

Resolución Directoral

Santa Anita, 04 de julio de 2014

Visto el Exp. Nº 14MP-08072-00, sobre aprobación del Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2014, propuesto por la Oficina de Personal del Hospital Hermilio Valdizán;

CONSIDERANDO:

Que, la Dirección Ejecutiva de administración con el Memorando Nº 358-OEA-HHV-14, de fecha 17 de junio 2014, solicita se apruebe mediante acto Resolutivo el Plan Anual de Desarrollo de Personas 2014, acorde a la propuesta alcanzada por la Oficina de Personal en su Memorandum Nº 470-OP-HHV-14, de fecha 28 de mayo 2014;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, ha emitido una Guía Metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), en concordancia con lo previsto por el artículo 3º del D.S. Nº 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025 – Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público;

Que el referido Plan Anual contiene : *Generalidades, Misión, Visión, Objetivos Generales y Específicos, Justificación, Lineamientos Generales, Base Legal, Análisis de la Situación del Hospital Hermilio Valdizán, Presupuesto Asignado por Años, Marco Conceptual del Plan de Desarrollo de las Personas, Finalidad de Capacitación, Ventajas de la Capacitación, Importancia de la Capacitación, Formatos de Actividades del Plan Anual de Desarrollo de las Personas y Consolidado de Actividades asistenciales como administrativos;*

Que, acorde a la modernidad de las Instituciones, se hace necesario aprobar dicho Plan mediante el respectivo acto resolutivo, dado que constituye una herramienta de gestión para el desarrollo de las competencias del personal profesional y no profesional, cuya aplicación tiene la finalidad de mejorar el desempeño laboral, coadyuvando hacia la mejor calidad en la prestación de los servicios que brinda el Hospital;

Que, el citado Plan ha sido revisado y aprobado por el Comité de Desarrollo de las Personas del Hospital Hermilio Valdizán, según consta en el Acta de fecha 14 de mayo 2014;

En uso de las facultades conferidas por el Art. 11º inc. c) del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital "Hermilio Valdizán", aprobado por R.M. Nº 797-2003-SA/DM; y, contando con la visación de la Oficina de Personal, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y Dirección Ejecutiva de Administración del Hospital;


SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar con eficacia anticipada al 1ro. de Enero del presente año, el Plan Anual de Desarrollo de las Personas (PDP), correspondiente al año 2014, del Hospital Hermilio Valdizán, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.




Resolución Directoral

Santa Anita, 04 de julio de 2014



Artículo 2º.- El referido Plan Anual asciende a la suma de trescientos setenta y ocho mil doscientos noventa con 00/100 Nuevos Soles (S/. 378, 290.00.=), el cual será ejecutado según la disponibilidad presupuestal.



Artículo 3º.- Encargar a la Oficina de Personal la ejecución de dicho Plan, en coordinación con las unidades orgánicas respectivas para su cumplimiento; informando periódicamente a la Dirección General sobre su ejecución.


Regístrese y Comuníquese.



N. SALAS



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN
Dra. Amalia Arlos Ribino
Directora General (P)
C.M.R. 12567 R.N.E. 4329



DISTRIBUCION

GEA
OP
CAPACITACION
DAJ
OCI
INFORMATICA

Archivo Resoluciones IV



"PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2014"



**DIRECCION DE SALUD IV LIMA ESTE
HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN**

**Dra. MIDORI DE HABICH ROSPIGLIOSI.
Ministra de Salud**

**Dr. LUIS ALBERTO FUENTES TAFUR
Director General Dirección de Salud IV Lima Este**

**Dra. AMELIA ARIAS ALBINO
Directora General del Hospital "Hermilio Valdizán"**

**BACH. DAMIAN BUSTAMANTE VALDIVIA
Jefe de la Oficina de Personal (OP)**

2014



PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2014

INDICE

I.GENERALIDADES

1.1 Aspectos Históricos	4
1.2 Visión	5
1.3 Misión	5
1.4 Objetivos generales y funcionales	5
1.4.1 Metas del Plan Anual de Desarrollo de las Personas.....	6
1.4.2 Total de Personal.....	6
1.5 Justificación	7
1.6 Lineamientos	7
1.7 Base Legal.....	8

II.DATOS GENERALES

2.1 Análisis de la situación de salud del Hospital "Hermilio Valdizán"	9
2.2 Ubicación Geográfica	11
2.3 Presupuesto asignado por años.....	12
2.4 Presupuesto 2014.....	13
2.5 Responsable.....	13

III.- MARCO CONCEPTUAL DEL PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

3.1 Características de un Programa de Desarrollo de las Personas	13
3.2 Guía de métodos y técnicas didácticas	14
3.2.1 Estrategias de Capacitación.....	15
3.2.2 Adaptación al nivel del trabajador	15
3.3 Organización de las acciones de Capacitación.....	16
3.4 Metas de Capacitación y Evaluación.....	16
3.5 Mecanismo de seguimiento y evaluación.....	17
3.6 Tipos de capacitación	17
3.7 Capacitación para el desarrollo de carrera	17
3.8 Definición de los destinatarios de la Capacitación	18
3.9 Las acciones	18
3.10 Modalidades capacitación	18
3.11 Niveles de capacitación.....	21
3.12. Formas de capacitación	21
3.13 Capacitación y los cambios en los colaboradores	21
3.14 Definiciones Operaciones.....	22
3.15 Comités del Plan de Desarrollo de las Personas	23
3.16 Funciones de los Comités	23
3.17 Operaciones de un Comité.....	24

IV.- FINALIDAD DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS..... 25

V.- VENTAJAS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 25

VI.- IMPORTANCIA DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS..... 26

VII. ANEXO I CONSOLIDADO DE LOS CURSOS APROBADOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS MEDIANTE COMITE 28



102



VIII. ANEXO II FORMATOS DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION REMITIDOS POR LOS DEPARTAMENTOS Y OFICINAS DEL HHV 38

- 8.1. Actividades capacitación de áreas asistenciales
- 8.2. Actividades capacitación de áreas administrativos



D. BUSTAMANTE V.



601



I.- GENERALIDADES

1.1 ASPECTOS HISTÓRICOS:

El Hospital Hermilio Valdizán, es un órgano desconcentrado de la DISA IV – Lima Este del Ministerio de Salud, está ubicado a una altitud de 155 m.s.n.m., en un área de 50,874 metros cuadrados, a su vez el hospital cuenta también con un Centro de Rehabilitación ubicado en Ñaña con un área de 20980 m2 en zona periférica de la ciudad de Lima, carretera central 3.5 Km. del distrito de Santa Anita, Lima - Perú.

Fue construido el año 1944, por la Beneficencia Pública de Lima, para brindar tratamiento a los enfermos mentales crónicos, luego permaneció cerrado hasta el año de 1961, por que no reunía las condiciones de infraestructura para un hospital Psiquiátrico, según versión de los fundadores Orden de San Juan de Dios (religiosos dedicados al cuidado de los enfermos mentales), abriendo posteriormente sus puertas el 09 de septiembre del año 1961, como un Centro de Atención Psiquiátrico para pacientes adultos.

Siendo actualmente, su propósito, el de brindar atención altamente especializada en psiquiatría y salud mental al individuo, familia y colectividad en general con calidad, equidad y respeto a los derechos humanos, en el marco de los niveles de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación, caracterizándose por la alta preparación de sus técnicos y profesionales en las especialidades de tratamiento de la Salud Mental del Adulto y Geronte, Niño y Adolescente, Análisis y Modificación de la Conducta, de Familia, de Adiciones y Promoción de la Salud Mental, cuenta a su vez con el Centro de Rehabilitación Ñaña. Así también Apoyar la formación y especialización de los recursos humanos, donde se asigna el campo clínico y el personal para la docencia e investigación, para lo cual se realizan convenios con las universidades e instituciones educativas, con la finalidad de contar con una Capacitación óptima en nuestro personal, Administrando los recursos humanos, materiales, económicos y financieros para el logro de la visión, misión y objetivos estratégicos en cumplimiento a las normas vigentes.

Debemos mencionar que los problemas de salud mental constituyen en la actualidad una de las prioridades de salud pública a nivel mundial, es así que la Organización Mundial de la Salud, define a la salud mental, como el estado de bienestar físico, mental y social que permite a cada individuo realizar su potencial, enfrentarse a las dificultades usuales de la vida, trabajar productivamente, fructíferamente y contribuir con su comunidad, cabe resaltar que con este concepto no solo se menciona a la salud mental como la ausencia de afecciones o enfermedades, es decir, la problemática de salud mental incluye no sólo los trastornos mentales sino también la salud mental positiva y problemas psicosociales como los diversos tipos de violencia, los cuales generan consecuencias que de no ser abordadas contribuirán a reproducirse de generación en generación.

El impacto que tienen las enfermedades mentales, tanto para las personas afectadas como para sus familiares y la sociedad en general, tiene un costo social muy alto en nuestro país; no solo en términos emocionales, sino también en el plano económico por la limitación en el desarrollo de las capacidades funcionales laborales y la productividad de las personas por ello debemos mencionar que la OMS calcula que más del 75% de las personas con trastornos mentales, neurológicos y por abuso de sustancias (entre ellos cerca de 95 millones de pacientes con depresión y más de 25 millones con epilepsia) que viven en los países en desarrollo no reciben ningún tipo de tratamiento o atención. El hecho de capacitar al sistema de atención primaria de salud para diagnosticar esos trastornos producirá un importante aumento del número de personas que pueden acceder a la atención.

Por otro lado, si consideramos, la proyección del Banco Mundial, que entre los años 2000 y 2015, la población total de América Latina y el Caribe aumentarían en un 20%.





o sea de 508 a 622 millones de personas. Las políticas de prevención, atención y rehabilitación de las personas afectadas por trastornos mentales se constituirían en un problema sanitario creciente en el Perú y también en América Latina.

En este escenario se torna necesario el proceso de planificación a largo plazo, en el campo de la salud mental. Es así que la Gestión Actual, ha tomado como prioridad iniciar el proceso de implementación de la **"Reforma de la Salud Mental y Psiquiatría"**, que será plasmada en el documento "Plan Estratégico Institucional 2011-2015", el cual ha sido elaborado en forma democrática con la participación activa de todos los Directores, Jefes de Departamentos, Oficinas, Servicios y Unidades, representantes de los Gremios y Líderes de Opinión.

1.2 VISION

Al 2015 el Hospital Hermilio Valdizán es una institución líder en la reforma de la salud mental y psiquiatría del ámbito nacional, desarrollando acciones comunitarias, preventivas, promocionales, recuperativas y de rehabilitación; con calidad, ética, equidad e interculturalidad. Promoviendo la enseñanza, investigación, atención especializada y altamente especializada; contribuyendo a mejorar la calidad de vida y desarrollo psicosocial de la población peruana

1.3 MISION

Somos un Hospital que presta servicios altamente especializados de salud mental y psiquiatría, con calidad, equidad y eficiencia a través de equipos multidisciplinares. En el marco de la implementación de la reforma de la atención en salud mental y psiquiatría, desarrollamos acciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en el individuo, la familia y la comunidad de nuestra jurisdicción; contribuimos a crear entornos de vida saludables con énfasis en las poblaciones de alto riesgo y realizamos actividades de enseñanza e investigación.

1.4.- OBJETIVOS GENERALES Y FUNCIONALES DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS:

Una capacitación se da también en cuanto a las competencias esperadas en el puesto de trabajo es así que los funcionarios habilitados y los requisitos de desempeño deben satisfacer, una vez finalizado el programa, los objetivos requeridos por la institución.

La capacitación y desarrollo de los recursos humanos son funciones esenciales de la salud pública y ellas describen el espectro de competencias y acciones necesarias por parte de los sistemas de salud para alcanzar el objetivo central de la salud pública, que es el mejorar la salud de las poblaciones

Es importante la claridad en la conceptualización de lo que se quiere lograr a través de la capacitación y expresarle, en lo posible, en términos de competencias observables, que permitan evaluar posteriormente el nivel de aprendizaje logrado, en el puesto de trabajo que desempeña.

Los objetivos son los que a continuación se detalla:

- Optimizar la gestión del Potencial Humano promoviendo la profesionalización y la sub.-especialización del personal así como el desarrollo la docencia e investigación.





- Mejorar las capacidades técnicas de los servidores mediante incentivos al esfuerzo.
- Contar con una institución eficiente, eficaz y descentralizada que permita el cumplimiento de su misión a través de procesos sistematizados e informatizados, con personal motivado y altamente capacitado con una adecuada cultura de planeamiento orientado a un servicio de calidad a los usuarios.
- Constituirse como una institución estatal moderna, eficaz y eficiente, donde nuestros trabajadores cuenten con una adecuada adquisición de conocimientos, fortalecimiento de la voluntad, adquisición de todas las habilidades y destrezas para la realización de tareas de forma eficaz.
- Mejorar todos los procesos de atención asistencial administrativa y de gestión procurando aplicar los conocimientos adquiridos en el desarrollo institucional en beneficio de la población, objetivo más importante del Hospital Hermilio Valdizán.
- Elevar las competencias del personal en sus diferentes niveles, transmitiendo conocimientos y fortaleciendo la comunicación e información, utilizando metodologías e instrumentos técnico-pedagógicos apropiados a nuestro ámbito y coyuntura sanitaria.

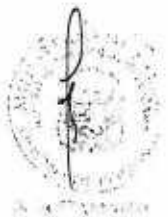
1.4.1.- Total Personal del Hospital Hermilio Valdizán

PERSONAL NOMBRADO		PERSONAL CAS	
PROFESIONAL	182	PROFESIONAL	69
TECNICO	229	TECNICO	75
AUXILIAR	59	AUXILIAR	26
SUB TOTAL	470		170
TOTAL	640		

*Fuente: Oficina de Personal

1.4.2.- Metas físicas del Plan Anual de Desarrollo de las Personas:

METAS 2014	
Elaboración del Plan 2014	1 Actividad
Capacitación de personal 2014	500 Personas capacitadas
Monitoreo del Plan de Capacitación 2013	3 Informes
Evaluación del Plan 2014	2 Informes





1.5 JUSTIFICACIÓN

Basados en nuestra política de calidad en la que el HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN se compromete, como Institución, a lograr entre sus miembros actitudes y acciones que contribuyan con el desarrollo Institucional y de la Reforma de la Salud Mental; para lo cual reconoce la necesidad de desarrollar su capacidad de gestión con el fortalecimiento y desarrollo de sus Recursos Humanos, el cual es su bien máspreciado.

Para ello nuestra institución comprende que el desarrollo evolutivo del hombre tanto en su esfera individual, como en la grupal e institucional, tiene como causa fundamental la educación, que se considera la base del desarrollo y perfeccionamiento del hombre y la sociedad. La capacitación que se aplica en las instituciones, debe concebirse precisamente como un modelo de educación, a través del cual es necesario primero, formar una cultura de identidad institucional, basada en los valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales.

El Hospital Hermilio Valdizán es un Hospital especializado que se encuentra en el Marco del Plan Nacional Concertado de Salud y con una Visión de constituirse en una Institución líder en atención de la salud mental, de sede docente y de investigación; viene trabajando en el desarrollo de sus recursos humanos, considerando cada vez más la continua capacitación según las necesidades que presenta cada servicio y la población en general, para así, brindar un servicio de calidad a sus usuarios.

Es por ello que mediante este importante instrumento, cada trabajador de la institución, según el servicio que preste, podrá desarrollarse más en sus conocimientos, habilidades y destrezas. Fortaleciendo también una personalidad con criterio moral y ética profesional, poniendo todo su potencial de sus capacidades en beneficio, mejora continua de nuestra institución y por ende en beneficio de la sociedad.

Bajo este principio se han analizado los principales problemas que afectan a cada servicio y al potencial humano, considerando también la priorización de los problemas del Plan Operativo Institucional y el Perfil Epidemiológico que presenta la Institución

Las instituciones deben desarrollar capacidades para construir, sistematizar y mejorar sus proyecciones dentro del campo que se encuentra, lo cual le permite abrirse a los desafíos de mercados y nuevas tecnologías, para incorporar las apreciaciones de sus miembros, llegando a construir un sentido adecuado dentro de sus acciones.

Cada vez más los líderes de instituciones, se han abierto a la necesidad de contar para el desarrollo de sus Instituciones con programas de capacitación y desarrollo que promueven el crecimiento personal e incrementan los índices de productividad, calidad y excelencia en el desempeño de las tareas laborales.

Es en este caso que nuestra Institución ve necesario fortalecer y desarrollar una serie de habilidades y conocimientos en los servidores de la entidad, basada en la identificación de las principales demandas tanto laboral como del usuario llegando así a contar con una institución altamente capacitada entre sus servidores brindando un servicio de calidad.

1.6 LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

El Hospital Hermilio Valdizán como ya se había mencionado es una institución especializada en el área de Psiquiatría y Salud Mental, que desde su creación en su primordial función es de brindar atención integral a la persona, familia y comunidad.





salud mental y psiquiatría, a su vez está constituido como sede docente para la formación de estudiantes a nivel de pregrado y postgrado, manteniendo un liderazgo en dichas áreas.

El Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2014 que presentamos es parte de un análisis, síntesis y consolidación de las necesidades de capacitación; basado en la práctica diaria, teniendo presente a cada trabajador que forma parte de nuestra institución; enfocándonos en el desarrollo de sus capacidades, donde su objetivo es mejorar el desempeño y desarrollo laboral de los mismos para lo cual busca brindar las herramientas necesarias para fortalecer sus habilidades, logrando así un trabajador de salud cada vez más competente en beneficio personal, institucional y social.

Cabe resaltar que el factor humano es cimiento y motor de toda entidad y su influencia es decisiva en el desarrollo, evolución y futuro de la misma, el hombre es y continuará siendo el activo más valioso de una institución es por ello que se hace imprescindible la realización de desarrollar capacidades para producir los resultados que se desea.

El Plan Anual de Desarrollo de las Personas busca también mejorar el planeamiento de las acciones de Capacitación y evaluación, a través de un protocolo y proceso estandarizado, tomando como base la información de la institución a todo nivel.

De tal modo recogemos la realidad de la institución mediante la Priorización de la problemática que presenta cada servicio para solucionarlas o fortalecerlas, es por ello que como componente del proceso de desarrollo de los recursos humanos, es prioritario, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto de trabajo, así como el incremento de su eficiencia, como su progreso personal y laboral en el personal del Hospital.

Cabe resaltar que una de las grandes motivaciones en el trabajador es la CAPACITACION, el colaborador que recibe capacitación siente que la Institución lo considera para mejorar su rendimiento, la calidad de su trabajo, elevar su productividad y, consecuentemente, esto lo motivara y desarrollara un adecuado trabajo en su puesto.

Toda institución debe tener como base primordial que "Aprender es aumentar la capacidad para producir los resultados que uno desea"

La capacitación es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo en la Institución, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias que se presentan tanto dentro como fuera de la Institución. Proporciona a los empleados la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito en su puesto. De esta manera, también resulta ser una importante herramienta motivadora.

1.7 BASE LEGAL

- RM. N° 1231 – 2003/MINSA, que otorga al IDREH la facultad de aprobar los eventos de capacitación que organicen los órganos del MINSA.
- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de Capacitación y rendimiento para el sector público.





- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".
- DS. N° 005-2003-SA "Reglamento de Organización y Funciones del Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos (IDREH)".
- RM. N° 775-2004/MINSA. Estrategias y Plan Nacional de Desarrollo y Capacitación de los Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2004 –2006.
- R.J. N° 1220-2005-IDREH/J "Documento Gestión de Capacitación."
- RM. N° 452 – 2005/ MINSA, que aprueba el Plan de Capacitación de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2005-2006.
- Decreto Supremo N° 014-2002-SA Reglamento de organización y funciones Del Ministerio de Salud.
- Decreto Legislativo N° 276-Ley de bases de la carrera administrativa y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- Resolución Ministerial N° 514-95-SA/DM – reglamento del comité de becas y Capacitaciones del Ministerio de Salud.
- Directiva IDREH N° 001/DGFP- 2005, "Norma Técnica para las actividad Capacitación basada con el enfoque educativo por competencias".
- Reglamento del Decreto Legislativo 1025 "disposiciones Generales sobre la Capacitación y la evaluación del desempeño".

II DATOS GENERALES.

2.1 ANALISIS DE LA SITUACIÓN DE SALUD DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN

2.1.1 PRINCIPALES PROBLEMAS E INDICADORES DE SALUD MENTAL

No existe información epidemiológica consistente y organizada sobre la prevalencia de trastornos mentales en la población peruana. No se ha generado un sistema que centralice toda la información; sin embargo, se cuenta con algunos datos relevantes en los estudios realizados en Lima y en algunas capitales de departamentos que se resumen en lo siguiente:

- **Depresión en General.** El último estudio epidemiológico realizado en Lima Metropolitana por el Instituto especializado en Salud Mental "Honorio Delgado-Hideyo Noguchi" (2002), muestra una prevalencia de vida del 19% para depresión en general (14.5% para varones y 23.3% para mujeres).
- **Ansiedad en General.** Sobre los trastornos de ansiedad, este mismo estudio nos muestra una prevalencia de vida de 25.3% (20.3% para varones y 30.1% para mujeres). La prevalencia anual estaría en ascenso; se presume que hay una cifra oculta pues muchas personas no recurren a los servicios de salud.
- **Trastornos Psicóticos.** Sobre trastornos psicóticos, el estudio muestra una prevalencia del 1% (0.7% masculino y 1.3% femenino). La prevalencia de vida de los trastornos psiquiátricos en general en Lima Metropolitana y Callao es de 37.3%. En nuestro medio existe un déficit de instituciones especializadas para la atención de estos pacientes.
- **Suicidio.** Asociado a diferentes problemas de salud, ocupa el cuarto lugar como causa de muerte violenta en Lima, constituyendo el 8% de éstas (Instituto de Medicina Legal, 2001). Se señala que por cada mujer que



as



suicida se suicidan dos varones. En un estudio realizado en el INSM Honorio Delgado-Hideyo Noguchi (1998) se mencionan los motivos más frecuentes asociados al suicidio: conflictos conyugales (29.6%), conflictos familiares (27.6%) y conflictos sentimentales (22.1%). Los diagnósticos clínicos más frecuentes asociados al suicidio son: trastorno depresivo mayor (39.4%) y trastorno reactivo con síntomas depresivos (35.5%); un 23% está asociado también con abuso de alcohol y sustancias. Se presentan pensamientos suicidas en el 30.3% de la población.

- **Consumo y Abuso de Sustancias Psicoactivas.** Según la Encuesta Nacional de Prevención y Uso de Drogas (1998, 2000) la dependencia al alcohol y tabaco son las más importantes con un 10.1% y 8.1% respectivamente, en tanto que marihuana, pasta básica de cocaína, clorhidrato de cocaína, inhalantes y tranquilizantes sumaron el 0.78% de la población encuestada.

Resulta evidente que el consumo de alcohol es un grave problema de salud pública, asociado a varios factores psicosociales. En el Perú, los varones tienen la tasa más alta de dependencia al alcohol con relación a las mujeres: 16% frente a un 4.9%. La intoxicación alcohólica puede producir irritabilidad, conducta violenta y depresión. En el mundo occidental, el 10% de los varones y el 3 al 5% de las mujeres, aproximadamente, desarrollan problemas conductuales severos asociados al abuso de alcohol. Además, como los altos niveles de ingesta de alcohol pueden causar problemas médicos y psiquiátricos, se estima que del 20% al 35% de los usuarios de servicios de salud presentan abuso o dependencia al alcohol.

Con relación al tabaco, la dependencia a la nicotina es la segunda en prevalencia y de las más costosas. Cabe agregar que el 50% de los fumadores desarrolla algún tipo de cáncer en los países desarrollados; se presume que el Perú sigue ese mismo patrón mundial.

