	1	100	
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: Abogacia, Problemas medico legales.	Formativa Laboral	10-nov	Curso	Medición de competencias	Presencial	6	II	25	25	1	1	100	
TOTAL												481	481			

2618 1510