- **Violencia.** Configura un conjunto de problemas psicosociales de gran magnitud. Se le ha categorizado en cuatro grupos, atendiendo a la información disponible y sabiendo que éstos no son excluyentes y se pueden entrecruzar entre sí:

- Violencia familiar (maltrato infantil en el hogar; violencia contra la mujer; violencia contra las personas de la tercera edad)
- Violencia sexual (incesto)
- Violencia política
- Violencia social

- **Maltrato Infantil:** De acuerdo al estudio de Anicama (1999) uno de cada tres limeños maltrata psicológicamente a sus hijos (36.2%) y dos de cada cuatro o cinco lo hace físicamente (43.2%). El estudio de Ponce (1995) resalta que poco más de la mitad de los hijos son maltratados físicamente (52.3%), de los cuales un 20.4% son golpeados con objetos flagelantes. La flagelación es el método más practicado sin distinciones de edad, sexo o nivel sociocultural de los niños/as y sus familias.

- **Violencia contra la Mujer:** En la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (INEI, 2000), el 41% de las mujeres "alguna vez unida" ha sido agredida físicamente; la mayoría (83%) a veces y el 16% con frecuencia. Con relación al maltrato psicológico, se han identificado situaciones de control (34%) como "la ignora o es indiferente"; situaciones desobligantes (48%) como "la grita cuando le habla"; y amenazas (25%) como "me tienes cansado, me voy de la casa". En el estudio del Congreso de la República, un 82.2% de encuestadas afirma conocer a otra mujer que en el último año ha sido maltratada. Generalmente, es la violencia física la que impulsa a iniciar la denuncia.



94



pesar que dos tercios de encuestadas refieren que la violencia psicológica es la que más afecta a las mujeres.

- **Violencia Sexual:** Según la información del Instituto de Medicina Legal (2001), de todos los casos de delito contra la libertad sexual, el 73% son mujeres (de todas las edades) y el 94% de hombres abusados son menores de 17 años. Del total de casos, el 9.7% tiene entre 0 y 5 años; el 27.5% tiene entre 6 y 12 años; el 51.1% está entre 13 y 17 años. Según estos datos, la infancia y adolescencia son los grupos más vulnerables a la violencia sexual.
- **Incesto:** Contrariamente a lo que se presume, gran parte de los casos de violencia sexual son perpetrados por familiares muy cercanos, especialmente padre, hermano, tío, padrastro. Así, el incesto es un tipo de violencia sexual altamente frecuente que requiere de políticas preventivas y de atención específica. Reportes como el de DESCO (2000) muestran que el 21.9% de los casos de violencia sexual ocurren dentro de las propias familias y el 15.5% en casas de amigos y familiares. Respecto a la edad de los abusadores esta misma fuente muestra que el 60% de agresiones sexuales son cometidas por adolescentes de sexo masculino menores de 18 años.
- **Violencia Política y Desplazamientos por Violencia:** Según las fuentes consultadas, más de una década de violencia política ha producido alrededor de 69,000 muertos, 435,000 personas desplazadas de los cuales aproximadamente 68,000 han retornado a sus zonas de origen, 6,000 desaparecidos y 9,000 personas requisitorizadas y detenidas, muchas de ellas injustamente. Esta población ha sido afectada económica, social y emocionalmente, poniendo de manifiesto problemas como: Reacciones de Estrés Grave y Trastornos de Adaptación (F43 CIE 10) que incluye Trastorno de Desadaptación del Emigrante, con manifestaciones psicósomáticas de tipo depresivo/digestivo, o de Estrés Postraumático.
- **Violencia Social:** Según datos del Ministerio Público (2001), dos de cada cinco muertes violentas en el área urbana son producto de accidentes de tránsito (42.44%) y, del total de estas muertes violentas, el 15.08% son homicidios. Una de cada cinco de estas muertes no tiene una causa clara (20%). Una de cada tres personas o viviendas y, del mismo modo, dos de cada cinco autos sufren alguna forma de violencia, sobre todo robo o intento de robo. Existen problemas sociales que tienen claros componentes de salud mental que abordar, como el caso de las Pandillas Juveniles y embarazo en adolescentes.
- **Otros Problemas asociados a la salud mental.** Los abortos, además del alto índice de mortalidad que ocasionan, tienen consecuencias emocionales en las adolescentes y mujeres en general poco atendidas. Son problemas sociales de la infancia los niños, niñas y adolescentes que trabajan en desmedro de su desarrollo integral -sobre todo los que están expuestos a situaciones de alto riesgo- y los niños/as y adolescentes de la calle. Estas situaciones están asociadas a la pobreza y, en muchos casos, asociadas también al abandono familiar.

Merecen especial mención los discapacitados y la población adulta mayor, quienes suelen ser discriminados y excluidos, generándoles dificultades en su desarrollo personal e integración social

2.2 UBICACIÓN GEOGRAFICA

El Hospital Hermilio Valdizán se encuentra ubicado en la ciudad de Lima, capital del Perú, en el distrito de Santa Anita, en la parte central de la costa del país a una altitud de 155 mts. sobre el nivel del mar.



93



El Hospital cuenta con un área de 50,874 m² en el cono este de Lima, Km 3.5 de la carretera central, el hospital cuenta también con un Centro de Rehabilitación ubicado en Ñaña con un área de 20980 m².

El acceso es por vía terrestre a través de unidades de ómnibus y camionetas rurales (aprox. 50 líneas) desde:

- CONO ESTE :A través de la Carretera Central
- CONO SUR :A través de las Av. Evitamiento y Carretera Central
- CONO NORTE :A través de la Av. Evitamiento y Carretera Central
- CONO OESTE :A través de la Av. Venezuela y Av. Grau

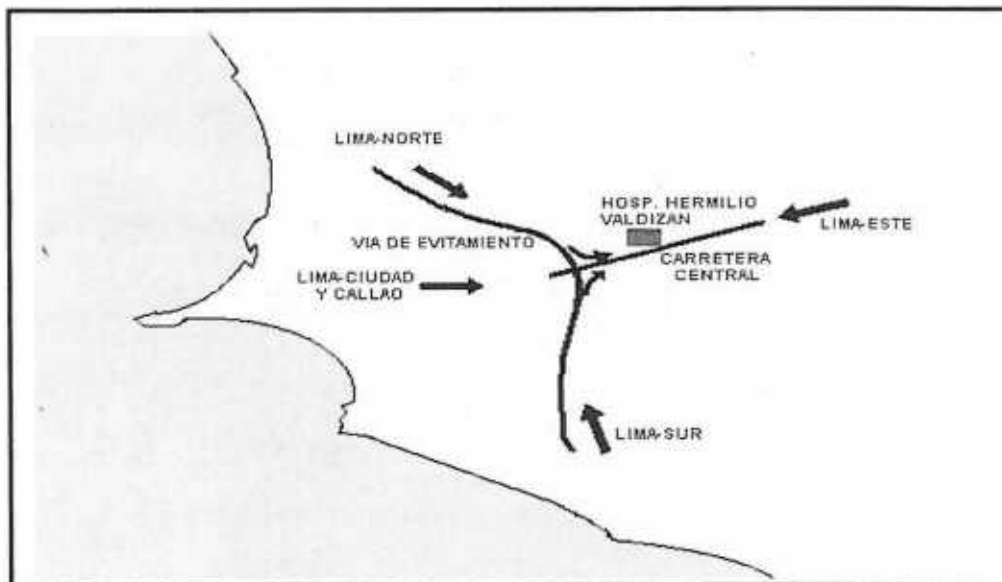


Figura 1. Ubicación y vías de acceso al Hospital Hermilio Valdizán.

2.3 PRESUPUESTO ASIGNADO POR AÑOS

• **Presupuesto:**

Indicación de los presupuestos asignados años anteriores para el Plan de Capacitación en el Hermilio Valdizán.

Nº	AÑO	PRESUPUESTO ASIGNADO POR AÑOS
1	2011	S/. 115,444
2	2012	S/. 215,815
3	2013	S/. 357,482

• **Periodo:**

El Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2014 si se encuentra comprometido para el ejercicio presupuestal del 2014.



D. BUSTAMANTE V.



92



2.4 PRESUPUESTO 2014

Se estima que 500 servidores entre profesionales, técnicos y auxiliares tendrán acceso al programa del Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2014. Dicho Plan si se encuentra comprometido para el ejercicio presupuestal del 2014. Según el Plan Operativo Institucional presentada por la Oficina de Planeamiento Estratégico: El presupuesto asignado para las indicadas acciones asciende a la suma de trescientos setenta y ocho mil doscientos noventa con 00/100 nuevos soles(S/. 378,290.00) y su ejecución se realizara según disponibilidad presupuestal.

2.5 RESPONSABLE

El Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2014, para el compromiso y viabilidad Presupuestal es responsable la Oficina de Planeamiento Estratégico y el Equipo de Trabajo de Capacitación y Evaluación de la Oficina de Personal con la supervisión de la Dirección Administrativa y la Dirección General, velaran por su planificación, ejecución, monitorio, y evaluación en concordancia con la realidad que presenta el Hospital.

III MARCO CONCEPTUAL DEL PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

3.1 CARACTERISTICAS DE UN PROGRAMA DE PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

El programa debe definir los objetivos, esto es las competencias que requiera el personal para satisfacer sus expectativas de desarrollo y para que la institución alcance los niveles deseados de eficiencia y productividad.

El principal resultado del diagnóstico de necesidades de capacitación es la elaboración del **programa de capacitación**, que resume las acciones que se efectuarán en un período de tiempo.

TÉRMINOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PDP:

Acciones de capacitación: procesos y actos que 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 y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral.

Brecha: es la diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las del ocupante del puesto.

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. Esta última exigencia no se aplica en el caso de pasantías internacionales.

Competencias: características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que supera los estándares previstos. Se refieren específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado.

Puesto: conjunto de requisitos mínimos que debe reunir y funciones generales que se le asignan a una persona en la entidad.



91



Estructura del puesto: es el diseño del puesto y está conformada por la descripción y el perfil del puesto.

Descripción del puesto: parte de la estructura del puesto en donde se establecen las relaciones, funciones, responsabilidades y condiciones de trabajo que corresponden al puesto.

Perfil del puesto: parte de la estructura del puesto en donde se definen los requisitos que debe cumplir el ocupante para desempeñar las funciones que el puesto requiere. Se dividen en: a) formación académica, b) experiencia, c) habilidades técnicas y d) competencias y/o destrezas.

Evaluación del Desempeño: instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad del desempeño de las personas al servicio del Estado. Existen dos tipos de evaluación que son complementarias: 1) de medición de competencias y 2) de logro de metas.

Formación laboral: incluye la capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en la entidad en la que laboran y que es impartida durante la jornada laboral. Dicha capacitación debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieran recibiendo la capacitación.

Formación profesional: incluye post doctorados, doctorados, maestrías y/o cursos de actualización impartidos por centros, o centros con sede en el extranjero o por especialistas, según sea el caso.

Personas al servicio del Estado: para efectos del PDP, son aquellas contempladas en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

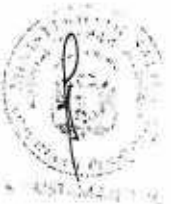
3.2 GUÍA DE MÉTODOS Y TÉCNICAS DIDÁCTICAS

Debemos enfatizar que una institución que aprende a aprender, es aquella que transfiere conocimientos a sus miembros, que construye un capital que no sólo se refleja en las cuentas de resultados de la institución sino también en el potencial de sus miembros

Hay muchas razones por las cuales una organización debe capacitar a su personal, pero una de las más importantes es el contexto actual. Y con esto nos referimos a que vivimos en un contexto de muchos cambios y competencia. Ante esta circunstancia, el comportamiento se modifica y nos enfrenta constantemente a situaciones de ajuste, adaptación, transformación y desarrollo y por eso es que debemos estar siempre actualizados. Por lo tanto todas las instituciones deben estar obligadas a encontrar e instrumentar mecanismos que les garanticen resultados exitosos en este dinámico entorno. Ninguna institución puede ni debe permanecer tal como está, eso significa que su recurso más preciado que es su personal no debe quedar rezagado y una de las formas más eficientes para que esto no suceda es capacitándose permanentemente.

En el marco del desarrollo profesional, la formación continua en la Capacitación constituye un pilar básico de la vida laboral de los profesionales del hospital y toda Institución, lo cual permite no solo el mantenimiento, sino mas bien la mejora en sus competencias, así como la adquisición de otras, lo cual ayuda y garantiza un desempeño laboral de calidad.

La Capacitación se orienta hacia el mejoramiento de las competencias laborales de los servidores públicos; desarrollando conocimientos, actitudes, habilidades que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por su misión institucional.





Existe una gama muy extensa de opciones en cuanto a estrategias y técnicas didácticas, para lo cual se debe identificar algunas características básicas que puedan ser de utilidad para tomar decisiones sobre aquéllas que sean un apoyo para lograr los objetivos de cada curso.

Es importante contar con un esquema básico de criterios para la estructuración de actividades propias a las necesidades de enseñanza-aprendizaje del grupo.

Si nos preguntáramos como aprende la gente en las instituciones podría responderse que se da a través de la capacitación. Esta respuesta sería absolutamente correcta, excepto que en realidad explica un proceso que no conocemos, el del aprendizaje, a través de otro proceso que es el de la capacitación.

Se tiene que tener en cuenta que cualquier proceso de trabajo se produce el aprendizaje, generalmente no se produce de manera explícita, por lo que su aprovechamiento es bastante menor que cuando se establecen métodos y procedimientos que permitan sistematizar todo el proceso formativo; Es por ello que dentro del marco del desarrollo profesional, la formación continua se constituye como un pilar básico de la vida laboral de los profesionales, técnicos y auxiliares del hospital, permitiendo el mantenimiento y la mejora de sus competencias, así como la adquisición de otras nuevas y, por ende, ayudando a garantizar la calidad de la atención sanitaria.

Los principios de aprendizaje constituyen las guías de los procesos por los que las personas aprenden de manera más efectiva. Mientras más utilicen estos principios en el aprendizaje, más probabilidades habrá de que la capacitación resulte efectiva. El éxito o fracaso de un programa de capacitación, suele relacionarse con dichos principios. Algunos de estos principios son: participación, repetición, retroalimentación, etc.

Mediante esta premisa podemos decir que cuando hay una continua formación y a su vez esta es de calidad contando con los principios metodológicos adecuados solo saldrá beneficiado el trabajador mediante un aprendizaje útil para ponerlo en práctica en su formación laboral.

Por estas razones y con la finalidad de mantener y asegurar el prestigio ganado a través de los años, es necesario que dentro de los procesos de capacitación se deben desarrollar las siguientes potencialidades humanas: flexibilidad, originalidad, creatividad, espíritu de innovación, calidez y actitud de mejora continua.

3.2.1 LAS ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

Las Estrategias de Capacitación que se aplicarán para el presente PDP son:

- El enfoque de la problematización desde, por y para el trabajo en base a competencias.
- "Aprender Haciendo" donde el personal se incorpora a nuevas experiencias laborales y aprende trabajando.
- Formación flexible y abierta en el tiempo, lugar y modalidad valorando las tecnologías de la información y Comunicaciones.
- Asistencia Técnica capacitando al "otro" aprendemos los "dos"

3.2.2 ADAPTACION AL NIVEL DEL TRABAJADOR

En toda institución es de suma importancia que el área pertinente conozca, ejercite la estrategia, opere de forma eficiente, comprometa a los empleados y maneje el cambio a todo nivel, solo así existirá un aprendizaje idóneo y a la vez conozca el nivel de competencia del participante, sus conocimientos y sus expectativas así como sus capacidades éticas y morales. Con el propósito que se llegue alcanzar su objeto





fijado tanto para el capacitado como para la Institución, para ello es importante lo siguiente:

a).- Crear un clima de aprendizaje y laboral positivo que favorezcan las relaciones empáticas, de cooperación, y contribuya al mantenimiento de las relaciones fluidas y gratificantes en el contexto del aprendizaje, facilitando el flujo en la comunicación, lo que promueve actitudes de colaboración entre los miembros.

b).- En el caso de la Formación Continuada de las profesiones sanitarias, se debe conseguir un clima positivo, esto supone crear un entorno de aprendizaje que promueva la investigación, la aplicación práctica, así como la reflexión, evaluación y el debate sobre la práctica profesional. Dado que para aprender es fundamental la motivación y el interés, es imprescindible, involucrar al participante en proyectos reales y basados en objetivos de su interés, donde los participantes puedan, por ejemplo a través de simulaciones, practicar aquellas tareas que deben desempeñar cotidianamente en su puesto.

Lo detallado anteriormente nos lleva a la conclusión que la formación debe ser flexible en los procedimientos y métodos didácticos, donde los objetivos sean claros, estructuras coherentes con servicios de responsabilidad y calidad, donde el docente sea dinámico y tenga un alto grado de facilitador e inductor del aprendizaje.

3.3. ORGANIZACIÓN DE LA ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Para mejorar la ejecución del PDP 2014, las capacitaciones han sido organizadas en tres grupos:

Específica - Individual: Son acciones de capacitación exclusivas de la Unidad Orgánica. Se refiere a capacitaciones que desarrollan competencias especializadas solo para servidores de dicha Unidad.

Específica - Corporativa: Son acciones de capacitación solicitadas por más de una Unidad Orgánica. Se refiere a capacitaciones que desarrollan competencias especializadas a servidores de varias Unidades Orgánicas.

Genérica: Son acciones de capacitación solicitadas por la mayoría de Unidades Orgánicas y se refieren a capacitaciones que desarrollan competencias que son comunes a la mayoría de servidores del MINSA vinculadas a la mejora nuestra cultura organizacional.

3.4. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

Metas de Capacitación: Al 2014 se espera alcanzar.

Meta: Reducir las brechas de conocimientos y habilidades operativas en los diferentes instancias de la organización, con la finalidad de alcanzar los niveles planteados en los objetivos generales de la función.

- 100% de gestores con capacidad de fortalecer la gestión institucional, propiciando la obtención de mayores niveles de eficiencia y eficacia de manera que se logre una mejor atención y servicio a la población,
- 100% de personal de la Institución con competencias laborales de nueva Cultura y Clima Organizacional, de servicio oportuno y de calidad que redunde positivamente en la prestación de los servicios, logrando una mayor productividad.
- 100% de servidores con capacidad fortalecida en la gestión de salud mental de mejora de acceso a una atención integral y de calidad.





3.5. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas para determinar el avance de las metas establecidas en el plan, dando cumplimiento a los objetivos y estrategias establecidas.

Para lograr ello, es importante coordinar con los jefes inmediatos para que evalúen de manera semestral las competencias desarrolladas, así como la mejora de desempeño de su personal a cargo, con respecto al semestre anterior.

El monitoreo y la evaluación de las intervenciones planificadas se implementará a modo de sistema integrado y estará orientado a conocer el nivel de ejecución de las actividades, el nivel de calidad de los procesos desarrollados así como también el nivel de logro alcanzado en relación a los objetivos previstos.

La evaluación como proceso, buscará determinar los efectos e impacto de las intervenciones del PDP, mediante un estudio sistemático y planificado.

El monitoreo o seguimiento será un proceso organizado de verificación y basado en la planificación y definición de una secuencia de acciones a lo largo de un período de tiempo y se realizará durante la implementación de PDP, en tanto la evaluación será por horizonte de-tiempo anual.

3.6 TIPOS DE CAPACITACION

Capacitación Inductiva

Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como su ambiente de trabajo, en particular. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

Capacitación Preventiva

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nueva metodología de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo institucional.

Capacitación Correctiva

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

3.7 CAPACITACION PARA EL DESARROLLO DE CARRERA

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades. Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro.





diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos

3.8 DEFINICION DE LOS DESTINATARIOS DE LA CAPACITACION

Para determinar los criterios de selección de los participantes se debe tener en cuenta aspectos tales como la función, los niveles de educación, los niveles de competencia preexistente, las motivaciones del grupo destinatario y las prioridades institucionales. Es importante considerar que no cualquier modalidad o programa de capacitación satisface las características de determinados grupos de individuos. Existen modalidades que se adaptan mejor a las diferentes características de cada grupo y a los temas, contenidos y/o destrezas a alcanzar. En muchas situaciones la modalidad de tipo "taller", con abundante trabajo práctico en grupos pequeños, será lo más adecuado, en tanto que en otros momentos la exposición de un relator, con apoyo audiovisual o la entrega de material escrito, será aconsejable.

3.9 LAS ACCIONES

Las actividades de aprendizaje se constituyen como un conjunto de acciones que se proponen al alumnado para alcanzar un objetivo específico previamente establecido, a través del aprendizaje de un determinado contenido. Por esta razón se puede decir que conforman experiencias de aprendizaje y formativas.

La elección de las acciones o tareas a desarrollar no debe ser arbitrarias. Por esta razón, proponemos una serie de factores a tener en cuenta para su planteamiento y/o elección:

- a).-Deben estar adaptadas a las necesidades del alumnado: intereses, nivel deben ser coherentes con los objetivos.
- b).-Deben ser fácilmente evaluables.
- c).-Deben plantearse de forma que motiven y estimulen.
- d).-Deben ser transferibles al puesto de trabajo (útiles)
- e).-Deben ser realizables, teniendo en cuenta los recursos disponibles, incluyendo las características y el momento del proceso de aprendizaje en el que nos encontremos, así distinguiremos también los diferentes tipos de tareas para la formación:

- introducción-motivación

Que permitan situar al trabajador/alumno ante la realidad del aprendizaje con una actitud positiva.

- Detección de conocimientos previos
Que facilitarán al profesorado el conocimiento de las ideas previas del alumnado, en las distintas fases del aprendizaje, para la adaptación continua a los destinatarios de la actividad.

3.10 MODALIDADES DE CAPACITACION

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

3.10.1.- CAPACITACION A LARGO PLAZO, COMPRENDE DE:





a).- Formación

Primera etapa de capacitación, brindada por universidades o institutos. Se caracteriza por una programación curricular en una disciplina específica permitiendo a quien la obtiene el ejercicio de una determinada profesión o labor. Es la base para alcanzar niveles educativos más elevados.

b).- Perfeccionamiento

Capacita al trabajador a que asuma otras funciones ligadas a mayor profundidad de conocimientos, sobre la disciplina base de formación o sobre investigación y docencia de la misma. Destinado a profesionales. Se encuentra en este nivel los Diplomados, Especialidades, Maestrías y Doctorados.

- **Diplomado:** Capacitación que aborda un área de conocimiento que permite un dominio más profundo sobre un área relacionada con su nivel de formación. Otorga un Diploma no un Título. Requiere un valor curricular mínimo de 36 créditos.

- **Especialización:** Capacitación profesional consiste en la adquisición de conocimientos y destrezas sistematizadas que tiene por finalidad la profundización teórico – práctico en un área del ejercicio profesional. Es brindada por universidades o instituciones superiores. Otorga Post Título Académico. Requiere valor curricular mínimo de 72 créditos.

- **Segunda Especialización:** Capacitación profesional Intensiva que desarrolla una mayor competencia en un área específica del conocimiento que por su amplitud requiere mayor inversión en tiempo y dedicación. Existe en el denominado Programa de Residentado Médico.

Otorga Post – Título académico.

Tiene un valor curricular de 108 créditos.

- **Maestría:** Grado universitario que precede al Doctorado y que se orienta a la Capacitación en investigación y docencia en una disciplina referencial. Otorga Grado Académico de Maestro. Valor curricular mínimo de 72 créditos.

- **Doctorado:** Grado Universitario elevado, con Énfasis en filósofos e Investigación en un área o disciplina referencial. Requiere maestría previa. Otorga Grado académico de Doctor. Valor curricular mínimo de 72 créditos.

3.10.2.- CAPACITACION A CORTO PLAZO

Es la Capacitación más usada en nuestro sector. Comprende los niveles de:

a).- Reforzamiento. Modalidad educativa de capacitación, proyectada a lograr una mejora en la competencia ya adquirida. Comprende:

- **Capacitación en servicio.** (Práctica) Capacitación que se obtiene del desempeño o la práctica técnico profesional en la labor diaria y de la realimentación inmediata. Se desarrolla preferentemente en el mismo centro de trabajo, de persona a persona, vía un facilitador.

- **Pasantía.** Capacitación que realiza en un campo clínico altamente calificado, a donde se traslada el participante integrándose al equipo de trabajo. Proporciona habilidades y destrezas en un tema específico. Requiere del apoyo de un tutor permanente.

- **Seminario.** Modalidad en la que se estudia e investiga un tema a profundidad para lo cual el docente señala los componentes del tema y las fechas en que este serán tratados, indicando la bibliografía a usar. El docente expone en sesión lo fundamental





del tema y los participantes exponen los resultados de sus investigaciones y estudio sobre el mismo, iniciándose la discusión y las posteriores conclusiones.

b).- Actualización. Modalidad educativa de capacitación, proyectada a lograr la adquisición de nuevos conocimientos sobre la formación basal. Permite la difusión de los avances científicos y tecnológicos. Comprende las siguientes modalidades:

- Taller. Modalidad de capacitación caracterizada por la presencia activa de los participantes en relación directa con el facilitador, quien planifica los contenidos a desarrollar a partir de los objetivos de aprendizaje que se precisa alcanzar, obteniendo productos específicos de acuerdo al contenido temático. Requiere de un moderador calificado y una selección homogénea de participantes.
- Conferencia. Es una actividad educativa en la que un expositor calificado diserta sobre algún punto doctrinal de la especialidad. Su valor agregado en la difusión de conocimientos y experiencias del experto. Tiene una duración de 45 y 60 minutos. Se escoge la conferencia cuando el tema se ha actualizado o el nivel del mismo es de dominio poco común.
- Congreso. Conjunto de actividades, caracterizado como reunión de especialistas en la que se informa sobre los avances y/o investigaciones en determinado campo del saber. Brinda información y conocimiento profundo de varios temas en una disciplina. No implica la adquisición de competencias y desarrollar espíritu solidario y corporativo, culminado con conclusiones y recomendaciones. Requiere ponentes altamente calificados. Valor curricular mínimo de 02 créditos.
- Curso. Actividades educativas con elementos de aprendizaje planificados (supervisión, monitoreo, evaluación, certificación) y secuenciados bajo la forma de contenidos estructurados. Usualmente se realiza en aula. Se abordan temas específicos que son divididos en unidades de aprendizaje o módulos, con objetivos de aprendizaje definidos en cuanto a competencias a lograr. Valor curricular mínimo de 01 créditos.
- Foro. Discusión grupal de carácter informal sobre un tema o situación, bajo la conducción de un coordinador. El objetivo es permitir la libre expresión de ideas y opiniones entre los integrantes del grupo para llegar a conclusiones. Se da lugar al debate y el coordinador extrae las conclusiones. Tiene una duración entre 60 a 120 minutos.
- Mesa Redonda. Actividad que reúne a un grupo de expertos bajo la coordinación de un moderador, en el que se discute ante una audiencia, sobre un tema de controversia. Su objetivo es analizar el tema desde puntos de vista divergentes u opuestos, esclareciendo y ampliando la perspectiva de los participantes. Concluye con resumen de las diferentes posiciones del parte del moderador. Tiene una duración de 40 a 90 minutos de exposición y 20 a 30 minutos de preguntas y respuestas
- Panel. Actividad caracterizada por una de expertos bajo la coordinación de un moderador, en la que los panelistas dialogan o conversan sobre un tema, desde su particular punto de vista, interactuando entre sí con la finalidad de integrar sus perspectivas o de complementarias, logrando que la audiencia tenga la visión integral de un tema. Tiene una duración de 40 o 90 minutos de exposición. Se escoge un papel cuando el tema a tratar puede ser abordado simultáneamente y discutido con una perspectiva consensuada. Se convierte en un papel-foro se añade 20 a 30 minutos de discusión, preguntas y respuestas.
- Simposio. Reunión de expertos en la que exponen diversos aspectos de un tema en una forma ordenada y desde varios puntos de vista. Tiene una duración de 40 a 90 minutos de exposición y 20 o 30 minutos de discusión, preguntas y respuestas. Se escoge un simposio cuando el tema a tratar es complejo y debe ser dividido en par



D. BUSTAMANT





para que cada especialista de una versión desde su experiencia, debiendo participantes hacer una integración.

3.11 NIVELES DE CAPACITACION

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

Nivel Básico

Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

Nivel Intermedio

Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado

Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la Empresa.

3.12 FORMAS DE CAPACITACION:

- **Capacitación Presencial:** Aquella en la cual hay presencia física simultanea del facilitador y alumnos. Usada en nuestro sector.
- **Capacitación No Presencial:** Aquella en la cual no hay presencia física simultanea de facilitador y alumnos.
- **Mixta:** Combina el tipo presencial con el no presencial.

3.13 CAPACITACION Y LOS CAMBIOS EN LOS COLABORADORES

El contenido de la capacitación puede involucrar cuatro tipos de cambios de comportamiento de los colaboradores.

1. Transmisión de informaciones: el elemento esencial en muchos programas de capacitación es el contenido: distribuir informaciones entre los capacitados como un cuerpo de conocimientos. A menudo, la informaciones son genéricas, referentes al trabajo: informaciones acerca de la empresa, sus productos, sus servicios, su organización, su política, sus reglamentos, etc. puede comprender también la transmisión de nuevos conocimientos.

2. Desarrollo de habilidades: sobre todo aquellas destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del cargo actual o de posibles ocupaciones futuras: se trata de una capacitación a menudo orientado de manera directa a las tareas y operaciones que van a ejecutarse.

3. Desarrollo o modificación de actitudes: por lo general se refiere al cambio de actitudes negativas por actitudes más favorables entre los colaboradores, aumento de la motivación, desarrollo de la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y relaciones de las demás personas. También por





involucrar e implicar la adquisición de nuevos hábitos y actitudes, ante todo, relacionados con los clientes o usuarios.

4. Desarrollo de conceptos: la capacitación puede estar conducida a elevar el nivel de abstracción y conceptualización de ideas y de filosofías, ya sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica administrativa o para elevar el nivel de generalización, capacitando gerentes que puedan pensar en términos globales y amplios.

3.14 DEFINICIONES OPERACIONES

- **Desarrollo de recursos humanos:** Proceso permanente, sistemático e integral, que incluye el desarrollo de potencialidades en el campo profesional (competencias), en el campo personal (bienestar, seguridad, línea de carrera, niveles remunerativos, beneficios, condiciones de trabajo, productividad etc.) y el campo de la actitud (motivación, vocación etc.) de los recursos humanos de una organización, logrando un mejor funcionamiento.
- **Gestión de recursos humanos:** Conducción de los procesos económicos, políticos, técnicos y culturales, inherentes a los recursos humanos (desde la planificación hasta su egreso del sistema) y su contribución a la atención de la salud de la población y el logro de los objetivos institucionales.
- **Capacitación:** Proceso consciente, liberado, participativo y permanente, puesto en funcionamiento por un sistema educativo o una organización con el objetivo de mejorar desempeños y resultados; estimular el desarrollo para la renovación en campos académicos profesionales o laborales y reforzar el espíritu de compromiso de cada persona para con la sociedad y particularmente para la con la comunidad en la cual se desenvuelve.
- **Gestión de la capacitación:** Acción que debe realizar una organización para diagnosticar, planificar, diseñar ejecutar y evaluar las actividades de Capacitación que la organización necesita dentro de un proceso conducente al logro del desarrollo competencial personal.
- **Evaluación del desempeño:** Mediante la evaluación del desempeño es posible descubrir los aciertos y desaciertos en la realización de las tareas y responsabilidades de los colaboradores allí se determinará el nivel satisfactorio, o no del cumplimiento de sus obligaciones, por lo que se determinará el reforzamiento en sus conocimientos; también sirve para averiguar qué sectores de la empresa reclaman una atención inmediata de los responsables de la capacitación
- **Competencia:** Es la combinación integrada de conocimientos, destrezas y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diverso contextos y que son aplicados en una situación laboral específica. La persona competente es el que sabe, sabe ser y sabe hacer bien las cosas en todo momento y circunstancias. Este término puede aplicarse tanto a la competencia académica como laboral, como a las genéricas y las específicas.
- **Gestión de la capacitación basada en el desarrollo de competencias (CBDC):** Proceso que se lleva a cabo para la gestión, formación perfeccionamiento o fortalecimiento de las competencias. Genera en el personal de salud conocimiento y destreza y actitudes relacionados al modelo de atención integral de salud. Estos procesos parten de elaborar los perfiles ocupacionales del personal de salud según sus funciones en los establecimientos.
- **Competencia laboral en salud:** Construcción social de aprendizaje significativo y útil para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene



82



solamente a través de la instrucción, sino también y en la gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

De otra manera:

- Las competencias laborales Son conjuntos, habilidades y actitudes verificables que se aplican en el desempeño de una función productiva.

Las competencias genéricas Son aquellas que son necesarias y esenciales para el desempeño de las funciones laborales de todos los trabajadores de salud, sin importar su profesión o experiencia.

Las competencias específicas Son los inherentes a su profesión o especialización que les permite a los trabajadores desempeñarse con Eficiencia y Eficacia.

- Desempeño laboral Es la puesta en prácticas del conjunto de conocimiento, habilidades en su puesto laboral de manera eficiente y eficaz.

- Evaluación de la capacitación Es el proceso de valoración que hacemos del programa de su gestión de los aprendizajes logrados, tomando como base las competencias previstas y la información recogida a cerca de su realización fin de tomar medidas de refuerzo o de reajuste para alcanzar lo previsto.

La evaluación se hace distintos momentos con distintos propósitos, al inicio, durante ya la terminar el propósito donde se derivan los nombres de evaluación inicial o de entrada, de proceso o formativa y de final o de salida, respectivamente.

- Monitoreo: Hace referencia a la evaluación del proceso, durante su ejecución, tomando nota de los elementos que contribuyen u obstaculizan los resultados que se han propuesto.

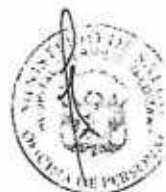
- Seguimiento de la capacitación: Consiste en el análisis reflexivo y crítico del progre, de los resultados que han logrado en los participantes y que se expresan en su desempeño cuando retorna a su centro de trabajo. Se diferente del monitoreo por que se realiza luego de finalizar la Capacitación, observándose entonces la práctica, la calidad de atención y de servicio.

3.15 LOS COMITES DEL PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Los Comités del Plan de Desarrollo de las Personas se conciben como una instancia de participación para asesorar a la administración de los servicios Públicos en la orientación, priorización, programación y ejecución de las acciones de capacitación en beneficio de sus trabajadores, y se constituyen en parte central de las iniciativas orientadas a modernizar el sistema de capacitación del sector público. La información y participación del personal en el desarrollo de las actividades de capacitación constituyen un objetivo fundamental en la constitución de los comités de capacitación, en la medida en que ésta es una materia privilegiada para la concertación de empleados y trabajadores. El gran ámbito de intereses que se convoca alrededor de este tema, tanto de trabajadores como de empleadores (búsqueda de una mayor productividad, desarrollo profesional, perfeccionamiento para un mejor desempeño, aspiraciones de mejorar nivel de ingresos, etc.), lo define como un área clave para la obtención de consensos.

3.16 FUNCIONES DE LOS COMITES:

- Definir el Plan de Trabajo para la elaboración de los PDP Quinquenal y Anualizado, atendiendo a los plazos establecidos en la Directiva de SERVIR.
- Solicitar y recopilar la información necesaria para la elaboración del PDP.



D. RUSTAMANTE





- Establecer el cronograma de reuniones en función de las necesidades de su entidad y de las características de su forma particular de trabajo, considerando por lo menos cuatro reuniones anuales para planificación, análisis de propuesta del PDP, aprobación y evaluación de resultados respectivamente.
- Visar los PDP Quinquenal y Anualizado, y presentarlos al titular de la entidad para su aprobación.
- Evaluar la procedencia de la propuesta de modificación del PDP Anualizado presentada por el secretario, en los casos que corresponda.
- Finalmente, en lo que se refiere a las funciones de estos Comités, es conveniente señalar que estas instancias se han concebido para posibilitar la participación representativa de los funcionarios, en las políticas de capacitación del servicio y de esta manera apoyar los esfuerzos para lograr una capacitación más eficiente y eficaz.
- Se espera que la creación de los Comités posibilite una mayor transparencia y equidad de las decisiones que se tomen en este ámbito. Desde esta perspectiva es muy importante que el Comité evite constituirse en un lugar para resolver otro tipo de situaciones laborales, o de hacer de esta instancia una práctica para asignar cupos o cuotas de participación de los funcionarios en las distintas actividades de capacitación.

3.16 OPERACIONES DE UN COMITÉ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

A partir de la experiencia de los Comités ya conformados, su funcionamiento se puede caracterizar de la siguiente manera:

- Realización de reuniones periódicas. Recordemos que como parte de las normas de funcionamiento del Comité, se sugirió la conveniencia de determinar una cierta regularidad para las reuniones, (puede ser una vez al mes, o cada vez que un porcentaje de sus miembros, previamente acordado, así lo requiera). La frecuencia de las reuniones podrá variar obviamente según el período del año. Así por ejemplo, en los meses en que es necesario presentar la petición de financiamiento para el programa de capacitación del año siguiente, será fundamental que el Comité tenga un funcionamiento ágil y propositivo en los tiempos adecuados. En el resto del año es bueno mantener una regularidad que permita realizar el seguimiento de las actividades y las proposiciones que sean pertinentes.
- Elaboración de informes que den cuenta de las opiniones y sugerencias respecto del programa de capacitación en curso y de las proposiciones de programas siguientes.
- Los miembros del comité en general deben estar permanentemente informados sobre las políticas de gobierno respecto al tema de capacitación. Los mecanismos para esto son: participar en las actividades de apoyo técnico programadas, tanto para encargados como para dirigentes de asociaciones

Los temas sobre los que un Comité puede consultar y asesorar son, por ejemplo:

1. La política de capacitación que tiene la institución, sus objetivos, metas y el rol que desempeña para el desarrollo de la organización y de los funcionarios.
2. El desarrollo de las actividades en ejecución.
3. La forma en que la capacitación recoge efectivamente las necesidades de la institución y de los funcionarios.
4. El nivel de participación de los distintos estamentos en las actividades de capacitación.
5. La divulgación de las actividades de capacitación..



80



IV.-FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la institución, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias que se presentan tanto dentro como fuera de la institución. Proporciona a los empleados la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito en su puesto. De esta manera, también resulta ser una importante herramienta motivadora para su personal. En estos tiempos son los propios colaboradores quienes están demandando capacitación en áreas y temas específicos; han asimilado la necesidad de mejorar para incrementar el valor transferido a los usuarios y los de sí mismos. Un desarrollo de recursos humanos efectivo en una institución implica planeamiento, estructuración, educación, capacitación para así brindar conocimiento, destrezas y compromiso en los miembros y personal al máximo y utilizarlos creativamente como herramientas para brindar poder. Hay muchas formas de impartir capacitación, desde sugerir lecturas hasta talleres vivenciales, todos los métodos son buenos, hasta cierto punto, pero los más eficaces parecen ser aquellos que dramatizan modelos para que la persona identifique y practique los comportamientos de quienes son eficientes y tienen éxito en determinado trabajo. La capacitación facilita el aprendizaje de comportamientos relacionados con el trabajo, por ello, el contenido del programa debe ajustarse al trabajo. La ayuda de los expertos permite identificar los conocimientos, destrezas y las características personales que los instructores, puedan enseñar y que sean válidos para el objetivo final. Un factor de gran importancia es que la institución no debe de considerar al proceso de capacitación, como un hecho que se da una sola vez para cumplir con un requisito. La mejor forma de capacitación es la que se obtiene de un proceso continuo, siempre buscando conocimientos y habilidades para estar al día con los cambios repentinos que suceden en el mundo de constante competencia. La capacitación continua significa que los trabajadores se deben encontrar preparados para avanzar, hacia mejores oportunidades ya sea dentro o fuera de la institución.

V.- VENTAJAS DEL PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Para la Empresa:

En una institución se ve reflejado la ventaja en cuanto a la organización interna lo que conlleva a maximizar los resultados, fortaleciendo su administración.

Para el Colaborador:

En cuanto a los trabajadores se ve reflejado la ventaja en cuanto a que estos se sienten más a gusto, les da mayor seguridad y a su vez evita accidentes posibilitando al desarrollo personal y profesional, donde destaca sus mayores habilidades y destrezas para el desempeño

En fin capacitar a los colaboradores trae muchos beneficios en forma general, tanto a nivel institucional o personal, los mismos que podemos sintetizarlo como siguen:

- Consolidación en la integración de los miembros de la organización.
- Mayor identificación con la cultura organizacional.
- Disposición desinteresada por el logro de la misión empresarial
- Entrega total de esfuerzo por llegar a cumplir con las tareas y actividades.
- Mayor retorno de la inversión.
- Alta productividad.
- Promueve la creatividad, innovación y disposición para el trabajo.





- Mejora el desempeño de los trabajadores.
- Desarrollo de una mejor comunicación entre los miembros de una organización.
- Reducción de costos.
- Mayor armonía, el trabajo en equipo y por ende la cooperación y coordinación.
- Obtener información de fuente confiable, como son los colaboradores.

VI.- IMPORTANCIA DEL PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Aún en estos tiempos existe la gran pregunta del porque? y para qué? se debe invertir en los recursos humanos, y esto se da porque muchos piensan en el recurso económico y no en la productividad, por ello es bueno hacerles recordar que la "educación" no es otra cosa que una inversión. Esto sucede a diario, podemos observarlo en el mismo hogar cuando matricula a sus hijos en el colegio, no está realizando un gasto sino que está invirtiendo para que, años después, sus niños de hoy sean hombres libres y útiles a la sociedad del mundo. La figura se da a la inversa en un hogar que descuida la educación de los hijos porque, mañana más tarde, éstos serán una carga para la sociedad debido a que solamente podrán aportar fuerza física. En las Instituciones sucede exactamente igual; la gran motivadora es la CAPACITACION. El colaborador que recibe capacitación siente que la Institución está invirtiendo en su talento para mejorar su rendimiento, la calidad de su trabajo, elevar su productividad. Cabe resaltar que el salario espiritual permite mejorar la calidad humana del hombre, coadyuva a la felicidad de su hogar. Este colaborador será el principal publicista de la institución por que se sentirá orgulloso de ser su servidor y artífice de su engrandecimiento. El desarrollo de los recursos humanos es central ante el reto tan importante que las instituciones enfrentan en este mundo globalizado y competitivo

VII. FORMATO DEL PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

7.1 ANEXO I CONSOLIDADO DE LOS CURSOS APROBADOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS MEDIANTE COMITÉ

VIII. ANEXO II FORMATOS DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION REMITIDOS POR LOS DEPARTAMENTOS Y OFICINAS DEL HHV

8.1. Actividades capacitación de áreas asistenciales: Ver Anexo I

8.2. Actividades capacitación de áreas administrativas: Ver Anexo II



ANEXO I

CONSOLIDADO DE LOS
CURSOS APROBADOS
DEL PLAN DE
DESARROLLO DE LAS
PERSONAS MEDIANTE
COMITE
PDP 2014



D. BUSTAMANTE V.



27

CRONOGRAMA DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2014 ALTA DIRECCION Y ADMINISTRATIVO
FORMATO N° 4

Departamento	Orden de Prioridad	Líneas Estratégicas	PROBLEMA PRIORIZADO	Actividad Educativa	RESULTADO ESPERADO	Modalidad Educativa	Público objetivo	N° de Actividades	Días	HORAS	Credito	Recursos								Costo de Alimentación		COSTO TOTAL	FUENTE DE FINANCIAMIENTO			CRONOGRAMA TRIMESTRAL				FORMA DE EJECUCION						
												Humanos				Materiales				TIPO	SI		TIPO	SI	NO	POR	COOP. EXT.	I	II	III	IV	CURE CTA	TERCER A			
												DOCENTES		PARTICIPANTES		DIDACTICOS		EQUIPOS																		
												N°	SI	N°	SI	N°	SI	N°	SI	TIPO	SI		N°	SI	TIPO	SI	NO	POR	COOP. EXT.	I	II	III	IV	CURE CTA	TERCER A	
PERSONAL	1	EDUCACIÓN PERMANENTE	JORNADA ADMINISTRATIVA DE RECURSOS HUMANOS	CLIMA ORGANIZACIONAL	Personal con habilidades de manejo y conocimiento en temas relacionados con el recurso humano siendo el hospital sede para tal acto	JORNADA ADMINISTRATIVA	Personal asistencial y administrativo	1				1	4	3,000.00	500	0.00			tipicos, afiches, folders, lapiceros, fotocopias, rotan, otras	2,500.00		rutine de audiotape - puntero	10,000.00											X	X	
PERSONAL	4	EDUCACIÓN PERMANENTE	ACTUALIZACION EN PROGRAMAS EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Manejo en los programas de Gestión dentro de la Oficina de Personal	coordinadores actualizados en los temas referentes a la gestión en recursos humanos	curso	coordinadores de la oficina de personal	1				1			6	5,000.00																		X	X	
PERSONAL	5	EDUCACIÓN PERMANENTE	ACTUALIZACION EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Actualización en los diferentes temas relacionados	Fortalecer los conocimientos en relación a la gestión de recursos humanos	espmado	jefatura	1							1	3,500.00																			X	
CONTROL INTERNO	1	EDUCACIÓN PERMANENTE	Nuevas disposiciones técnico-normativas en el procedimiento administrativo sancionador.	Curso de Procedimiento Administrativo Sancionador - PAS.	Cumplir con el procedimiento administrativo sancionador vigente	Presencial							4	1	2	12	1																		X	
CONTROL INTERNO	3	EDUCACIÓN PERMANENTE	Insuficiente capacitación en procedimientos administrativo - asistenciales	Curso de Control de la Gestión y operatividad de los servicios de salud.	Mejorar los procedimientos técnicos administrativos.	Presencial							4	1	6	24	1																		X	
RRPP	1	EDUCACIÓN PERMANENTE	FALTA DE CAPACITACION E ATENCION AL USUARIO Y MANEJO DE CRISIS	ATENCION AL USUARIO EN SALUD MENTAL Y MANEJO DE CRISIS	PERSONAL CAPACITADO EN LO REQUERIDO	CURSO TALLER							30	1	2																				X	X
RRPP	2	EDUCACIÓN PERMANENTE	ACTUALIZACION EN RELACION A RELACIONES PUBLICAS E IMAGEN INSTITUCIONAL	ACTUALIZACION EN COMUNICACION INSTITUCIONAL - GESTION DE IMAGEN CORPORATIVA	PERSONAL ACTUALIZADO EN TEMAS RELACIONADOS A RELACIONES PUBLICAS	DIPLOMADO							1	1																				X	X	
RRPP	3	EDUCACIÓN PERMANENTE	FALTA DE CAPACITACION EN ATENCION DE EVENTOS Y MANEJO DEN PROTOCCOLO	MANEJO DE PROTOCCOLO	PERSONAL CON UN ADECUADO MANEJO EN CUANTO A NIVEL PROTOCCOLAR	CURSO							6																					X	X	
INFORMATICA	1	EDUCACIÓN PERMANENTE	Gestion de Servicios de T.I.	PERSONAL CAPACITADO AL 100%		curso							1																					X	X	
INFORMATICA	2	EDUCACIÓN PERMANENTE	BASE DE DATOS Y SOPORTE TECNICO	PERSONAL CAPACITADO AL 100%		curso									2																			X	X	

HOSPITAL "HERMILIO VALDIZÁN"
DPTO. SALUD MENTAL DEL NIÑO ADOLESCENTE

Dra. MILAGROS TOLEDO CASTILLO
Médica Jefe de SALINA
CMP-33845 R.M.P. 14/11/19

HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN
OFICINA DE PERSONAL

Bach. DAMIÁN BUSTAMANTE VALDIVIA
Jefe de la Oficina de Personal

Ricardo Salazar
Ricardo Salazar



ANEXO II

FORMATO DE ACTIVIDADES DE
CAPACITACION REMITIDOS POR
LOS DEPARTAMENTOS Y
OFICINAS DEL HHV

ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVOS

PDP 2014



D. GUSTAMA ESTE V.



GS

PDP

ASISTENCIAL

2014



67

PLAN DE CAPACITACIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS Y SERVICIOS ASISTENCIALES PERIODO 2014

LLUVIA DE PROBLEMAS

FORMATO N° 1

N°	PROBLEMAS	GESTION	CAPACITACION	SERVICIOS O DEPARTAMENTO	RESPONSABLE
1	INSUFICIENTES RECURSOS HUMANOS PARA LA GESTION DE LA DOCENCIA E INVESTIGACION	X			DG - OADI
2	INSUFICIENTES OPORTUNIDADES DE ACTUALIZACION EN TEMAS SOCIALES RELACIONADOS A LA SALUD MENTAL	X	X		OADI
3	INSUFICIENTES OPORTUNIDADES DE ACTUALIZACION EN TEMAS EMERGENTES DE SALUD MENTAL	X	X		OADI
4	INSUFICIENTES CONOCIMIENTOS EN BIOESTADÍSTICA Y MANEJO DE SOFTWARE ESTADISTICO		X		OADI
5	INSUFICIENTES CONOCIMIENTOS EN METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION		X		OADI
6	Falta de actualización en la terapeutica de enfermedades no psiquiatricas		x	Servicios medicos	Servicios medicos
7	Falta de capacitacion en RCP avanzado		x	Servicios medicos	Servicios medicos
8	Falta de actualización en el tratamiento de enfermedades cardiovasculares		x	Servicios medicos	Servicios medicos
9	Falta de actualización en el manejo de emergencias no psiquiatricas		x	Servicios medicos	Servicios medicos
10	CAPACITACION EN ATENCION ODONTOESTOMATOLOGICA AL PACIENTE	X	X	SERVICIO DE ODONTOESTOMATOLOGIA	DEPARTAMENTO MEDICO Y DENTAL
11	CAPACITACION ODONTOESTOMATOLOGICA AL PACIENTE ODONTOPEDIATRICO	X	X	SERVICIO DE ODONTOESTOMATOLOGIA	DEPARTAMENTO MEDICO Y DENTAL
12	CAPACITACION EN TRATAMIENTOS ODONTOESTOMATOLOGICOS	X	X	SERVICIO DE ODONTOESTOMATOLOGIA	DEPARTAMENTO MEDICO Y DENTAL
13	FALTA DE ACTUALIZACION EN TEMAS RELACIONADOS A LA ASISTENCIA DENTAL		X	SERVICIO DE ODONTOESTOMATOLOGIA	DEPARTAMENTO MEDICO Y DENTAL
14	Falta de conocimiento en asistencia nutricional en pacientes hospitalizados		x	servicio nutricion	servicio nutricion
15	Reforzar conocimientos en sistemas de analisis de peligros y puntos criticos de control		x	servicio nutricion	servicio nutricion
16	Falta de reforzamiento en estandarizacion antropometrica y dosaje de hemoglobina		x	servicio nutricion	servicio nutricion
17	Falta de actualizacion en administracion de servicios hospitalarios		x	servicio nutricion	servicio nutricion
18	ESTRÉS LABORAL		X	FARMACIA	OADI Q.F. MARIA PINTO MAYURI
19	FALTA DE COMUNICACIÓN ENTRE MIEMBROS DEL EQUIPO		X	FARMACIA	DG Q.F. MARIA PINTO MAYURI



D. BUSTAMANTE V.



PLAN DE CAPACITACIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS Y SERVICIOS ASISTENCIALES PERIODO 2014
LLUVIA DE PROBLEMAS

FORMATO N° 1

Nº	PROBLEMAS	GESTION	CAPACITACION	SERVICIOS O DEPARTAMENTO	RESPONSABLE
20	FALTA DE EMPATIA Y TOLERANCIA		X	FARMACIA	OADI Q.F. MARIA PINTO MAYURI
21	DEMANDA FLUCTUANTE DE PRODUCTOS FARMACEUTICOS , QUE IMPIDE UNA PROGRAMACION ACORDE CON LA DEMANDA	X	X	FARMACIA	DG - LOGISTICA Q.F. MARIA PINTO MAYURI
22	CONOCIMIENTOS DESACTUALIZADOS EN FARMACOLOGIA		X	FARMACIA	OADI Q.F. MARIA PINTO MAYURI
23	INSUFICIENTE CAPACITACION EN TRASTORNO DE DESARROLLO		X		DSMNA
24	AUMENTO DE DEMANDA DE PADRES CON PROBLEMAS DE CRIANZA DE NIÑOS Y ADOLESCENTES		X		DSMNA
25	INCREMENTO DE NIÑOS Y ADOLESCENTES CON DINAMICAS FAMILIARES DISFUNCIONALES		X		DSMNA
26	ESCASO COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJO EN ALGUNOS TRABAJADORES	X			DSMNA
27	FALTA DE CAPACITACION EN PRUEBAS NEUROPSICOLOGICAS		X		DSMNA
28	INADECUADO MANEJO CONDUCTUAL DE LOS PACIENTES (NIÑOS Y ADOLESCENTES)		X		DSMNA
29	Personal del primer y segundo nivel de atención requiere capacitación en Consejería en Salud Mental		X	DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL
30	Dificultades para elaborar programas de intervención en promoción y prevención de la Salud Mental		X	DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL
31	Escasos estudios de investigación relacionados a la salud mental en la comunidad.		X	DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL
32	Personal del primer y segundo nivel de atención con dificultades para detectar y abordar casos con problemas de salud mental		X	DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL
33	Actualización en la formulación de guías clínicas en atención a la especialidad	X	X		DSMAG
34	Actualización en Emergencias Psiquiátricas		X		DSMAG
35	PATOLOGIA DUAL		X		DPTO DE ADICCIONES
36	ADICCIONES EN ADOLESCENTES	X	X		DPTO DE ADICCIONES



D. BUSTAMANT



PLAN DE CAPACITACIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS Y SERVICIOS ASISTENCIALES PERIODO 2014

LLUVIA DE PROBLEMAS

FORMATO N° 1

N°	PROBLEMAS	GESTION	CAPACITACION	SERVICIOS O DEPARTAMENTO	RESPONSABLE
37	NEUROPSICOLOGIA		X		DPTO DE ADICCIONES
38	INTERVENCION EN TERAPIA FAMILIAR EN ADICCIONES	X	X		DPTO DE ADICCIONES
39	EL HOSPITAL VIENE REALIZANDO LA IMPLEMENTACION DE APLICACIONES INFORMATICAS EN LOS DIVERSOS SERVICIOS, INCLUIDO EL NUESTRO, PARA LO CUAL ES NECESARIO QUE EL PERSONAL ESTE ACTUALIZADO EN OFIMATICA, PARA QUE SE ADAPTE RAPIDAMENTE A LAS NECESIDADES		X	SERVICIO DE DIAGNOSTICO	DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO
40	EL PERSONAL SE VE EXPUESTO FRECUENTEMENTE A RIESGOS OCUPACIONALES, QUE SON NECESARIOS DE EVITAR, POR SEGURIDAD DEL PERSONAL Y PARA UNA CORRECTA ATENCION A LOS PACIENTES, QUE FINALMENTE SE TRADUCE EN CUMPLIMIENTOS DE METAS INSTITUCIONALES.		X	SERVICIO DE DIAGNOSTICO	DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO
41	EL CLIMA ORGANIZACIONAL, ES UN FACTOR IMPORTANTE A TODO DE LA INSTITUCION INCLUYENDO NUESTRA AREA, POR LO CUAL, LOS TRABAJADORES NECESITAN ESTAR CAPACITADOS EN HABILIDADES QUE PERMITAN UNA MEJORA CONTINUA DEL MISMO.		X	SERVICIO DE DIAGNOSTICO	DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO
42	El personal del Servicio de Laboratorio necesita actualización constante en los diversos temas de laboratorio clínico, incluyendo capacitaciones en realización de metodologías de pruebas inmunológicas		X	SERVICIO DE LABORATORIO	DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO(LABORATORIO)
43	Al haberse implementado el nuevo tarifario, además del uso del correo institucional y codificaciones de laboratorio, el personal necesita capacitación en OFIMATICA, para poder brindar una atención adecuada a los pacientes, cubriendo las necesidades institucionales.		X	SERVICIO DE LABORATORIO	DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO(LABORATORIO)
44	El personal del Servicio de Laboratorio está en contacto directo con los usuarios, por lo tanto se necesita un clima organizacional adecuado para dichas atenciones que mejorarían la relación trabajador- usuario.		X	SERVICIO DE LABORATORIO	DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO(LABORATORIO)
45	incremento en la demanda de intervenciones breves en la modalidad de consejería psicologica (diferentes enfoques, diferentes criterios)			X	DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO(PSIKOLOGIA DIAGNOSTICO)
46	incremento en la demanda de evaluaciones Neuropsicologicas en usuarios de la tercera edad (mas de 65 años)			X	DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO(PSIKOLOGIA DIAGNOSTICO)



64

PLAN DE CAPACITACIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS Y SERVICIOS ASISTENCIALES PERIODO 2014
LLUVIA DE PROBLEMAS

FORMATO N° 1

N°	PROBLEMAS	GESTION	CAPACITACION	SERVICIOS O DEPARTAMENTO	RESPONSABLE
47	INSUFICIENTE CAPACITACION EN BIOETICA CLINICA		X		DIRECCION GENERAL COMITÉ DE ETICA
48	NO SE TIENEN VENTILADORES	X		TODOS LOS SERVICIOS	ÑAÑA
49	LOS SERVICIOS NO TIENEN INTERNET	X		TODOS LOS SERVICIOS	ÑAÑA
50	EL PERSONAL NO TIENE DONDE ALMORZAR	X		TODOS LOS SERVICIOS	ÑAÑA
51	SALUD OCUPACIONAL		X	TODOS LOS SERVICIOS	ÑAÑA
52	ESTILO DE VIDA SALUDABLE		X	TODOS LOS SERVICIOS	ÑAÑA
53	CLIMA LABORAL		X	TODOS LOS SERVICIOS	ÑAÑA
54	FALTA DE ACTUALIZACION EN PROGRAMAS DE INDICADORES DE GESTION SANITARIA		X	SDG	SDG
55	ACTUALIZACION EN PROGRAMAS DE ATENCION AL PACIENTE CON PROBLEMAS JUDICIALES		X	SDG	SDG
56	CURSO DE BIOSEGURIDAD HOSPITALARIA		X	SDG	SDG
57	PROGRAMA DE ACTUALIZACION EN ATENCION DE CALIDAD AL PACIENTE		X	SDG	SDG
58	PROGRAMA INTEGRAL DE ATENCIÓN AL PACIENTE CON SUICIDIO		X	SDG	SDG
59	Necesidad de ampliar conocimientos en el sistema de gestion de la calidad en salud		x	GESTION DE LA CALIDAD	GESTION DE LA CALIDAD
60	Falta de manejo de nuevas herramientas en sistemas de informatica		x	GESTION DE LA CALIDAD	GESTION DE LA CALIDAD
61	No existe evidencia de certificacion en experiencia de acreditacion en los servicios de salud		x	GESTION DE LA CALIDAD	GESTION DE LA CALIDAD
62	Desconocimiento del uso adecuado de herramientas de proyectos de mejora continua de la calidad en salud		x	GESTION DE LA CALIDAD	GESTION DE LA CALIDAD



PLAN DE CAPACITACIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS Y SERVICIOS ASISTENCIALES PERIODO 2014
LLUVIA DE PROBLEMAS

FORMATO N° 1

N°	PROBLEMAS	GESTION	CAPACITACION	SERVICIOS O DEPARTAMENTO	RESPONSABLE
63	No existe capacitacion especializada en Auditoria de la Claidad en saud Mental		x	GESTION DE LA CALIDAD	GESTION DE LA CALIDAD
64	Falta de asertividad en la conduccion de talleres sobre clima orgaizacional		x	GESTION DE LA CALIDAD	GESTION DE LA CALIDAD
65	Carencia de conocimientos actualizados en salud ocupacional. .		x	Oficina de Epidemiologia	Oficina de Epidemiologia
66	Carencia de conocimientos actualizados en Epidemiologia/Bioseguridad.		x	Oficina de Epidemiologia	Oficina de Epidemiologia
67	Carencia de conocimientos actualizados en Residuos solidos.		x	Oficina de Epidemiologia	Oficina de Epidemiologia
68	Carencia de conocimientos actualizados en bioseguridad y salud en el trabajo		x	Oficina de Epidemiologia	Oficina de Epidemiologia
69	Alto estrés laboral.		x	Oficina de Epidemiologia	Oficina de Epidemiologia
70	Control y monitorización de felinos(gatos).		x	Oficina de Epidemiologia	Oficina de Epidemiologia



D. BUSTAMANTE V.



**PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2014
IDENTIFICACION DE PROBLEMAS**

Nº	PROBLEMAS	DEPARTAMENTO
1	INSUFICIENTES OPORTUNIDADES DE ACTUALIZACION EN TEMAS SOCIALES RELACIONADOS A LA SALUD MENTAL	OADI
2	INSUFICIENTES OPORTUNIDADES DE ACTUALIZACION EN TEMAS EMERGENTES DE SALUD MENTAL	OADI
3	INSUFICIENTES CONOCIMIENTOS EN BIOESTADÍSTICA Y MANEJO DE SOFTWARE ESTADISTICO	OADI
4	Falta de actualización en la terapeutica de enfermedades no psiquiatricas	SERVICIOS MEDICOS
5	Falta de capacitacion en RCP avanzado	SERVICIOS MEDICOS
6	Falta de actualización en el tratamiento de enfermedades cardiovasculares	SERVICIOS MEDICOS
7	Falta de actualización en el manejo de emergencias no psiquiatricas	SERVICIOS MEDICOS
8	CAPACITACION EN ATENCION ODONTOESTOMATOLOGICA EN PACIENTES CON DISCAPACIDAD Y NECESIDADES ESPECIALES	ODONTOESTOMATOLOGIA
9	CAPACITACION EN ATENCION ODONTOESTOMATOLOGICA AL PACIENTE ODONTOPEDIATRICO	ODONTOESTOMATOLOGIA
10	CAPACITACION EN TRATAMIENTO ODONTOLOGICOS	ODONTOESTOMATOLOGIA
11	FALTA DE ACTUALIZACION EN TEMAS RELACIONADOS A LA ASISTENCIA DENTAL	ODONTOESTOMATOLOGIA
12	Falta de conocimiento en asistencia nutricional en pacientes hospitalizados	SERVICIO DE NUTRICION
13	Reforzar conocimientos en sistemas de analisis de peligros y puntos criticos de control	SERVICIO DE NUTRICION
14	Falta de reforzamiento en estandarizacion antropometrica y dosaje de hemoglobina	SERVICIO DE NUTRICION
15	Falta de actualizacion en administracion de servicios hospitalarios	SERVICIO DE NUTRICION



D. BUSTAMANTE V.



**PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2014
IDENTIFICACION DE PROBLEMAS**

Nº	PROBLEMAS	DEPARTAMENTO
16	ESTRÉS LABORAL	FARMACIA
17	FALTA DE COMUNICACIÓN ENTRE MIEMBROS DEL EQUIPO	FARMACIA
18	FALTA DE EMPATIA Y TOLERANCIA	FARMACIA
19	DEMANDA FLUCTUANTE DE PRODUCTOS FARMACEUTICOS , QUE IMPIDE UNA PROGRAMACION ACORDE CON LA DEMANDA	FARMACIA
20	CONOCIMIENTOS DESACTUALIZADOS EN FARMACOLOGIA	FARMACIA
21	INSUFICIENTE CAPACITACION EN TRASTORNO DE DESARROLLO	DSMNA
22	PAUTAS INADECUADAS DE MANEJO CONDUCTUAL DE LOS PADRES EN EL MANEJO DE LOS NIÑOS Y ADOLESCENTES	DSMNA
23	FALTA DE CAPACITACION EN PRUEBAS NEUROPSICOLOGICAS	DSMNA
24	ESCASO COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD PARA EN TRABAJO EN ALGUNOS TRABAJADORES	DSMNA
25	Personal no capacitado y/o especializado en Consejería en Salud Mental	DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL
26	Personal no capacitado para elaborar programas y proyectos sociales de intervención en promoción y prevención de la Salud Mental	DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL
27	Personal poco capacitado para desarrollar estudios de investigación científica	DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL
28	Actualizacion en la formulacion de guias clinicas en atencion a la especialidad	DSMNG



**PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2014
IDENTIFICACION DE PROBLEMAS**

Nº	PROBLEMAS	DEPARTAMENTO
29	Actualizacion en Emergencias Psiquiatricas	DSMG
30	NECESIDAD DE CAPACITACION EN PATOLOGIA DUAL, ADICCION EN A	DPTO DE ADICCIONES
31	DEMANDA EN LA ATENCIÓN DE PACIENTES ADICTOS CON CARACTER	DPTO DE ADICCIONES
32	LIMITACION EN LA INTERVENCION SEGÚN GENERO, GRUPO ETAREO	DPTO DE ADICCIONES
33	NECESIDAD DE ESTRUCTURAR UN PROGRAMA ESPECIFICO EN LABO	DPTO DE ADICCIONES
34	EL HOSPITAL VIENE REALIZANDO LA IMPLEMENTACION DE APLICACIONES INFORMATICAS EN LOS DIVERSOS SERVICIOS, INCLUIDO EL NUESTRO, PARA LO CUAL ES NECESARIO QUE EL PERSONAL ESTE ACTUALIZADO EN OFIMATICA, PARA QUE SE	DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO
35	EL PERSONAL SE VE EXPUESTO PRECUENTEMENTE A RIESGOS OCUPACIONALES, QUE SON NECESARIOS DE EVITAR, POR SEGURIDAD DEL PERSONAL Y PARA UNA CORRECTA ATENCION A LOS PACIENTES, QUE FINALMENTE SE TRADUCE EN	DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO
36	EL CLIMA ORGANIZACIONAL, ES UN FACTOR IMPORTANTE A TODO DE LA INSTITUCION INCLUYENDO NUESTRA AREA, POR LO CUAL, LOS TRABAJADORES NECESITAN ESTAR CAPACITADOS EN HABILIDADES QUE PERMITAN UNA MEJORA CONTINUA DEL MISMO.	DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO
37	El personal del Servicio de Laboratorio necesita actualización constante en los diversos temas de laboratorio clínico, incluyendo capacitaciones en realización de metodologías de pruebas inmunológicas (método ELISA), y pruebas microbiológicas.	DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO LABORATORIO
38	Al haberse implementado el nuevo tarifario, ademas del uso del correo institucional y codificaciones de laboratorio, el personal necesita capacitación en OFIMATICA, para poder brindar una atención adecuada a los pacientes, cubriendo las necesidades institucionales.	DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO LABORATORIO
39	El personal del Servicio de Laboratorio está en contacto directo con los usuarios, por lo tanto se necesita un clima organizacional adecuado para dichas atenciones que mejorarían la relación trabajador- usuario.	DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO LABORATORIO
40	INSUFICIENTES CONOCIMIENTOS EN BIOETICA CLINICA	DIRECCION GENERAL COMITÉ DE ETICA
41	SAUD OCUPACIONAL	ÑAÑA



**PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2014
IDENTIFICACION DE PROBLEMAS**

Nº	PROBLEMAS	DEPARTAMENTO
42	ESTILO DE VIDA SALUDABLE	ÑAÑA
43	CLIMA LABORAL	ÑAÑA
44	PROGRAMAS DE COMPUTO	ÑAÑA
45	FALTA DE ACTUALIZACION EN PROGRAMAS DE INDICADORES DE GESTION SANITARIA	SDG
46	ACTUALIZACION EN PROGRAMAS DE ATENCION AL PACIENTE CON PROBLEMAS JUDICIALES	SDG
47	CURSO DE BIOSEGURIDAD HOSPITALARIA	SDG
48	PROGRAMA DE ACTUALIZACION EN ATENCION DE CALIDAD AL PACIENTE	SDG
49	PROGRAMA INTEGRAL DE ATENCIÓN AL PACIENTE CON SUICIDIO	SDG
50	ACTUALIZACION EN PROGRAMAS DE SECRETARIADO	SDG
51	incremento en la demanda de intervenciones breves en la modalidad de consejería psicologica (diferentes enfoques, diferentes criterios)	DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO(PSIKOLOGIA DIAGNOSTICO)
52	incremento en la demanda de evaluaciones Neuropsicologicas en usuarios de la tercera edad (mas de 65 años)	DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO(PSIKOLOGIA DIAGNOSTICO)
53	Necesidad de ampliar conocimientos en el sistema de gestion de la calidad en salud	OGC
54	Falta de manejo de nuevas herramientas en sistemas de informatica	OGC



**PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2014
IDENTIFICACION DE PROBLEMAS**

Nº	PROBLEMAS	DEPARTAMENTO
55	No existe evidencia de certificación en experiencia de acreditación en los servicios de salud	OGC
56	Desconocimiento del uso adecuado de herramientas de proyectos de mejora continua de la calidad en salud	OGC
57	No existe capacitación especializada en Auditoría de la Calidad en salud Mental	OGC
58	Falta de asertividad en la conducción de talleres sobre clima organizacional	OGC
59	Carencia de conocimientos actualizados en salud ocupacional .	EPIDEMIOLOGIA
60	Carencia de conocimientos actualizados en Epidemiología/Bioseguridad.	EPIDEMIOLOGIA
61	Carencia de conocimientos actualizados en Residuos sólidos.	EPIDEMIOLOGIA
62	Carencia de conocimientos actualizados en bioseguridad y salud en el trabajo	EPIDEMIOLOGIA
63	Alto estrés laboral.	EPIDEMIOLOGIA
64	Control y monitorización de felinos(gatos).	EPIDEMIOLOGIA



571

PRIORIZACION DE PROBLEMAS

Departamento	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
OADI	INSUFICIENTES OPORTUNIDADES DE ACTUALIZACION EN TEMAS SOCIALES RELACIONADOS A LA SALUD MENTAL	4	4	3	4	4	19
OADI	INSUFICIENTES OPORTUNIDADES DE ACTUALIZACION EN TEMAS EMERGENTES DE SALUD MENTAL	4	4	3	4	4	19
OADI	INSUFICIENTES CONOCIMIENTOS EN BIOESTADÍSTICA Y MANEJO DE SOFTWARE ESTADISTICO	4	3	3	3	4	17
SERVICIOS MEDICOS	Falta de actualización en la terapeutica de enfermedades no psiquiatricas	4	4	4	4	4	20
SERVICIOS MEDICOS	Falta de capacitacion en RCP avanzado	4	4	4	2	4	18
SERVICIOS MEDICOS	Falta de actualización en el tratamiento de enfermedades cardiovasculares	4	4	4	3	4	19



. RIORIZACION DE PROBLEMAS

Departamento	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
SERVICIOS MEDICOS	Falta de actualización en el manejo de emergencias no psiquiatricas	3	3	4	3	4	17
ODONTOESTOMATOLOGIA	CAPACITACION EN ATENCION ODONTOESTOMATOLOGICA EN PACIENTES CON DISCAPACIDAD Y NECESIDADES ESPECIALES	4	4	4	3	4	19
ODONTOESTOMATOLOGIA	CAPACITACION EN ATENCION ODONTOESTOMATOLOGICA AL PACIENTE ODONTOPEDIATRICO	4	4	3	3	4	18
ODONTOESTOMATOLOGIA	CAPACITACION EN TRATAMIENTO ODONTOLOGICOS	4	4	4	3	3	18
ODONTOESTOMATOLOGIA	FALTA DE ACTUALIZACION EN TEMAS RELACIONADOS A LA ASISTENCIA DENTAL	4	3	3	3	3	16
SERVICIO DE NUTRICION	Falta de conocimiento en asistencia nutricional en pacientes hospitalizados	4	4	3	4	4	19
SERVICIO DE NUTRICION	Reforzar conocimientos en sistemas de analisis de peligros y puntos criticos de control	4	4	3	4	4	19



O. BUSTAMANTE V.

RIORIZACION DE PROBLEMAS



Departamento	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
DSMNA	PAUTAS INADECUADAS DE MANEJO CONDUCTUAL DE LOS PADRES	4	4	3	4	4	19
DSMNA	ESCASO COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJO DE ALGUNOS TRABAJADORES	4	4	3	4	3	18
DSMNA	INSUFICIENTE CAPACITACION EN TRASTORNO DE DESARROLLO	2	2	3	3	3	13
DSMNA	FALTA DE CAPACITACION EN PRUEBAS NEUROPSICOLOGICAS	2	2	3	3	2	12
DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	Personal no capacitado para elaborar programas y proyectos sociales de intervención en promoción y prevención de la Salud Mental	4	4	3	4	4	19
DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	Personal poco capacitado para desarrollar estudios de investigación científica	4	4	3	4	4	19
DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	Personal no capacitado y/o especializado en Consejería en Salud Mental	4	4	2	4	4	18



D. BUSTAMANTE V.

·PRIORIZACION DE PROBLEMAS



Departamento	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
SERVICIO DE NUTRICION	Falta de reforzamiento en estandarizacion antropometrica y dosaje de hemoglobina	4	4	3	4	4	19
SERVICIO DE NUTRICION	Falta de actualizacion en administracion de servicios hospitalarios	4	4	3	4	4	19
FARMACIA	FALTA DE COMUNICACIÓN ENTRE MIEMBROS DEL EQUIPO	4	4	4	3	4	19
FARMACIA	ESTRÉS LABORAL	3	4	4	3	4	18
FARMACIA	FALTA DE EMPATIA Y TOLERANCIA	2	2	3	3	4	14
FARMACIA	DEMANDA FLUCTUANTE DE PRODUCTOS FARMACEUTICOS , QUE IMPIDE UNA PROGRAMACION ACORDE CON LA DEMANDA	4	4	3	3	4	18
FARMACIA	CONOCIMIENTOS DESACTUALIZADOS EN FARMACOLOGIA	3	3	4	3	4	17

[Handwritten signature]

PRORORIZACION DE PROBLEMAS



Departamento	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
DSMG	Actualización en la formulación de guías clínicas en atención a la especialidad	4	4	4	4	4	20
DSMG	Actualización en Emergencias Psiquiátricas	3	4	4	3	4	18
DPTO DE ADICCIONES	NECESIDAD DE CAPACITACION EN PATOLOGIA DUAL, ADICCION EN ADOLESCENTES, NEUROPSICOLOGIA, ETC.	4	4	4	4	4	20
DPTO DE ADICCIONES	DEMANDA EN LA ATENCIÓN DE PACIENTES ADICTOS CON CARACTERISTICAS ESPECIFICAS.	4	4	4	4	4	20
DPTO DE ADICCIONES	LIMITACION EN LA INTERVENCION SEGÚN GENERO, GRUPO ETAREO Y PROBLEMAS SOCIO FAMILIAR.	4	4	4	4	4	20



PRIORIZACION DE PROBLEMAS



Departamento	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO	EL CLIMA ORGANIZACIONAL, ES UN FACTOR IMPORTANTE A TODO DE LA INSTITUCION INCLUYENDO NUESTRA AREA, POR LO CUAL , LOS TRABAJADORES NECESITAN ESTAR CAPACITADOS EN HABILIDADES QUE PERMITAN UNA MEJORA CONTINUA DEL MISMO.	19	3	2	3	2	10
DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO LABORATORIO	El personal del Servicio de Laboratorio necesita actualización constante en los diversos temas de laboratorio clínico, incluyendo capacitaciones en realización de metodologías de pruebas	3	4	3	3	3	16
DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO LABORATORIO	Al haberse implementado el nuevo tarifario, además del uso del correo institucional y codificaciones de laboratorio, el personal necesita capacitación en OFIMÁTICA, para poder brindar una atención adecuada a los asociados, subinstituciones	3	3	3	3	3	15
DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO LABORATORIO	El personal del Servicio de Laboratorio está en contacto directo con los usuarios, por lo tanto se necesita un clima organizacional adecuado para dichas atenciones que mejorarían la relación trabajador- usuario.	3	4	3	3	3	16
DIRECCION GENERAL COMITE DE ETICA	INSUFICIENTES CONOCIMIENTOS EN BIOETICA CLINICA	4	4	3	4	4	19



D. BUSTAMANTE V.

19

RIORIZACION DE PROBLEMAS



Departamento	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
DPTO DE ADICCIONES	NECESIDAD DE ESTRUCTURAR UN PROGRAMA ESPECIFICO EN LABORTERAPIA.	4	4	4	4	4	20
DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO	EL HOSPITAL VIENE REALIZANDO LA IMPLEMENTACION DE APLICACIONES INFORMATICAS EN LOS DIVERSOS SERVICIOS, INCLUIDO EL NUESTRO, PARA LO CUAL ES NECESARIO QUE EL PERSONAL ESTE ACTUALIZADO EN OFIMATICA, PARA QUE SE ADAPTE RAPIDAMENTE A LAS NECESIDADES DE LA INSTITUCION	19	3	3	3	3	12
DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO	EL PERSONAL SE VE EXPUESTO PRECUEMENTEMENTE A RIESGOS OCUPACIONALES, QUE SON NECESARIOS DE EVITAR, POR SEGURIDAD DEL PERSONAL Y PARA UNA CORRECTA ATENCION A LOS PACIENTES, QUE FINALMENTE SE TRADUCE EN CUMPLIMIENTOS DE METAS INSTITUCIONALES.	19	3	3	3	2	11



D. BUSTAMANTE V.

57

. RIORIZACION DE PROBLEMAS



Departamento	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
ÑAÑA	SALUD OCUPACIONAL	4	4	4	4	4	20
ÑAÑA	ESTILO DE VIDA SALUDABLE	4	4	4	4	4	20
ÑAÑA	CLIMA LABORAL	4	4	4	4	4	20
ÑAÑA	PROGRMAS DE COMPUTO	4	4	4	4	4	20
SDG	FALTA DE ACTUALIZACION EN PROGRAMAS DE INDICADORES DE GESTION SANITARIA	4	4	4	4	4	20
SDG	ACTUALIZACION EN PROGRAMAS DE ATENCION AL PACIENTE CON PROBLEMAS JUDICIALES	4	4	4	4	4	20
SDG	CURSO DE BIOSEGURIDAD HOSPITALARIA	4	4	4	4	4	20

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

. RIORIZACION DE PROBLEMAS



Departamento	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
SDG	PROGRAMA DE ACTUALIZACION EN ATENCION DE CALIDAD AL PACIENTE	4	4	4	4	4	20
SDG	PROGRAMA INTEGRAL DE ATENCIÓN AL PACIENTE CON SUICIDIO	4	4	4	4	4	20
SDG	ACTUALIZACION EN PROGRAMAS DE SECRETARIADO	4	3	3	4	3	17
DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO(PSICOLOGIA DIAGNOSTICO)	incremento en consejeria psicologica	4	4	2	3	4	17
DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO(PSICOLOGIA DIAGNOSTICO)	incremento en pacientes de la tercera edad, para certificado de Salud Mental	3	3	2	3	4	15
OGC	Necesidad de ampliar conocimientos en el sistema de gestion de la calidad en salud	4	4	4	4	4	20

PRIORIZACION DE PROBLEMAS



Departamento	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
OGC	Falta de manejo de nuevas herramientas en sistemas de informatica	4	3	3	2	2	14
OGC	No existe evidencia de certificacion en experiencia de acreditacion en los servicios de salud	4	3	3	3	3	16
OGC	Desconocimiento del uso adecuado de herramientas de proyectos de mejora continua de la calidad en salud	4	4	4	3	3	18
OGC	No existe capacitacion especializada en Auditoria de la Claidad en saud Mental	4	4	3	3	3	17



42

· PRIORIZACION DE PROBLEMAS



Departamento	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
OGC	Falta de asertividad en la conduccion de talleres sobre clima orgaizacional	4	3	3	2	3	15
EPIDEMIOLOGIA	Carencia de conocimientos actualizados en salud ocupacional .	4	4	3	3	4	18
EPIDEMIOLOGIA	Carencia de conocimientos actualizados en Epidemiologia/Bioseguridad.	4	4	3	3	4	18
EPIDEMIOLOGIA	Carencia de conocimientos actualizados en Residuos solidos.	4	4	3	3	4	18
EPIDEMIOLOGIA	Carencia de conocimientos actualizados en bioseguridad y salud en el trabajo	4	4	3	3	4	18



D. BUSTAMANTE V.

4/8

PRIORIZACION DE PROBLEMAS



Departamento	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
EPIDEMIOLOGIA	Alto estrés laboral.	4	3	3	2	2	14
EPIDEMIOLOGIA	Control y monitorización de felinos(gatos).	4	3	3	3	3	16

	4 = Muy alto	3 = Alto	2 = Medio	1 = Muy bajo
--	--------------	----------	-----------	--------------


HOSPITAL HERMILO VALDIZÁN
 OFICINA DE PERSONAL

 Danyán Bustamante Valdivia
 Jefe de la Oficina de Personal

107



ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

DEPARTAMENTO	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
OADI	1	INSUFICIENTES OPORTUNIDADES DE ACTUALIZACIÓN EN TEMAS SOCIALES RELACIONADOS A LA SALUD MENTAL	Falta de eventos de capacitación en temas sociales relacionados a la salud mental	Desconocimiento de los diversos temas sociales para el manejo integral de los problemas de salud mental	Que los profesionales y trabajadores del hospital y la comunidad tengan conocimientos sobre los diversos temas sociales para el manejo integral de los problemas de salud mental
OADI	2	INSUFICIENTES OPORTUNIDADES DE ACTUALIZACIÓN EN TEMAS EMERGENTES DE SALUD MENTAL	Instituciones y expertos no organizan suficientes actividades de actualización de alto nivel formativo	Profesionales no se actualizan convenientemente y pacientes no reciben una atención oportuna y óptima en problemas de salud mental	Que los profesionales y trabajadores de la salud mental brinden atención con altos estándares y de acuerdo a los nuevos avances
OADI	3	INSUFICIENTES CONOCIMIENTOS EN BIOESTADÍSTICA Y MANEJO DE SOFTWARE ESTADÍSTICO	No preparación adecuada en pre grado	Personal de Salud no realiza trabajos de investigación	Que el personal del hospital pueda realizar y valorar análisis estadísticos necesarios para la realización trabajos de investigación.
SERVICIOS MEDICOS	1	Falta de actualización en la terapéutica de enfermedades no psiquiátricas	Falta de asistencia a cursos sobre terapéutica	Tratamiento inadecuado de las enfermedades	Diagnostico y tratamiento precoz de las enfermedades no psiquiátricas
SERVICIOS MEDICOS	2	Falta de actualización en el tratamiento de enfermedades cardiovasculares	falta de asistencia a cursos sobre enfermedades cardiovasculares	Tratamiento inadecuado de las enfermedades cardiovasculares	Diagnostico y tratamiento precoz de las enfermedades cardiovasculares
SERVICIOS MEDICOS	3	Falta de capacitación en RCP avanzado	Falta de asistencia a cursos de capacitación en RCP avanzado	Manejo inadecuado del paro cardiorrespiratorio - muerte	Manejo de drogas en RCP avanzado
SERVICIOS MEDICOS	4	Falta de actualización en el manejo de emergencias no psiquiátricas	Falta de asistencia a cursos de emergencias no psiquiátricas	Tratamiento inadecuado en el manejo de emergencias no psiquiátricas	Diagnostico y tratamiento de emergencias no psiquiátricas
ODONTOESTOMATOLOGIA	1	CAPACITACION EN ATENCION ODONTOESTOMATOLOGICA EN PACIENTES CON DISCAPACIDAD Y NECESIDADES ESPECIALES	FALTA DE INTERES DE LA INSTITUCION POR EL SERVICIO	MANTENER LA ACTUALIZACION CONSTANTE POR LA INSTITUCION, SIENDO ESTA ACTIVIDAD DEL PROPIA INICIATIVA DEL CIRUJANO DENTISTA	AUMENTAR LOS CONOCIMIENTOS DESARROLLANDO HABILIDADES PROCEDIMENTALES



371



ANALISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

DEPARTAMENTO	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
ODONTOESTOMATOLOGIA	2	CAPACITACION EN ATENCION ODONTOESTOMATOLOGICA AL PACIENTE ODONTOPEDIATRICO	FALTA DE INTERES DE LA INSTITUCION POR EL SERVICIO	MANTENER LA ACTUALIZACION CONSTANTE POR LA INSTITUCION SIENDO ESTA ACTIVIDAD DEL PROPIA INICIATIVA DEL CIRUJANO DENTISTA	AUMENTAR LOS CONOCIMIENTOS DESARROLLANDO HABILIDADES PROCEDIMENTALES
ODONTOESTOMATOLOGIA	3	CAPACITACION EN TRATAMIENTO ODONTOLOGICOS	FALTA DE INTERES DE LA INSTITUCION POR EL SERVICIO	MANTENER LA ACTUALIZACION CONSTANTE POR LA INSTITUCION SIENDO ESTA ACTIVIDAD DEL PROPIA INICIATIVA DEL CIRUJANO DENTISTA	AUMENTAR LOS CONOCIMIENTOS DESARROLLANDO HABILIDADES PROCEDIMENTALES
ODONTOESTOMATOLOGIA	4	FALTA DE ACTUALIZACION EN TEMAS RELACIONADOS A LA ASISTENCIA DENTAL	FALTA DE INTERES DE LA INSTITUCION POR EL SERVICIO	MANTENER LA ACTUALIZACION PARA EL MEJOR SERVICIO EN LAS ASISTENCIA DENTAL	MEJORAR LA CALIDAD HACIA EL PACIENTE
SERVICIO DE NUTRICION		Falta de conocimiento en asistencia nutricional en pacientes hospitalizados	No se capacitan por altos costos de los cursos de actualizacion	No aplican una adecuada asistencia nutricional en pacientes hospitalizados	todas la tecnicas de nutricion dominen la asistencia nutricional en pacientes hospitalizados
SERVICIO DE NUTRICION		Reforzar conocimientos en sistemas de analisis de peligros y puntos criticos de control	El personal no se capacita por alto a costos de los eventos y por no tener facilidad para su asistencia	No aplican las tecnicas en sistemas de analisis de riesgo y puntos criticos de control y su aplicacion	Aplican las practicas de manipulacion de alimentos, peligros de riesgos en la contaminacion de alimentos, higiene del personal que manipula alimentos.
SERVICIO DE NUTRICION		No emplean estandarizacion antropometrica y dosaje de hemoglobina	No se capacitan por altos costos de los cursos de actualizacion	No aplican una adecuada estandarizacion antropometrica y dosaje de hemoglobina	Todos los nutricionistas apliquen formulas de utilidad en evaluacion nutricional - criterios diagnostico de anemia y deficiencia de hierro en pacientes hospitalizados
SERVICIO DE NUTRICION		Falta de capacitacion en administracion de servicios hospitalarios	El personal no se capacita por alto a costos de los eventos y por no tener facilidad para su asistencia	No aplican las tecnicas en administracion de servicios hospitalarios	Todos los nutricionistas ejecuten normas para el manejo y disposiciones generales -control de costos en el servicio de alimentacion



43



ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

DEPARTAMENTO	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
FARMACIA	1	No existe capacitación especializada en Auditoría de la Ciudad en salud Mental	DESMOTIVACION, COMPLEJOS	DEFICIENCIAS EN LA ATENCION AL PUBLICO Y LOGRO DE METAS	MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO
FARMACIA	2	Falta de asertividad en la conduccion de talleres sobre clima organizacional	AUMENTO DE TRABAJO, PRESION DEL PUBLICO	DEFICIENCIA EN LA ATENCION AL PUBLICO	CONOCIMIENTO DE TECNICAS DE RELAJACION, PARA QUE EL PERSONAL QUE BRINDA ATENCION EN VENTANILLAS MEJORE LA ATENCION A LOS PADENTES
FARMACIA	3	DEMANDA FLUCTUANTE DE PRODUCTOS FARMACEUTICOS , QUE IMPIDE UNA PROGRAMACION ACORDE CON LA DEMANDA	PROBLEMAS CON LOS PROCESOS PROGRAMACION, ADQUISICION, FALTA DE PROVEEDORES	DEFICIENCIA EN LA ATENCION AL PUBLICO	ACTUALIZACION EN GESTION FARMACEUTICA,
FARMACIA	4	CONOCIMIENTOS DESACTUALIZADOS EN FARMACOLOGIA	NO ASISTENCIA A CURSOS DE ACTUALIZACION POR COSTOS ELEVADOS	DEFICIENCIA EN LA ATENCION AL PUBLICO	ACTUALIZAR LOS CONOCIMIENTOS EN FARMACOLOGIA Y FARMACOCINETICA, DE LOS PROFESIONALES Q.F PARA UNA MEJOR ATENCION DE LOS PACIENTES
FARMACIA	5	FALTA DE EMPATIA Y TOLERANCIA	MALTRATO AL PUBLICO	DEFICIENCIA EN LA ATENCION AL PUBLICO	MEJORAR PERSONALIDAD
DSMNA	1	PAUTAS INADECUADAS DE MANEJO CONDUCTUAL DE LOS PADRES	DESINFORMACION DE LOS PADRES	VIOLENCIA FAMILIAR, PSICOPATOLOGIA EN NIÑOS Y ADOLESCENTES	MANEJO CONDUCTUAL ADECUADO DE LOS PADRES
DSMNA	2	ESCASO COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJO EN ALGUNOS TRABAJADORES	POCA APERTURA AL CAMBIO, INSUFICIENTE COMUNICACIÓN	LIMITA EL TRABAJO EN EQUIPO, CAUSAN CONFLICTOS, LIMITAN EL LOGRO DE OBJETIVOS DEL DSMNA	MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO, MEJORAR LA HABILIDAD DE SOLUCION DE PROBLEMAS, ESTIMULAR LA PROACTIVIDAD



D. BUSTAMANTE V.

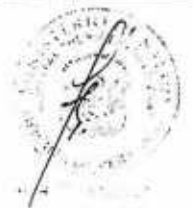
42



ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato Nº 4

DEPARTAMENTO	Nº	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
DSMNA	3	INSUFICIENTE CAPACITACION EN TRASTORNO DE DESARROLLO	POCO INTERES EN LOS TRASTORNOS DE DESARROLLO	INTERVENCIONES TERAPEUTICAS POCO EFECTIVAS	MEJORAR LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE SALUD
DSMNA	4	FALTA DE CAPACITACION EN PRUEBAS NEUROPSICOLOGICAS	FALTA DE CAPACITACION EN PRUEBAS NEUROPSICOLOGICAS	EVALUACION PSICOLOGICA INCOMPLETA	IMPLEMENTACION DE EVALUACION NEUROPSICOLOGICA EN LOS PACIENTES (NIÑOS Y ADOLESCENTES)
DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	1	Personal no capacitado para elaborar programas de intervención en promoción y prevención de la Salud Mental	Baja ofertas de capacitación en programas de promoción y prevención de la salud mental. No existieron solicitudes formales para capacitación sobre el tema. No contar con presupuesto suficiente para lograr la capacitación.	Dificultad para diseñar, elaborar, ejecutar y evaluar programas de intervención en promoción y prevención de la salud mental por el personal del DPSM.	QUE CONOCIMIENTO IMPARTIR PARA MEJORAR LA COMPETENCIA: El personal de del DPSM debe recibir capacitación en aspectos metodológicos, técnicos que le permita diseñar, elaborar, ejecutar y evaluar programas y proyectos sociales de intervención en promoción y prevención de la salud mental. QUE HABILIDADES DEBE EJERCITAR el personal debe tener la capacidad de utilizar las metodologías, técnicas y procedimientos para diseñar, elaborar, ejecutar y evaluar programas y proyectos sociales de intervención en promoción y prevención de la salud mental de manera adecuada y eficiente.
DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	2	Personal poco capacitado para desarrollar estudios de investigación científica	El personal tiene poco conocimiento teórico-práctico para desarrollar un estudio de investigación científica cuantitativa y cualitativa	Dificultad para seguir el proceso y desarrollar una investigación de acuerdo a los estándares nacionales e internacionales	QUE TEMAS DESARROLLAR PARA MEJORAR SUS ACTITUDES QUE CONOCIMIENTO IMPARTIR PARA MEJORAR LA COMPETENCIA: Conocimientos científicos y metodológicos para la elaboración del proyecto de investigación, aplicación de instrumentos para recolección de datos, procesamiento de datos, metodología de investigación e informe final orientados a temas de salud mental. QUE HABILIDADES DEBE EJERCITAR - El proceso que implique planificar, ejecutar, análisis de los resultados y realizar el informe final de la investigación con estándares nacionales e internacionales. QUE TEMAS DESARROLLAR PARA MEJORAR SUS ACTITUDES - Conocer los estándares nacionales e internacionales para la elaboración de la investigación.
DPTO. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	3	Personal no capacitado y/o especializado en Consejería en Salud Mental	- Personal de salud realiza intervenciones en Consejería de manera empírica y/o a través de conocimientos básicos. - Escasa oferta de formación y/o capacitación en consejería.	- Incremento de problemas psicosociales. - Dificultad para lograr un adecuado afronta de los problemas de salud mental en la comunidad.	QUE CONOCIMIENTO IMPARTIR PARA MEJORAR LA COMPETENCIA: Capacitar en técnicas de consejería en salud mental QUE HABILIDADES DEBE EJERCITAR - Lineamientos fundamentales para brindar consejería en salud mental. QUE TEMAS DESARROLLAR PARA MEJORAR SUS ACTITUDES. - Técnicas de intervención en consejería para el manejo de los casos con problemas de salud mental detectados en la comunidad según el PEAS (Ansiedad, depresión, adicciones, esquizofrenia).
DSMG	1	Actualización en la formulación de guías clínicas en atención a la especialidad	Falta de capacitación en la formulación de guías clínicas de acuerdo a la especialidad.	inadecuado contenido y manejos de las guías clínicas.	facilitar el uso de guías clínicas fortaleciendo para el diseño de una adecuada implementación y uso del mismo
DSMG	2	Actualización en Emergencias Psiquiátricas	Escasas actividades de actualización en Emergencias Psiquiátricas	inadecuada evaluación diagnóstica	profesionales estén capacitados en Emergencias Psiquiátricas lo que conlleva a un oportuno diagnóstico.



SA



ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

DEPARTAMENTO	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
DPTO DE ADICCIONES	1	NECESIDAD DE CAPACITACION EN PATOLOGIA DUAL, ADICCION EN ADOLESCENTES, NEUROPSICOLOGIA, ETC.	AUSENCIA DE CAPACITACIONES EN PROBLEMAS RELACIONADOS A LAS ADICCIONES	DEFICIENCIA EN LA INTERVENCION TERAPEUTICA	INTERVENCION DEL EQUIPO TERAPEUTICO
DPTO DE ADICCIONES	2	DEMANDA EN LA ATENCIÓN DE PACIENTES ADICTOS CON CARACTERISTICAS ESPECIFICAS.	COMPLEJIDAD DE LA PATOLOGIA ADICTIVA	RECAIDAS EN EL PACIENTE	INTERVENCION DEL EQUIPO TERAPEUTICO
DPTO DE ADICCIONES	3	LIMITACION EN LA INTERVENCION SEGUN GENERO, GRUPO ETAREO Y PROBLEMAS SOCIO FAMILIAR.	FALTA DE CAPACITACION	RECAIDAS EN EL PACIENTE Y NO LOGRO DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	INTERVENCION DEL EQUIPO TERAPEUTICO
DPTO DE ADICCIONES	4	NECESIDAD DE ESTRUCTURAR UN PROGRAMA ESPECIFICO EN LABOR TERAPIA.	AUSENCIA DE PROGRAMAS ESPECIFICOS PARA PACIENTES ADICTOS	LIMITACIONES EN LA REINTEGRACION SOCIAL DEL PACIENTE.	INTERVENCION DEL EQUIPO TERAPEUTICO
DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO	1	EL HOSPITAL VIENE REALIZANDO LA IMPLEMENTACION DE APLICACIONES INFORMATICAS EN LOS DIVERSOS SERVICIOS, INCLUIDO EL NUESTRO, PARA LO CUAL ES NECESARIO QUE EL PERSONAL ESTE ACTUALIZADO EN OFMATICA, PARA QUE SE ADAPTE RAPIDAMENTE A LAS NECESIDADES DE LA INSTITUCION	FALTA DE CAPACITACIONES PREVIAS	DEFICIENCIAS AJENAS AL TRABAJADOR EN LA CALIDAD DE SERVICIO	LAS PROPIAS DE SU LABOR ESPECIFICA Y LAS DE SU DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO	2	EL PERSONAL SE VE EXPUESTO FRECUENTEMENTE A RIESGOS OCUPACIONALES, QUE SON NECESARIOS DE EVITAR, POR SEGURIDAD DEL PERSONAL Y PARA UNA CORRECTA ATENCION A LOS PACIENTES, QUE FINALMENTE SE TRADUCE EN CUMPLIMIENTOS DE METAS INSTITUCIONALES.	FALTA DE ACTUALIZACION EN EL TEMA	EL PERSONAL PODRIA SUFRIR RIESGOS PARA SU SALUD	CONOCIMIENTO ADECUADO DE LOS RIESGOS OCUPACIONALES Y DESEMPEÑO ADECUADO FRENTE A LOS MISMOS
DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO	3	EL CLIMA ORGANIZACIONAL, ES UN FACTOR IMPORTANTE A TODO DE LA INSTITUCION INCLUYENDO NUESTRA AREA, POR LO CUAL ,LOS TRABAJADORES NECESITAN ESTAR CAPACITADOS EN HABILIDADES QUE PERMITAN UNA MEJORA CONTINUA DEL MISMO.	FALTA DE ACTUALIZACION EN EL TEMA	DISMINUCION DEL NIVEL SATISFACCION DEL TRABAJADOR CON SU LABOR DIARIA, ESTO REPERCUTE EN LA CALIDAD DE ATENCION AL PUBLICO USUARIO/ PACIENTE	TRABAJO EN EQUIPO EN FORMA ADECUADA.. SOLUCION DE PROBLEMAS ENTRE LOS TRABAJADORES EN FORMA ASERTIVA.



G. CASTAÑEDA V.

4/2



ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

DEPARTAMENTO	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO LABORATORIO	1	El personal del Servicio de Laboratorio necesita actualización constante en los diversos temas de laboratorio clínico, incluyendo capacitaciones en realización de metodologías de pruebas inmunológicas (método ELISA), y pruebas microbiológicas.	Falta de capacitaciones específicas previas.	Deficiencias ajenas al trabajador en la calidad del servicio.	Las propias de su labor específica. Las de su desempeño institucional.
DPTODE APOYO AL DIAGNOSTICO LABORATORIO	2	Al haberse implementado el nuevo tarifario, además del uso del correo institucional y calificaciones de laboratorio, el personal necesita capacitación en OFIMÁTICA, para poder brindar una atención adecuada a los pacientes, cubriendo las necesidades institucionales.	Falta de capacitaciones específicas previas.	Deficiencias ajenas al trabajador en la calidad del servicio.	Las propias de su labor específica. Las de su desempeño institucional.
DIRECCION GENERAL COMITE DE ETICA	1	INSUFICIENTES CONOCIMIENTOS EN BIOÉTICA CLÍNICA	Pocas actividades de actualización en Bioética Clínica	Profesionales no se actualizan en Bioética	Que los profesionales y trabajadores estén capacitados en Bioética
NAÑA	1	SALUD OCUPACIONAL	ACCIDENTES	AUSENCIA AL TRABAJO, DISMINUCION DE LA PRODUCCION LABORAL	PROFESIONALES CON MAYOR PRODUCTIVIDAD
NAÑA	2	ESTILO DE VIDA SALUDABLE	DESORDEN EN SU ALIMENTACION	EMFERMEDADES FISICAS	CUIDADOS EN EL PERSONAL
NAÑA	3	CLIMA LABORAL	NO SABER MANEJAR ADECUADAMENTE SU COMUNICACIÓN CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO	DIFICULTADES EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES	PERSONAL CON MAYOR MANEJO DE ASERTIVIDAD
NAÑA	4	PROGRAMAS DE COMPUTO	NO SABER USAR LOS PROGRAMAS DE COMPUTO	DEMORA O ATRAZO EN SUS TRABAJOS	PERSONAL CAPACITADO EN LOS DIFERENTES PROGRAMAS DE COMPUTACION
SDG	1	FALTA DE ACTUALIZACIÓN EN PROGRAMAS DE INDICADORES DE GESTIÓN SANITARIA	DESCONOCIMIENTO EN EL NIVEL DE CALIDAD ALCANZADO POR LOS SERVICIOS QUE PRESTA EL SISTEMA Y PODER ORIENTAR ASI LAS ACCIONES DE MEJORA CONTINUA	POCO MONITOREO E IMPULSO EN LA MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD DE NUESTRA INSTITUCION	SE CAPTURAR LOS PROBLEMAS Y AVANCES DE LA CALIDAD EN LA ATENCION HOSPITALARIA



D. BUSTAMANTE V.

15



ANALISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

DEPARTAMENTO	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
SDG	2	ACTUALIZACION EN PROGRAMAS DE ATENCION AL PACIENTE CON PROBLEMAS JUDICIALES	FALTA DE CAPACITACION EN ATENCION A PACIENTES CON ESTE TIPO DE PROBLEMÁTICA	NO SE PODRA REALIZAR EL MANEJO ADECUADO Y RESOLVER LA PROBLEMÁTICA EN PACIENTES CON PROBLEMAS JUDICIALES	MEJOR ATENCION Y SOLUCION A LA PROBLEMÁTICA QUE SE PRESENTA CON PERSONAL CAPACITADO APAR RESOLVER ESTE TIPO DE SITUACION .
SDG	3	CURSO DE BIOSEGURIDAD HOSPITALARIA	ACTUALIZACION EN LA APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS, TECNICAS Y EQUIPAMIENTOS PARA PREVENIR AL PERSONAL A LA EXPOSICION DE AGENTES INFECCIOSOS.	RIESGOS DE QUE EL PERSONAL DEL HIV SE VEA EXPUESTO A AGENTES INFECCIOSOS	UN HOSPITAL CONCIENTIZADO E INFORMADO EN CUANTO A LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD EN CUANTO AGENTES QUE PUEDAN SER ALTAMENTE INFECCIOSOS.
SDG	4	PROGRAMA DE ACTUALIZACION EN ATENCION DE CALIDAD AL PACIENTE	ACTUALIZACION EN ATENCION DE CALIDAD A PACIENTES	NO SE CONTARIA CON PERSONAL ACTUALIZADO PARA LA ADECUADA ATENCION AL PACIENTE CONCURRENTE AL HIV	PERSONAL CAPACITADO PARA RESOLVER SITUACIONES Y BRINDARLE UNA ATENCION 100% ADECUADA AL PACIENTE ASISTENTE AL HIV
SDG	5	PROGRAMA INTEGRAL DE ATENCIÓN AL PACIENTE CON SUICIDIO	NO ACTUALIZACION DE MANERA INTERDISCIPLINARIA LOS RECURSOS Y ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES PARA DETECTAR ATENDER Y REHABILITAR PSIQUIATRICAMENTE, PSICOLOGICAMENTE Y SOCIALMENTE A LAS PERSONAS CON RIESGO SUICIDA.	NO SE CONTARIA CON PERSONAL CAPACITADO PARA ATENDER A PACIENTES CON ESTE TIPO DE RIESGO	ATENDER EN LOS NIVELES DE CONSULTA EXTERNA, INTRAHOSPITALARIO Y COMUNITARIO A AQUELLAS PERSONAS EN RIESGO SUICIDA.
SDG	6	ACTUALIZACION EN PROGRAMAS DE SECRETARIADO	FALTA DE ACTUALIZACION EN LOS DIFERENTES PROGRAMAS DE SECRETARIADO	NO SE CONTARIA CON PERSONAL ACTUALIZADO EN ESTA AREA	PERSONAL CAPACITADO EN SISTEMAS ACTUALES EN RELACION AL SECRETARIADO
DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO/PSICOLOGIA DIAGNOSTICO	1	Incremento en consejería psicologica	Incremento en problemas emocionales leves	tiempo de espera prolongado	capacitaciones Psicología breve en modalidad de consejería psicologica



197

ANALISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

DEPARTAMENTO	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO PSICOLOGIA (DIAGNOSTICO)	2	Incremento en pacientes de la tercera edad, para certificado de Salud Mental	Incremento en el crecimiento de la esperanza de vida, con ello enfermedades ligadas a la tercera edad(demencia)	tiempo de demora en evaluacion	entrenamiento en pruebas Neuropsicologicas
OGC	1	Necesidad de ampliar conocimientos en el sistema de gestión de la calidad en salud	Escasa preparación para sostener el sistema de gestión de la calidad en el hospital	Entrega parcia de documentacion a la DGSGC MNSA	Empoderamiento en el manejo de indicadores del sistema de gestión de calidad en salud
OGC	2	Falta de manejo de nuevas herramientas en sistemas de informatica	Muchas propuestas que carecen de elaboracion tecnica de acuerdo a PMCC	No participar en los concursos anuales de PMCC a nivel regional y local convocado por el MNSA	Aplicación adecuada y eficiente de los instrumentos de PMCC



D. SUSTAMANTE V.

133

ANALISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4



DEPARTAMENTO	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
OGC		No existe evidencia de certificación en experiencia de acreditación en los servicios de salud	Debil intervención en el analisis de auditoría de caso en salud mental	Entrega parcial de documentación al DGSC MINSA	Manejo de instrumentos y estándares de calidad dirigidos a salud mental
OGC		Desconocimiento del uso adecuado de herramientas de proyectos de mejora continua de la calidad en salud	Exceso preparación para implementar a la autoevaluación en el hospital	Evaluación interna imparcial	especifica para la elaboración de autoevaluación en el marco de la acreditación establecimientos de salud
OGC		No existe capacitación especializada en Auditoría de la Calidad en salud (Mental)	debil conocimiento de la metodología del clima laboral	ejecución de talleres con resultados parciales	Aplicación correcta de instrumentos de clima organizacional
OGC		Falta de asertividad en la conducción de talleres sobre clima organizacional	comunicación deficiente por falta de capacitación actualizada	retazo en la elaboración documentaria que impiden la entrega de esquemas y graficos MINSA	especifica en el manejo de herramientas informaticas que garanticen optimo desempeño laboral
EPIDEMIOLOGIA	1	Carencia de conocimientos actualizados en salud ocupacional en el personal del HIV.	Coordinación deficiente en la comunicación a destiempo para las capacitaciones.	Eficacia desactualizada de la capacidad tecnica resolutoria de solucionar las evaluaciones internas y externas	Manejo de herramientas, procesos, metodos administrativos y gerenciales que garanticen un optimo desempeño laboral.
EPIDEMIOLOGIA	2	Carencia de conocimientos actualizados en Epidemiología / Biotseguridad, en miembros del Comité de Biotseguridad, Salud Ocupacional y Residuos Solidos.	Coordinación deficiente en la comunicación a destiempo para las capacitaciones.	eficacia desactualizada de la capacidad tecnica resolutoria de solucionar las evaluaciones internas y externas	Manejo de herramientas, procesos, metodos administrativos y gerenciales que garanticen un optimo desempeño laboral.



1/8



ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

DEPARTAMENTO	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
EPIDEMIOLOGIA	3	Carencia de conocimientos actualizados en Residuos sólidos en el personal del HHV.	Coordinación deficiente en la comunicación o destiempo para las capacitaciones.	eficacia desactualizada de la capacidad técnica resolutive de solucionar las evaluaciones internas y externas	Manejo de herramientas, procesos, métodos administrativos y gerenciales que garanticen un óptimo desempeño laboral.
EPIDEMIOLOGIA	4	Carencia de conocimientos actualizados en Bioseguridad y Salud en el Trabajo en el personal del HHV.	Coordinación deficiente en la comunicación o destiempo para las capacitaciones.	eficacia desactualizada de la capacidad técnica resolutive de solucionar las evaluaciones internas y externas	Manejo de herramientas, procesos, métodos administrativos y gerenciales que garanticen un óptimo desempeño laboral.
EPIDEMIOLOGIA	5	Alto estrés laboral en el personal del HHV.	Sobre carga de trabajo	Enfermedades psicósomáticas.	Disminuir y controlar las dolencias psicósomáticas.
EPIDEMIOLOGIA	6	Sobre población de felinos (gatos) en el Hospital Hermilio Valdizán.	No hay un control sobre la reproducción crecimiento y morbilidad de los felinos.	Reproducción incontrolada de felinos con riesgo de zoonosis (toxoplasmosis).	Contribuir en mantener el equilibrio ecológico (hombre - animal) , monitorización poblacional felina y un control de morbilidad.


 HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN
 OFICINA DE PERSONAL
Diana F.
 Bach. Dorian Bustamante Valdivia
 Jefe de la Oficina de Personal

10

CRONOGRAMA DEL PDP 2014 DE LOS DEPARTAMENTOS ASISTENCIALES

FORMATO N° 4

DEPARTAMENTO	ORDEN DE PRIORIDAD	UNIDAD ESTRATÉGICA	PROBLEMA PRIORIZADO	ACTIVIDAD EDUCATIVA	RESULTADO ESPERADO	MODALIDAD EDUCATIVA	PÚBLICO OBJETIVO	N° DE ACTIVIDADES	DÍAS	HORAS	CREDITO	RECURSOS								COSTO DE ALIMENTACIÓN		COSTO TOTAL	FUENTE DE FINANCIAMIENTO			CRONOGRAMA TRIMESTRAL				FORMA DE EJECUCIÓN										
												HUMANOS				MATERIALES				TIPO	SI		=	=	=	I	II	III	IV	DIRECTA	INDIRECTA									
												DOCENTES		PARTICIPANTES		DIDACTICOS		EQUIPOS																						
												N°	SI	N°	SI	TIPO	SI	N°	SI																					
800	1	Educación permanente	FALTA DE CAPACITACION CURSO DE EN PROGRAMAS BALANCE SCORE CARD	CURSO DE EN PROGRAMAS BALANCE SCORE CARD	PERSONAL 100% CAPACITADO	CURSO	50	1			1	1	SI	10,000	50										3,000.00	13,000.00														
803	2	Educación permanente	ACTUALIZACION EN PROGRAMAS DE ATENCION AL PACIENTE CON PROBLEMAS JUDICIALES	CURSO EN PROGRAMAS DE ATENCION AL PACIENTE CON PROBLEMAS JUDICIALES	PERSONAL 100% CAPACITADO	CURSO-TALLER	35				1	2	SI	50,000	40										3,000.00	9,000.00														
810	3	Educación permanente	CURSO DE BIOSSEGURIDAD HOSPITALARIA	CURSO DE BIOSSEGURIDAD	PERSONAL 100% CAPACITADO	CURSO-TALLER	50	1			1	1		7000	50			500																						
805	4	Educación permanente	PROGRAMA DE ACTUALIZACION EN ATENCION DE CALIDAD AL PACIENTE	CURSO DE ATENCION DE CALIDAD AL PACIENTE	PERSONAL 100% CAPACITADO	CURSO-TALLER	35	1			1			7000	35											2,500.00	9,500.00													
810	5	Educación permanente	PROGRAMA INTEGRAL DE ATENCION AL PACIENTE CON SUICIDIO	PROGRAMA INTEGRAL DE ATENCION AL PACIENTE CON RIESGO SUICIDA	PERSONAL 100% GAPACITADO	CURSO-TALLER	30 CONSULTA EXTERNA Y URGENCIAS	1			1			8000	30											2,500.00	10,500.00													
800	6	Educación permanente	ACTUALIZACION EN PROGRAMAS DE SECRETARIADO	CURSO ACTUALIZACION EN PROGRAMAS DE SECRETARIADO	PERSONAL 100% GAPACITADO	CURSO	2							2	5000											5,000.00	5,000.00													
0406	1	Educación permanente	INSUFICIENTES OPORTUNIDADES DE ACTUALIZACION EN TEMAS SOCIALES RELACIONADOS A LA SALUD MENTAL	ATENCIÓN DE LOS PROBLEMAS SOCIALES EN RELACIÓN A LA SALUD MENTAL	Asistentes incrementan habilidades en el tratamiento integral de los problemas de salud mental	JORNADA CIENTIFICA	PERSONAL DE SALUD	1	2	17	1	5	2000	250	0			Impresos, afiches, folletos, folios, folios, folios, folios, folios, otros	2500	multimedia, audiotexto, pautas	10000																			
0407	2	Educación permanente	INSUFICIENTES OPORTUNIDADES DE ACTUALIZACION EN TEMAS EMERGENTES DE SALUD MENTAL	ACTUALIZACION EN LA ATENCION A PROBLEMAS DE SALUD MENTAL	Asistentes actualizan sus conocimientos en temas emergentes de la salud mental, tanto en el diagnóstico como en manejo de los mismos.	JORNADA CIENTIFICA	PERSONAL DE SALUD	1	2	17	1	5	2000	200	0			Impresos, afiches, folletos, folios, folios, folios, folios, otros	2500	multimedia, audiotexto, pautas	10000																			
0408	3	Educación permanente	INSUFICIENTES CONOCIMIENTOS EN BIOESTADISTICA Y MANEJO DE SOFTWARE ESTADISTICO	BIOESTADISTICA	Asistentes son capaces de utilizar la bioestadística en estudios científicos.	Cursos Investigati	PERSONAL DE SALUD	1	5	30	1	1	0	4	1200												0.00	1,200.00												
SERVICIO MEDICOS	1	Educación permanente	Falta de actualización en la terapéutica de enfermedades neoplásicas	Congreso de Medicina Interna	100% PERSONAL CAPACITADO	Congreso	personal asistencial	1	4	20	2				300												2,100.00													



56

CRONOGRAMA DEL PDP 2014 DE LOS DEPARTAMENTOS ASISTENCIALES



DEPARTAMENTO	ORDEN DE PRIORIDAD	LINEAS ESTRATEGICAS	PROBLEMA PRIORIZADO	ACTIVIDAD EDUCATIVA	RESULTADO ESPERADO	MODALIDAD EDUCATIVA	PUBLICO OBJETIVO	Nº DE ACTIVIDADES	DIAS	HORAS	CREDITO	RECURSOS								GASTO DE ALIMENTACION		COSTO TOTAL	FUENTE DE FINANCIAMIENTO			CRONOGRAMA TRIMESTRAL				FORMA DE EJECUCION				
												HUMANOS				MATERIALES				TIPO	SI		COSTO TOTAL	-	=	+	I	II	III	IV	DIRECTA	TERCERA		
												DOCENTES		PARTICIPANTES		DEACTIVOS		EQUIPOS																
												Nº	SI	Nº	SI	TIPO	SI	Nº	SI															
DSMA	3	EDUCACION PERMANENTE	INSUFICIENTE CAPACITACION EN TRASTORNO DE DESARROLLO	CURSO TALLER	MEJORAR LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE SALUD	Curso Taller "Talleres Orientados de Chasme"	PERSONAL DE SALUD DSMVA	1	4			2		17	0	0	300	Multimedia, audífono, puntas de HIV	0		500.00		5,000.00								X			X
DSMA	4	EDUCACION PERMANENTE	FALTA DE CAPACITACION EN PRUEBAS NEURO-PSICOLOGICAS	CURSO TALLER	MEJORAR LA B COMPETENCIAS DE LAS PRICOLOGAS EN EVALUACION NEUROPSICOLOGICA	Curso Taller "Neuropsicología Infantil"	PERSONAL DE SALUD DSMVA	1	5			1		5	0	0		Multimedia, audífono, puntas de HIV	0		900.00		5,000.00								X		X	
DSMA	1	Formación y Prevención en Salud Mental	Personal no capacitado para elaborar programas de intervención en promoción y prevención de la Salud Mental	Capacitación en diseño, elaboración, ejecución y evaluación de programas de intervención en promoción y prevención de la salud mental	100% de los asistentes pueden diseñar, elaborar, ejecutar y evaluar programas de intervención en promoción de la salud mental	Presencial y la presencial Taller-Plática	Equipo del DSM-HVV	1	8	40 (presencial y no presencial)		2	1	5	5,000.00	12		Material de escritorio	SI	300.00	Disco y Laptop	break	500.00		5,500.00				X				X	
DSMA	2	Formación y Prevención en Salud Mental	Personal poco capacitado para desarrollar estudios de investigación científica	Capacitación "Planificación, ejecución, procesamiento de datos e informe final" en una investigación científica	100% de los asistentes pueden desarrollar una investigación científica	Taller-Plática	Equipo multidisciplinario de salud	1	09.00 a 13.00 horas	40 (presencial y no presencial)		8	1	5	7,000.00	12		Material de escritorio	SI	300.00	Disco y Laptop	break	500.00		7,800.00				X					
DSMA	3	Formación y Prevención en Salud Mental	Personal no capacitado y/o especializado en Consejería en Salud Mental	Capacitación en Consejería en Salud Mental según estándares nacionales e internacionales	100% de los asistentes pueden aplicar técnicas de intervención en consejería para el manejo de los casos de problemas en salud mental detectados en la comunidad.	Taller-Plática	Equipo multidisciplinario de salud	1	09.00 a 13.00 horas	40 (presencial y no presencial)		8	4	5	5,500.00	12		Material de escritorio	SI	300.00	Disco y Laptop	break	500.00		6,300.00				X					
DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL DEL VESUVIO Y AROANTI	1	Educación permanente	Actualización en la formulación de guías clínicas en atención a la especialidad	Cursos	Personal capacitado		Personal DSMAG					3		10,000.00	20									10,000.00								X		
DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL DEL ARAUCA Y AROANTI	1	CAPACITACION PERMANENTE	Actualización en Emergencias Psiquiátricas	Cursos	Personal capacitado		Personal DSMAG	1	1	16	1	1		7,000.00	20		Académicos		Multimedia	0.00	Reclamo	2,000.00		9,000.00				X				X		
OFICINA DE APOYO AL DIAGNOSTICO		Educación permanente	EL HOSPITAL VIENE REALIZANDO LA IMPLEMENTACION DE APLICACIONES INFORMATICAS EN LOS DIVERSOS SERVICIOS, INCLUIDO EL NUESTRO, PARA LO CUAL ES NECESARIO QUE EL PERSONAL ESTE ACTUALIZADO EN OFIMATICA, PARA QUE SE ADAPTE	CURSO DE OFIMATICA	CAPACITACION Y MEJOR RENDIMIENTO LABORAL	PRESENCIAL	TODO EL PERSONAL DEL DAD	1					16	300										5,700.00				X				X		
OFICINA DE APOYO AL DIAGNOSTICO		Educación permanente	EL CLIMA ORGANIZACIONAL, ES UN FACTOR IMPORTANTE A TODO DE LA INSTITUCION INFLUYENDO NUESTRA AREA, POR LO CUAL, LOS TRABAJADORES NECESITAN ESTAR CAPACITADOS EN HABILIDADES QUE PERMITAN UNA MEJORA CONTINUA DEL MISMO.	CURSO DE SECRETARIA	CAPACITACION Y MEJOR RENDIMIENTO LABORAL	PRESENCIAL	SECRETARIA DEL DAD	1					1	2000										2,000.00				X				X		

[Handwritten signature]

CRONOGRAMA DEL PDP 2014 DE LOS DEPARTAMENTOS ASISTENCIALES

FORMATO N° 4

DEPARTAMENTO	ORDEN DE PRIORIDAD	LINEAS ESTRATEGICAS	PROBLEMA PRIORIZADO	ACTIVIDAD EDUCATIVA	RESULTADO ESPERADO	MODALIDAD EDUCATIVA	PUBLICO OBJETIVO	N° DE ACTIVIDADES	DIAS	HORAS	CREDITO	RECURSOS								COSTO DE ALIMENTACION		COSTO TOTAL	FUENTE DE FINANCIAMIENTO			CRONOGRAMA TRIMESTRAL				FORMA DE EJECUCION						
												HUMANOS				MATERIALES				TIPO	SI		-			I	II	III	IV	DIRECTA	TERCERA					
												DOCENTES		PARTICIPANTES		DIDACTICOS		EQUIPOS																		
												N°	SI	N°	SI	TIPO	SI	N°	SI																	
SAVA	2	educación permanente	ESTILO DE VIDA SALUDABLE	MANEJO DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	100 % personal capacitado	CURSO TALLER	50	1	2	12	1	1	1400	50		400					1,200.00	3,000.00										X	X			
SAVA	3	educación permanente	CLIMA LABORAL	COMO OBTENER UN BUEN CLIMA LABORAL	100 % personal capacitado	CURSO TALLER	50	1	2	12	1	1	2000	50		400					1,200.00	3,500.00										X	X			
SAVA	4	educación permanente	PROGRAMAS DE COMPUTO	OFIMATICA	100 % personal capacitado	CURSO TALLER	30	1	80		1	1	50	6000								6,000.00									X	X				
OBC		educación permanente	Falta de comunicación asertiva entre los miembros de diferentes niveles técnicos y funcionarios de la institución	MAESTRIA Y-O DIPLOMADO EN GESTION DE LA CALIDAD	100 % personal capacitado	MAESTRIA	0	1			60	16	9	7000								7,000.00		X								X	X			
OBC		educación permanente	Prejuicio de la mejora continua de valores mientras no están alineados en las herramientas técnicas de proyectos de calidad	DIPLOMADO EN PROYECTO DE MEJORA CONTINUA	100 % personal capacitado	DIPLOMADO							16	4800								4,800.00									X					
OBC		educación permanente	Dificultad en el análisis de hallazgos compilado con criterios de medicina general	CURSO DE ESPECIALIZACION EN AUDITORIA DE LA CALIDAD EN SALUD	100 % personal capacitado	CURSO	10	1					26	3000								3,000.00									X	X				
OBC		educación permanente	Desmotivación de integrantes de diferentes niveles técnicos para el desarrollo de sus funciones	CURSO TALLER DE ACREDITACION Y EVALUACION INTERNA EN EL HW	100 % personal capacitado	CURSO TALLER	40	1					40	2000								2,000.00										X				
OBC		educación permanente	Falta de asertividad en la conducción de talleres sobre clima organizacional	CURSO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	100 % personal capacitado	CURSO TALLER	20	1					8	2000								2,000.00											X			



24

CRONOGRAMA DEL PDP 2014 DE LOS DEPARTAMENTOS ASISTENCIALES



DEPARTAMENTO	ORDEN DE PRIORIDAD	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PROBLEMA PRIORIZADO	ACTIVIDAD EDUCATIVA	RESULTADO ESPERADO	MODALIDAD EDUCATIVA	PÚBLICO OBJETIVO	Nº DE ACTIVIDADES	DÍAS	HORAS	CREDITO	RECURSOS				GASTO DE ALIMENTACION		COSTO TOTAL	FUENTE DE FINANCIAMIENTO			CRONOGRAMA TRIMESTRAL				FORMA DE EJECUCION					
												HUMANOS		MATERIALES		TIPO	%		I	II	III	IV	A	B	C						
												DOCENTES	PARTICIPANTES	DICTADES	EQUIPOS																
												W	SL	W	SL																
OFICINA DE APOYO AL DIAGNOSTICO LABORATORIO		Educación permanente	El personal del Servicio de Laboratorio está en contacto directo con los usuarios, por lo tanto se necesita un clima organizacional adecuado para dichas atenciones que mejoren la relación trabajador-usuario.	Cursos de Clima organizacional.	Conocimientos sólidos referente a Clima organizacional y mejora del desempeño laboral.	Presencial	Usuarios de Laboratorio	1			1		5	200				1,200.00										X			
OFICINA DE APOYO AL DIAGNOSTICO LABORATORIO		Educación permanente	El personal del Servicio de Laboratorio está expuesto en su labor diaria a los riesgos biológicos considerados potencialmente biocontaminantes.	Cursos de Salud Ocupacional y Seguridad.	Affianzar los conocimientos propios en salud ocupacional y reconocimiento del problema para poder realizar acciones a todo el personal.	Presencial	Jefes del Servicio y técnicos de laboratorio	1			1		0	200				1,200.00											X		
DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO PSICOLOGIA DIAGNOSTICO	1	Educación permanente	Incremento en categoría psicológica	Curso Psicológico	Atención oportuna en la capacidad de relación el maestro Psicológico	curso	5 psicólogos	5	5	20	1	1	3000	0	separato		break	270.00	3,770.00								X	X			
DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO PSICOLOGIA DIAGNOSTICO	2	Educación permanente	Incremento en pacientes de la tercera edad, para certificado de Salud Mental	Entrenamiento en Pruebas Neuropsicológicas, teste, Neuropsi, Wisconsin	Reducir el tiempo en la evaluación	curso	5 psicólogos	1	5	20	1	1	3000	0	separato		break	100.00	3,100.00								X	X			
OPTO DE ADICCIONES		EDUCACIÓN PERMANENTE	NECESIDAD DE CAPACITACION EN PATOLOGIA DUAL, ADICCION EN ADOLESCENTES, NEUROPSICOLOGIA, ETC.	CAPACITACION EN PATOLOGIA DUAL, ADICCION	personal capacitado	curso	PERSONAL DE SALUD	1	10		1		15	6000					6,000.00								X		X		
OPTO DE ADICCIONES		EDUCACIÓN PERMANENTE	NECESIDAD DE ESTRUCTURAR UN PROGRAMA ESPECIFICO EN LABORTERAPIA	curso en LABORTERAPIA	personal capacitado	curso	PERSONAL DE SALUD	1	10		1		15	6000					6,000.00								X		X		
DIRECCION GENERAL COMITE DE ETICA	1	EDUCACIÓN PERMANENTE	Insuficientes conocimientos en ética clínica	ETICA CLINICA	Asistidos actúan sus conocimientos en ética clínica	Curso en capacitación en ética clínica	PERSONAL DE SALUD	1	1 mes	612	36	10	0	50	4000	A cargo del alumno	0	PC personal	0	0	0.00	4,000.00						X		X	
Asesía	1	educación permanente	SALUD OCUPACIONAL	ACTUALIZACION EN TEMAS DE SALUD OCUPACIONAL	100% personal capacitado	CURSO TALLER	50	1	2	12	1	1	1400	50					1,200.00	3,000.00						X		X			



150

PDP ADMINISTRATIVO 2014



O. RUISTAMANTE V.



25

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEPARTAMENTOS Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS PERIODO 2014

FORMATO N° 1

N°	PROBLEMAS	GESTION	CAPACITACION	SERVICIOS O DEPARTAMENTO	RESPONSABLE
1	ACTUALIZACION EN ANTICORRUPCION, ETICA Y TRANSPARENCIA		X	OEA	OEA
2	ACTUALIZACION Y REFORZAMIENTO NORMATIVO EN COMITES ESPECIALES		X	OEA	OEA
3	FORMACION PROFESIONAL EN SALUD PUBLICA CON MENCION EN GERENCIA Y POLITICAS PUBLICAS		X	OEA	OEA
4	ACTUALIZACION EN PROYECTOS DE INVERSION		X	OEA	OEA
5	ACTUALIZACION EN OFIMATICA A NIVEL BASICO, INTERMEDIO Y AVANZADO		X	OEA	OEA
6	Ejecución de Proyectos de inversión 2013, bajo la Ley de Contrataciones y su reglamento modificado		X		OFICINA DE LOGISTICA
7	Creciente constante de economías y sociedades en el mundo, impulsado por adelantos tecnológicos y transformaciones administrativas	X			OFICINA DE LOGISTICA
8	Falta de cultura organizacional en cuanto al control de bienes patrimoniales		X		OFICINA DE LOGISTICA
9	Constantes modificaciones de la Ley de Contrataciones y su reglamento, y nuevas directiva emitidas por el OSCE		X		OFICINA DE LOGISTICA
10	Nuevas versiones del Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado, como uso obligatorio en la unidades ejecutoras		X		OFICINA DE LOGISTICA
11	Falta de actualización para el afronte de los problemas relacionados a la electricidad de las oficinas y ambientes del hospital.		X	Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento	Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento
12	Falta de actualización en Residuos Sólidos y Bioseguridad, para detectar casos aliados y abordar problemas de salud.		X	Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento	Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento
13	Falta de actualización en lo referente a carpintería metálica para los diversos ambientes del hospital.		X	Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento	Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento
14	Falta de actualización en cursos de Óhmica a nivel básico e intermedio para el personal de Mantenimiento.		X	Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento	Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento
15	Falta de actualización en lo referente a Calderos, maquinarias de Lavandería en general.		X	Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento	Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento
16	FALTA DE ACTUALIZACION EN EL SISTEMA SIAF MANEJO Y SOPORTE		X		PERSONAL
17	ACTUALIZACION EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS: LEY 27444, PLAZOS DE IMPUGNACIONES		X		PERSONAL
18	MANEJO EN PROCESOS DE SELECCIÓN		X		PERSONAL
19	ACTUALIZACION EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS		X		PERSONAL
20	FALTA DE ACTUALIZACION EN PLANILLAS, PDT PLANE		X		PERSONAL
21	ACTUALIZACION EN PROGRAMAS EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS		X		PERSONAL
22	ACTUALIZACION PARA LA REUNION DESCENTRALIZADA DE RECURSOS HUMANOS		X		PERSONAL
23	AUSENCIA DE SOFTWARE PARA REALIZAR TRABAJOS DE CERTIFICADOS	X			PERSONAL-OEA
24	FALTA DE ESPACIOS ADECUADOS PARA LOS DIFERENTES EQUIPOS	X			PERSONAL-DG
25	Desconocimiento de la aplicación de medidas de ecoeficiencia en el sector público.		X		DG-Comité de Ecoeficiencia
26	Uso inadecuado de servicios y recursos (hoja, papel, agua, electricidad, combustible).		X		DG-Comité de Ecoeficiencia
27	Falta de capacitación y sensibilización respecto al tema de ecoeficiencia.		X		DG-Comité de Ecoeficiencia
28	Actualización de conocimientos en relación a la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado y sus modificatorias constantes.	X	X	Asesoría Jurídica	Asesoría Jurídica
29	Actualización de conocimientos en Procedimiento Administrativo y de los diversos sistemas administrativos afines.	X	X	Asesoría Jurídica	Asesoría Jurídica
30	Cambio constante de las Normatividades que regulan el funcionamiento de los documentos de gestión (MOP, ROF, CAP) de la institución.		X		OEPE
31	Cambio constante de las Normatividades que regulan el funcionamiento de los documentos de gestión (POA, PE, MEMORIA INSTITUCIONAL) de la institución.		X		OEPE



D. BUSTAMANTE V.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEPARTAMENTOS Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS PERIODO 2014

FORMATO N° 1

N°	PROBLEMAS	GESTION	CAPACITACION	SERVICIOS O DEPARTAMENTO	RESPONSABLE
32	Cambio constante de las Normatividades que regulan el funcionamiento de los documentos de gestión PROYECTOS DE INVERSIÓN de la institución.		X		OEPE
33	Cambio constante de las normativas que regulan el análisis de estructura de costos hospitalaria		X		OEPE
34	Cambio constante de los instrumentos de control y de las normativas que regulan el análisis del comprometimiento presupuestal		X		OEPE
35	Insuficiente capacitación en nuevos sistemas de información, nuevas versiones y/o actualizaciones.		X	OCI	CPC Pilar Motta Tome
36	Constante legislación gubernamental y sectorial nueva y cambiante (modificatorias) a nivel administrativo y asistencial.		X	OCI	CPC Pilar Motta Tome
37	Insuficiente capacitación en nuevas técnicas modernas para la elaboración / estructuración de papeles de trabajo y archivos de auditoría		X	OCI	CPC Pilar Motta Tome
38	Insuficiente capacidad operativa en relación al gran volumen de actividades de control, más aún si se tiene en cuenta el grado de minuciosidad y tecnicidad en la elaboración de papeles de trabajo y archivos de auditoría por cada una de las Actividades y Acción de Control.	X		OCI	CPC Pilar Motta Tome
39	Nuevas disposiciones técnico-normativas en el procedimiento administrativo sancionador.		X	OCI	CPC Pilar Motta Tome
40	Insuficiente capacitación en gestión hospitalaria y/o asistencial.		X	OCI	CPC Pilar Motta Tome
41	Se necesita un ambiente adecuado para central telefónica (sin ventilación natural)	X			RELACIONES PUBLICAS
42	Reforzar la capacitación al personal en atención al usuario		X		RELACIONES PUBLICAS
43	reforzar la capacitación al personal en organización de eventos y protocolo		X		RELACIONES PUBLICAS
44	Actualización en manejo de Portal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.		X		RELACIONES PUBLICAS
45	Actualización en Comunicación Institucional - gestión de imagen corporativa		X		RELACIONES PUBLICAS
46	No se cuenta con personal completo para la oficina de informática	X		Informática	ESTADISTICA E INFORMATICA
47	No se cuenta con personal actualizado en Base de datos de aplicaciones con tecnologías vigentes.		X	Informática	ESTADISTICA E INFORMATICA
48	Por ser entidad estatal estamos expuestos a ataques informáticos externos que vulneran la seguridad de la información de pacientes.		X	Informática	ESTADISTICA E INFORMATICA
49	Cambio constante de tecnología informático		X	Informática	ESTADISTICA E INFORMATICA
50	No están claros los procesos cuando se desea desarrollar un sistema de información		X	Informática	DG, OEPE, Informática
51	Accidentes de Trabajo y Bioseguridad		X	OSGM	OSGM
52	Primeros auxilios- Causas y Consecuencias de Accidentes de Tránsito		X	OSGM	OSGM
53	Curso de Actualización en Mantenimiento de Infraestructura		X	OSGM	OSGM



D. JUSFAMANTE V.



PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2014

IDENTIFICACION DE PROBLEMAS

N°	PROBLEMAS	DEPARTAMENTO U OFICINA RESPONSABLE
1	Creciente constante de economías y sociedades en el mundo, impulsado por adelantos tecnológicos y transformaciones administrativas	OFICINA DE LOGISTICA
2	Falta de cultura organizacional en cuanto al control de bienes patrimoniales	OFICINA DE LOGISTICA
3	Constantes modificaciones de la Ley de Contrataciones y su reglamento, y nuevas directiva emitidas por el OSCE	OFICINA DE LOGISTICA
4	Nuevas versiones del Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado, como uso obligatorio en la unidades ejecutoras	OFICINA DE LOGISTICA
5	Nuevas versiones del Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado, como uso obligatorio en la unidades ejecutoras	OFICINA DE LOGISTICA
6	Conocimiento básico limitado por falta de actualización.	SERVICIOS GENERALES
7	Conocimiento básico limitado por falta de actualización.	SERVICIOS GENERALES
8	Conocimiento básico limitado por falta de actualización.	SERVICIOS GENERALES
9	Conocimiento básico limitado por falta de actualización.	SERVICIOS GENERALES
10	Conocimiento básico limitado por falta de actualización.	SERVICIOS GENERALES
11	FALTA DE ACTUALIZACION EN EL SISTEMA SIAF MANEJO Y SOPORTE	PERSONAL
12	ATUALIZACION EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS: LEY 27444, PLAZOS DE IMPUGNACIONES	PERSONAL
13	MANEJO EN PROCESOS DE SELECCIÓN	PERSONAL
14	ACTUALIZACION EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS	PERSONAL
15	FALTA DE ACTUALIZACION EN PLANILLAS, PDT PLANE	PERSONAL
16	ACTUALIZACION EN PROGRAMAS EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS	PERSONAL
17	ACTUALIZACION PARA LA REUNION DESCENTRALIZADA DE RECURSOS HUMANOS	PERSONAL
18	Capacitación respecto a la aplicación de medidas de ecoeficiencia en el sector público.	DG-Comité de Ecoeficiencia
19	Actualización de conocimientos en relación a la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado y sus modificatorias constantes.	Asesoría Jurídica
20	Actualización de conocimientos en Procedimiento Administrativo y de los diversos sistemas administrativos afines.	Asesoría Jurídica
21	Cambio constante de las Normatividades que regulan el funcionamiento de los documentos de gestión (MOF, ROF, CAP) de la institución.	OEPE



D. BUSTAMANTE V.



PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2014

IDENTIFICACION DE PROBLEMAS

Nº	PROBLEMAS	DEPARTAMENTO U OFICINA RESPONSABLE
22	Cambio constante de las Normatividades que regulan el funcionamiento de los documentos de gestión (POA, PE, MEMORIA INSTITUCIONAL) de la institución.	OEPE
23	Cambio constante de las Normatividades que regulan el funcionamiento de los documentos de gestión (PROYECTOS DE INVERSION) de la institución.	OEPE
24	Cambio constante de las normativas que regulan el análisis de estructura de costos hospitalaris	OEPE
25	Cambio constante de los instrumentos de control y de las normativas que regulan el análisis del comprometimiento presupuestal	OEPE
26	Nuevas disposiciones técnico-normativas en el procedimiento administrativo sancionador.	OCI
27	Actualización del Sistema de Control Interno en el HHV.	OCI
28	Insuficiente capacitación en gestión hospitalaria y/o asistencial.	OCI
29	Insuficiente capacitación en nuevas técnicas modernas para la elaboración / estructuración de papeles de trabajo y archivos de auditoría electrónicos, acordes a las nuevas tecnologías.	OCI
30	Insuficiente capacitación en nuevos sistemas de información, nuevas versiones y/o actualizaciones.	OCI
31	REFORZAR LA CAPACITACION EN ATENCION AL USUARIO.	RRPP
32	REFORZAR LA CAPACITACION EN ATENCION DE EVENTOS Y MANEJO DEN PROTOCOLO	RRPP
33	ACTUALIZACION EN EL MANEJO DEL PORTAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION	RRPP
34	ACTUALIZACIÓN EN COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL - GESTIÓN DE IMAGEN CORPORATIVA	RRPP
35	No se cuenta con personal capacitado en gestión de servicios de tecnologías de información vigentes.	ESTADISTICA E INFORMATICA
36	Por ser entidad estatal estamos expuestos a ataques informaticos externos que vulneren la seguridad de la información de pacientes .	ESTADISTICA E INFORMATICA
37	Cambio constante de tecnología informático	ESTADISTICA E INFORMATICA
38	No estan claros los procesos cuando se desea desarrollar un sistema de información	ESTADISTICA E INFORMATICA
39	ACTUALIZACION EN ANTICORRUPCION, ETICA Y TRANSPARENCIA	OEA
40	ACTUALIZACION Y REFORZAMIENTO NORMATIVO EN COMITES ESPECIALES	OEA
41	CURSO DE FORMACION PROFESIONAL EN SALUD PUBLICA CON MENCION EN GERENCIA Y POLITICAS PUBLICAS	OEA
42	ACTUALIZACION EN PROYECTOS DE INVERSION	OEA
43	MEJORAS EN ESTILO DE LIDERAZGO Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	OEA
44	ACTUALIZACION EN OFIMATICA A NIVEL BASICO, INTERMEDIO Y AVANZADO	OEA



PRIORIZACION DE PROBLEMAS

N°	RESPONSABLE	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
1	OFICINA DE LOGISTICA	Ejecución de Proyectos de Inversión 2013, bajo la Ley de Contrataciones y su reglamento modificado	4	4	4	3	4	19
2	OFICINA DE LOGISTICA	Creciente constante de economías y sociedades en el mundo, impulsado por adelantos tecnológicos y transformaciones administrativas	4	4	3	4	4	19
3	OFICINA DE LOGISTICA	Falta de cultura organizacional en cuanto al control de bienes patrimoniales	4	4	4	3	4	19
4	OFICINA DE LOGISTICA	Constantes modificaciones de la Ley de Contrataciones y su reglamento, y nuevas directiva emitidas por el OSCE	4	4	4	3	4	19
5	OFICINA DE LOGISTICA	Nuevas versiones del Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado, como uso obligatorio en la unidades ejecutoras	4	4	4	3	4	19
	OEA	ACTUALIZACION EN ANTICORRUPCION, ETICA Y TRANSPARENCIA	4	4	4	4	4	20
	OEA	ACTUALIZACION Y REFORZAMIENTO NORMATIVO EN COMITES ESPECIALES	4	4	4	4	4	20
7	OEA	FORMACION PROFESIONAL EN SALUD PUBLICA CON MENCION EN GERENCIA Y POLITICAS PUBLICAS	4	4	4	4	4	20



16

PRIORIZACION DE PROBLEMAS

Nº	RESPONSABLE	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
8	OEA	ACTUALIZACION EN PROYECTOS DE INVERSION	4	4	4	4	4	20
9	OEA	MEJORAS EN ESTILO DE LIDERAZGO Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	4	4	4	4	4	20
10	OEA	ACTUALIZACION EN OFIMATICA A NIVEL BASICO, INTERMEDIO Y AVANZADO	4	4	4	4	4	20
11	PERSONAL	FALTA DE ACTUALIZACION EN EL SISTEMA SIAF MANEJO Y SOPORTE	4	4	3	4	4	19
12	PERSONAL	ATUALIZACION EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS: LEY 27444, PLAZOS DE IMPUGANACIONES	4	3	3	4	4	18
13	PERSONAL	MANEJO EN PROCESOS DE SELECCIÓN	3	3	3	4	4	17
14	PERSONAL	ACTUALIZACION EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS	4	4	3	4	4	19
15	PERSONAL	FALTA DE ACTUALIZACION EN PLANILLAS, PDT PLANE	4	4	3	4	4	19



121

PRIORIZACION DE PROBLEMAS

N°	RESPONSABLE	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDECIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
16	PERSONAL	ACTUALIZACION EN PROGRAMAS EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS	4	4	3	4	4	19
17	PERSONAL	ACTUALIZACION PARA LA REUNION DESCENTRALIZADA DE RECURSOS HUMANOS	4	4	3	4	4	19
18	Asesoría Jurídica	Actualización de conocimientos en relación a la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado y sus modificatorias constantes.	4	4	4	3	4	19
19	Asesoría Jurídica	Actualización de conocimientos en Procedimiento Administrativo y de los diversos sistemas administrativos afines.	3	2	3	2	4	14
20	OEPE	Cambio constante de las Normatividades que regulan el funcionamiento de los documentos de gestión (MOF, ROF, CAP) de la institución.	4	4	4	3	4	19
	OEPE	Cambio constante de las Normatividades que regulan el funcionamiento de los documentos de gestión (POA, PE, MEMORIA	4	4	4	3	4	19
21	OEPE	Cambio constante de las Normatividades que regulan el funcionamiento de los documentos de gestión PROYECTOS DE	4	4	4	3	4	19
22	OEPE	Cambio constante de las normativas que regulan el análisis de estructura de costos hospitalaris	4	4	4	4	4	20



PRIORIZACION DE PROBLEMAS

N°	RESPONSABLE	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
23	OEPE	Cambio constante de los instrumentos de control y de las normativas que regulan el análisis del comportamiento presupuestal	4	4	4	4	4	20
24	OCI	Nuevas disposiciones técnico-normativas en el procedimiento administrativo sancionador.	4	4	4	3	4	19
25	OCI	Actualización del Sistema de Control Interno en el HHV.	4	4	3	4	4	19
26	OCI	Insuficiente capacitación en gestión hospitalaria y/o asistencial.	4	3	3	3	4	17
27	OCI	Insuficiente capacitación en nuevas técnicas modernas para la elaboración / estructuración de papeles de trabajo y archivos de auditoría electrónicos, acordes a las nuevas tecnologías.	3	3	3	4	4	17
28	OCI	Insuficiente capacitación en nuevos sistemas de información, nuevas versiones y/o actualizaciones.	4	3	3	3	4	17
29	RRPP	FALTA DE CAPACITACION E ATENCION AL USUARIO.	4	4	4	4	4	20
30	RRPP	FALTA DE CAPACITACION EN ATENCION DE EVENTOS Y MANEJO DEN PROTOCOLO	4	4	4	4	4	20
31	RRPP	ACTUALIZACION EN EL MANEJO DEL PORTAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION	4	4	4	4	4	20



D. BUSTAMANTE V.

1/1

PRIORIZACION DE PROBLEMAS

N°	RESPONSABLE	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
32	RRPP	ACTUALIZACIÓN EN COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL - GESTIÓN DE IMAGEN CORPORATIVA	4	4	4	4	4	20
33	ESTADISTICA E INFORMATICA	No se cuenta con personal capacitado en gestion de servicios de tecnologias de informacion vigentes.	4	4	4	4	4	20
34	ESTADISTICA E INFORMATICA	Por ser entidad estatal estamos expuestos a ataques informaticos externos que vulneren la seguridad de la informacion de pacientes .	4	4	4	4	4	20
35	ESTADISTICA E INFORMATICA	Cambio constante de tecnología informático	4	4	3	3	4	18
36	ESTADISTICA E INFORMATICA	No estan claros los procesos cuando se desea desarrollar un sistema de informacion	4	3	3	3	3	16
37	OSGM	Falta de actualización para el afronte de los problemas relacionados a la electricidad de las oficinas y ambientes del hospital.	4	4	3	3	4	18
38	OSGM	Falta de actualización en Residuos Sólidos y Bioseguridad, para detectar casos aislados y abordar problemas de salud.	4	4	3	3	4	18
39	OSGM	Falta de actualización en lo referente a carpintería metálica para los diversos ambientes del hospital.	4	4	3	3	4	18





PRIORIZACION DE PROBLEMAS

N°	RESPONSABLE	PROBLEMAS	TAMAÑO DEL GRUPO AFECTADO	TRASCENDENCIA DEL PROBLEMA	POSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA	CADA QUE TIEMPO SE PRESENTA EL PROBLEMA	INTERES Y COMPROMISO DEL EQUIPO EN RESOLVER EL PROBLEMA	TOTAL
40	OSGM	Falta de actualización en cursos de Ofimática a nivel básico e Intermedio para el personal de Mantenimiento.	4	4	3	3	4	18
41	OSGM	Falta de actualización en lo referente a Calderos, maquinarias de Lavandería en general.	4	4	3	3	4	18
	DG-Comité de Ecoeficiencia	FALTA DE CAPACITACION EN APLICACIÓN DE MEDIDAS DE ECOEFICIENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO(Charla de sensibilización) para trabajadores del HHV	690	4	4	4	4	20
42	DG-Comité de Ecoeficiencia	FALTA DE CAPACITACION EN APLICACIÓN DE MEDIDAS DE ECOEFICIENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO(Charla de sensibilización) para Jefes de Departamentos, Oficinas y Servicios y coordinadores del HHV	40	4	4	4	4	20
Puntajes del Criterio de Calificación:			4 = Muy alto	3 = Alto	2 = Medio	1 = Muy bajo		

HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN
OFICINA DE PERSONAL

Bach. Damian Bustamante Valdivia
Jefe de la Oficina de Personal



ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

OFICINAS	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
OFICINA DE LOGISTICA	1	Ejecución de Proyectos de Inversión 2013, bajo la Ley de Contrataciones y su reglamento modificado	Demora en la viabilidad administrativa y presupuestaria de los Proyectos de Inversión	Retiro de la condición de Ejecutor de Proyectos de Inversión al Hospital.	Conocimiento y habilidades de resolver los problemas
OFICINA DE LOGISTICA	2	Creciente constante de economías y sociedades en el mundo, impulsado por adelantos tecnológicos y transformaciones administrativas	Globalización	Que el hospital no sea competitivo y mejore el servicio a la población	Conocimiento y nuevas habilidades bajo nuevas herramientas administrativas para la gestión del Abastecimiento Público
OFICINA DE LOGISTICA	3	Falta de cultura organizacional en cuanto al control de bienes patrimoniales	Falta de concientización del personal de control de los bienes del estado.	Descontrol de los bienes patrimoniales	Conocimiento, habilidades y valores
OFICINA DE LOGISTICA	4	Constantes modificaciones de la Ley de Contrataciones y su reglamento, y nuevas directiva emitidas por el OSCE	Cambios constantes de normas concernientes a las contrataciones públicas	Manejo inadecuado en las adquisiciones y contrataciones del estado	Conocimiento, habilidades y valores
OFICINA DE LOGISTICA	5	Nuevas versiones del Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado, como uso obligatorio en la unidades ejecutoras	Cambios constantes de versiones del SEACE	Deficiente registro de los procesos de selección, PAC, Contratos, etc. Concernientes a las contrataciones que ejecuta el hospital	Conocimiento, habilidades y valores





ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

OFICINAS	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
Asesoría Jurídica	1	Actualización de conocimientos en relación a la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado y sus modificatorias constantes.	falta de capacitación de las áreas administrativas y comités especiales	retraso y/o demora en las Adquisiciones y Contrataciones del Estado como absolución de consultas, controversias, etc.	el conocimiento y mejora para resolver los procedimientos sobre Adquisiciones y Contrataciones del Estado, con eficacia y eficiencia.
Asesoría Jurídica	2	Actualización de conocimientos en Procedimiento Administrativo y de los diversos sistemas administrativos afines.	Falta de Capacitación de las áreas usuarias.	Genera retraso en los diversos procedimientos administrativos relacionados con derechos laborales, en lo asistencial, en lo administrativo; las contrataciones, procedimiento sancionador y de carácter judicial, .	el conocimiento y mejora para resolver los procedimientos, tanto en lo asistencial como en lo administrativo.
OEPE	1	Cambio constante de las Normatividades que regulan el funcionamiento de los documentos de gestión (MOF, ROF, CAP) de la institución.	La normatividad que regula el funcionamiento de las instituciones públicas, cambian constantemente.	Si no contamos con personal capacitado y actualizado, la institución no podría cumplir con la presentación de información requerida por el MINSA, DISA y MEF.	Que los profesionales y técnicos de cuenten con la herramientas necesarias para el óptimo desarrollo de esta oficina y el fiel cumplimiento de sus funciones.
OEPE	2	Cambio constante de las Normatividades que regulan el funcionamiento de los documentos de gestión (POA, PE, MEMORIA INSTITUCIONAL) de la institución.	La normatividad que regula el funcionamiento de las instituciones públicas, cambian constantemente.	Si no contamos con personal capacitado y actualizado, la institución no podría cumplir con la presentación de información requerida por el MINSA y DISA.	Que los profesionales y técnicos de cuenten con la herramientas necesarias para el óptimo desarrollo de esta oficina y el fiel cumplimiento de sus funciones.
OEPE	3	Cambio constante de las Normatividades que regulan el funcionamiento de los documentos de gestión (PROYECTOS DE INVERSION) de la institución.	La normatividad que regula el funcionamiento de las instituciones públicas, cambian constantemente.	Si no contamos con personal capacitado y actualizado, la institución no podría cumplir con la presentación de información requerida por el MINSA, DISA y MEF.	Que los profesionales y técnicos de cuenten con la herramientas necesarias para el óptimo desarrollo de esta oficina y el fiel cumplimiento de sus funciones.



Dr. BUSTAMANTE V.



ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

OFICINAS	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
OEPE	4	Cambio constante de las normativas que regulan el análisis de estructura de costos hospitalaris	La normatividad que regula el funcionamiento de las instituciones públicas, cambian constantemente.	Si no contamos con personal capacitado y actualizado, la institución no podría cumplir con la presentación de información requerida por el MINSA, DISA y MEF.	Que los profesionales y técnicos de cuenten con la herramientas necesarias para el optimo desarrollo de esta oficina y el fiel cumplimiento de sus funciones.
OEPE		Cambio constante de los instrumentos de control y de las normativas que regulan el análisis del comprotamiento presupuestal	La normatividad que regula el funcionamiento de las instituciones públicas, cambian constantemente.	Si no contamos con personal capacitado y actualizado, la institución no podría cumplir con la presentación de información requerida por el MINSA, DISA	Que los profesionales y técnicos de cuenten con la herramientas necesarias para el optimo desarrollo de esta oficina y el fiel cumplimiento de sus funciones.
OCI	1	Nuevas disposiciones técnico-normativas en el procedimiento administrativo sancionador.	Aplicación de nuevo procedimiento sancionador de la CGR, aplicado en las acciones de control.	Riesgo de incumplimiento de disposiciones normativas por parte del OCI.	Fiscalización y control
OCI	2	Actualización del Sistema de Control Interno en el HHV.	Insuficiente conocimiento y sensibilización sobre la importancia de la adecuada implementación del Sistema de Control Interno, por parte de los servidores y funcionarios del HHV.	_ Serias deficiencias en la estructura de Control Interno de la Entidad. _ Posible determinación de responsabilidades administrativas y económicas a los servidores y funcionarios comprendidos en observaciones.	Fiscalización y control
OCI	3	Insuficiente capacitación en gestión hospitalaria y/o asistencial.	Personal con capacitación más administrativa que asistencial.	No maximización de las capacidades cognitivas en el área operativo-asistencial.	Fiscalización y control



ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

OFICINAS	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
OCI	4	Insuficiente capacitación en nuevas técnicas modernas para la elaboración / estructuración de papeles de trabajo y archivos de auditoría electrónicos, acordes a las nuevas tecnologías.	Falta de capacidad operativa e insuficiente capacitación.	Relativa demora en la elaboración de papeles de trabajo.	Fiscalización y control
OCI	5	Insuficiente capacitación en nuevos sistemas de información, nuevas versiones y/o actualizaciones.	Cambios constantes en tecnologías de la información.	No aprovechamiento máximo de la información que puede proveer cada sistema de información.	Fiscalización y control
RRPP	1	REFUERZO DE LA CAPACITACION EN ATENCION AL USUARIO Y MANEJO DE CRISIS	A PESAR QUE HA HABIDO CAPACITACIONES EN ATENCION AL USUARIO ORGANIZADA POR OTRAS OFICINAS, ES NECESARIA UNA CAPACITACION ESPECIFICA EN ATENCION AL TIPO DE PÚBLICO QUE	ATENCIÓN INADECUADA AL USUARIO - EN SU MAYORIA PACIENTES PSIQUIÁTRICOS	PERSONAL CAPACITADO EN ATENCIÓN AL USUARIO CON ENFASIS EN PACIENTES ESPECIALES.
RRPP	2	ACTUALIZACIÓN EN COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL - GESTIÓN DE IMAGEN CORPORATIVA	ACTUALIZACION EN EL MANEJO DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL - GESTIÓN DE IMAGEN CORPORATIVA	NO ESTAR ACTUALIZADOS EN EL MANEJO DE LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL - GESTIÓN DE IMAGEN CORPORATIVA	SE CONTARÍA CON EL ADECUADO CONOCIMIENTO PARA ELABORACION DE PROYECTOS E IMPLEMENTACION DE UNA OFICINA CON MAYOR MANEJO.
RRPP	3	FALTA DE CAPACITACION EN ATENCION DE EVENTOS Y MANEJO DEL PROTOCOLO	NO EXISTE PERSONAL CAPACITADO EN RELACION A LA ATENCION Y MANEJO PROTOCOLAR	NO HABRIA PERSONAL IDONEO PARA LOS DIFERENTES EVENTOS A REALIZARCE	EVENTOS MEJOR ORGANIZACIÓN





ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

OFICINAS	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
RRPP	4	ACTUALIZACION EN EL MANEJO DEL PORTAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION	FALTA DE CAPACITACION EN CUANTO AL USO Y MANEJO DE LA INFORMACION QUE SERA PUBLICADA EN EL PORTAL DE TRANSPARENCIA	OMISIONES DE INFORMACIONES QUE DEBEN SER PUBLICADAS EN LA WEB	QUE EL PERSONAL RESPONSABLE DE ENVIAR SUS PUBLICACIONES CONOSCAN BIEN SOBRE LA INFORMACION CORRECTA QUE DEBE SER PUBLICADA EN LA WEB.
ESTADISTICA E INFORMATICA	1	No se cuenta con personal capacitado en gestion de servicios de tecnologias de informacion vigentes.	No se brinda capacitacion al personal sobre temas relacionados al gestion de servicios de TI actuales.	Contar con Sistemas informaticos obsoletos.	Personal idoneo capacitado en el Tema
ESTADISTICA E INFORMATICA	2	Por ser entidad estatal estamos expuestos a ataques informaticos externos que vulneran la seguridad y proteccion de datos de los pacientes.	Diversos ataques ciberneticos constantes a nivel mundial a los portales gubernamentales	los datos de pacientes pueden ser expuestos, dandole uso indebido	Mejora de la seguridad informatica del hospital.
ESTADISTICA E INFORMATICA	3	Cambio constante de tecnologia informático	Diferentes actualizaciones, cambios en normatividad y tecnologia informatica.	No contar con tecnolgas vigentes, estar vulnerable a ataques.	Personal capacitado y actualizado en normatividad y tecnologias Vigentes.
ESTADISTICA E INFORMATICA	4	No estan claros los procesos cuando se desea desarrollar un sistema de informacion	falta de capacitacion en cuanto a sus funciones relacionadas con las normatividad.	Se retrasa el desarrollo del sistema de información	Personal capacitado para contar con un sistema de informacion acorde a sus procesos.



D. BUSTAMANTE V.



ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

OFICINAS	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
OSGM	1	Carencia de conocimientos actualizados, para el afronte de los problemas relacionados a la electricidad de las oficinas y ambientes del hospital.	El personal tiene poco conocimiento teórico - práctico para afrontar los problemas existentes.	Dificultad para ejecutar y solucionar los problemas existentes en los pabellones y diferentes ambientes del hospital.	Manejo de herramientas, procesos y métodos que garanticen un óptimo desempeño laboral.
OSGM	2	Carencia de conocimientos actualizados en Residuos Sólidos y Bioseguridad, para detectar casos aislados y abordar problemas de salud.	El personal tiene poco conocimiento teórico - práctico para afrontar los problemas existentes.	Dificultad para ejecutar y solucionar los problemas existentes en los pabellones y diferentes ambientes del hospital.	Manejo de herramientas, procesos y métodos que garanticen un óptimo desempeño laboral.
OSGM	3	Carencia de conocimientos actualizados, en lo referente a carpintería metálica para los diversos ambientes del hospital.	El personal tiene poco conocimiento teórico - práctico para afrontar los problemas existentes.	Dificultad para ejecutar y solucionar los problemas existentes en los pabellones y diferentes ambientes del hospital.	Manejo de herramientas, procesos y métodos que garanticen un óptimo desempeño laboral.
OSGM	4	Carencia de conocimientos actualizados, en cursos de Ofimática a nivel básico e Intermedio para el personal de Mantenimiento.	El personal tiene poco conocimiento teórico - práctico para afrontar los problemas existentes.	Eficacia desactualizada con poco conocimiento teórico - práctico y ponerlo en práctica en bien del servicio.	Manejo de herramientas, procesos y métodos que garanticen un óptimo desempeño laboral.
OSGM	5	Carencia de conocimientos actualizados, en lo referente a Calderos, maquinarias de Lavandería en general.	El personal tiene poco conocimiento teórico - práctico para afrontar los problemas existentes.	Dificultad para ejecutar y solucionar los problemas existentes en los pabellones y diferentes ambientes del hospital.	Manejo de herramientas, procesos y métodos que garanticen un óptimo desempeño laboral.



D. BUSTAMANTE V.



ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

OFICINAS	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
OEA	1	ACTUALIZACION EN ANTICORRUPCION, ETIGA Y TRANSPARENCIA.	LAS NORMAS EXIGEN QUE LAS INSTITUCIONES ESTEN ACTUALIZADAS EN LOS TEMAS RELACIONADOS A LA ANTICORRUPCION EN LOS SISTEMAS PUBLICOS.	INADECUADO MANEJO DE LOS BIENES Y SISTEMAS DEL SECTOR PUBLICO.	LOGRAR UN CLARO ENTENDIMIENTO DE LAS NORMAS ASOCIADAS A LA EJECUCION DE LAS POLITICAS ANTICORRUPCION QUE SE VIENEN IMPLEMENTANDO EN NUESTRA INSTITUCION.
OEA	2	ACTUALIZACION Y REFORZAMIENTO NORMATIVO EN COMITES ESPECIALES.	CAMBIO EN LA NORMATIVIDAD EN RELACION A LOS COMITES ESPECIALES	EXISTIRIA DEFICIENCIAS Y POCO CONOCIMIENTO EN RELACION A LOS PROCESOS QUE SE PRESENTEN.	PERSONAL ACTUALIZADOS PARA APLICAR LA NORMA VIGENTE EN RELACION A LOS PROECESO QUE SE DEN PARA BIEN DE LA INSTITUCION.
OEA	3	FORMACION PROFESIONAL EN SALUD PUBLICA CON MENCION EN GERENCIA Y POLITICAS PUBLICAS.	FALTA DE ACTUALIZACION EN CUANTO A LA FORMACION PROFESIONALES PARA EL DESARROLLO DE NUESTROS PROFESIONALES.	PERSONAL PROFESIONAL NO CAPACITADO EN SU FORMACION PROFESIONAL LO QUE GENERARIA DEFICIENCIAS EN NUESTRO SISTEMA.	PROFESIONALES ACTUALIZADOS Y CAPACITADOS PARA REALIZAR MEJORAS DENTRO DE NUESTRA INSTITUCION.
OEA	4	ACTUALIZACION EN PROYECTOS DE INVERSION	FALTA DE ACTUALIZACION EN EJECUTAR LOS RECURSOS FINANCIEROS PARA LA INVERSION CON EFICIENCIA Y CALIDAD PARA CRECIMIENTO DE LA INSTITUCION.	JEFES Y COORDINADORES NO ACTUALIZADOS EN TEMAS RELACIONADOS CON PROYECTOS DECINVERSION	JEFES Y COORDINADORES APTOS PARA LA EJECUCION DE LOS RECURSOSFINANCIEROS PARA LOGRAR UNA MAYOR INVERSION CON CLAIDAD PARA EL CRECIMIENTO DE NUESTRA INSTITUCION.
OEA	5	ACTUALIZACION EN OFIMATICA A NIVEL BASICO, INTERMEDIO Y AVANZADO.	FALTA DE ACTUALIZACION EN EL SISTEMA OFFICE.	PERSONAL NO CAPACITADO EN LOS PROGRAMAS DE OFIMATICA	PERSONAL CAPACITADO EN OFIMATICA LO QUE LLEVARIA A LA MEJORA DE LAS LABORES.



D. BLISTAMANTE V.

5



ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

OFICINAS	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
OEА	6	MEJORAS EN ESTILO DE LIDERAZGO Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	FALTA DE ACTUALIZACION EN LOS CONTROLES PREVIOS.	DEFICIT EN EL SISTEMA DE CONTROL PREVIO.	UN CONTROL PREVIO EFICAZ PARA MANTENER UN EFECTIVO Y EFECIENTE CONTROL INTERNO DE NUESTRA INSTITUCION.
PERSONAL	1	ACTUALIZACION PARA LA REUNION DESCENTRALIZADA DE RECURSOS HUMANOS	Falta de programacion de este tipo de eventos	Que no nos escogan como sede para eventos posteriores de este tipo	Que los profesionales y trabajadores del hospital sean partícipes de las reuniones descentralizadas en recursos humanos organizados por el minsa
PERSONAL	2	FALTA DE ACTUALIZACION EN EL SISTEMA SIAF MANEJO Y SOPORTE	Falta de actualizacion por expertos que organicen estos cursos	Profesionales no se actualizan convenientemente en este tipo de sistema lo que dificultaria el trabajo en tiempos optimos	Que los profesionales y trabajadores de la oficina de personal cumplan con los estandares establecidos en corto plazo y con un trabajo adecuado.
PERSONAL	3	ACTUALIZACION EN PROGRAMAS EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Cambio de normas, falta de actualizacion en el manejo de recursos humanos	Gestion de Recursos Humanos con deficit en la tareas encomendadas	Los coordinadores de las difrentes equipos de la Oficina de Recursoso humanos aunnetaran sus compentencias y habilidades para la mejora del trabajo dentro de la Institucion.
PERSONAL	4	ACTUALIZACION EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Falta de actualizacion en el manejo de los recursos humanos.	Que no exista un manejo adecuadode los recursos humanos en sus diferentes ambitos	La jefatura tenga una mayor manejo en cuanto a la gestion de Recursos Humanos

D. BUSTAMANTE V.

55



ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Formato N° 4

OFICINAS	N°	PROBLEMA PRIORIZADO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	COMPETENCIAS A FORTALEZER
PERSONAL	5	FALTA DE ACTUALIZACION EN PLANILLAS, PDT PLANE	Falta de actualización en los sistema de remuneraciones	Demoras en cuanto al compromiso remunerativo, actaulizaciones en el sistema de planilla	El personal actualizado en los temas relacionados al uso del sistema
PERSONAL	6	ACTUALIZACION EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS: LEY 27444, PLAZOS DE IMPUGNACIONES	Actualizacion de los plazos de impugnaciones	No se daran los trabajos relacionados a estos temas en los plazos establecidos	personal actualizado en los temas relacionados a las impugnaciones pudiendo resolver los temas en los plazos establecidos
PERSONAL	8	MANEJO EN PROCESOS DE SELECCIÓN	Falta de actualización en los procesos de selección	No se obtendran adecuados procesos de selección	adecuado manejo en temas de selección
DG-Comité de Ecoeficiencia	1	Sensibilización sobre la aplicación de medidas de ecoeficiencia en la institución	El proceso de implementación de las medidas de ecoeficiencia en la institución es un aspecto que se está trabajando recientemente.	falta al cumplimiento del Decreto Supremo N°009-2009-MINAM. Medidas de Ecoeficiencia para el sector público.	PERSONAL CAPACITADO EN ATENCIÓN AL USUARIO CON ENFASIS EN PACIENTES ESPECIALES.



D. BUSTAMANTE V.

26

