



Resolución Directoral

Gobierno Regional del Cusco
Dirección Regional de Salud Cusco
U.E. N° 408 - HOSPITAL ESPINAR
Gloria B. Masías Quispe
ASESORA LEGAL

N° 083 -2023/GRSC/U.E.408-HE/AL

Espinar, 19 de abril de 2023.

Visto: El memorándum N° 137-2023/GR.CUSCO/GRSC/U.E.408/D-HE/. de fecha 19 de abril de 2023, mediante el cual la Dirección dispone la emisión de la Resolución Directoral de **Aprobación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2023**, de la Unidad Ejecutora N° 408 - Hospital de Espinar para el periodo 2023"; el que adjunta el Informe N° 0192-2023/GRC/GRSC/U.E.408HE/UGYDPH/J-DVACH., y;

CONSIDERANDO:

Que, el Ministerio de Salud como ente rector del Sector Salud que conduce, regula y promueve la intervención del Sistema Nacional de Salud, con la finalidad de lograr el desarrollo de la persona humana, a través de la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de su salud y del desarrollo de un entorno saludable, con pleno respeto de los derechos fundamentales de la persona, desde su concepción hasta su muerte natural;

Que, conforme establece el Art. 124° de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, en aplicación y cumplimiento de las normas de salud que dicta la Autoridad de Salud de nivel nacional, los órganos desconcentrados o descentralizados quedan facultados para disponer, dentro de su ámbito, medidas de prevención y control de carácter general o particular en las materias de su competencia;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene por finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, la capacitación en salud es esencial para lograr sistemas de atención médica eficaz y eficiente, para garantizar que las personas reciban la atención médica adecuada en todo momento además, una fuerza laboral bien entrenada y comprometida es fundamental para abordar los desafíos actuales y futuros en materia de salud pública, como la prevención y el tratamiento de enfermedades emergentes, la lucha contra la resistencia a los antimicrobianos, control de enfermedades no transmisibles, entre otras;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, formando parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE del 8 de agosto de 2016, aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", que desarrolla los procedimientos, reglas e instrumentos que regulan el Subsistema de Gestión de la Capacitación y Desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, de conformidad con el numeral 6.4.1.4 de la precitada Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual es elaborado por la Oficina de Recursos Humanos a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante



Resolución Directoral

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO
U.E. N° 408 - HOSPITAL ESPINAR
Glantz B. Masías Quispe
ASESORA LEGAL

N° 083 -2023/GRSC/U.E.408-HE/AL

Espinar, 19 de abril de 2023.

Resolución del Titular de la entidad; previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación

Que, conformidad con lo previsto en el numeral 5.2.7 del artículo 5° y el numeral 6.4.1.4 del artículo 6° de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", el Plan de Desarrollo de Personas tiene vigencia anual, se aprueba mediante resolución del Titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, por el cual, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) de Unidad Ejecutora N°408-Hospital de Espinar, correspondiente al ejercicio 2023;

Que, la Oficina de Gestión y Desarrollo del Potencial Humano, a través del Informe N° 192-2023/GRSC/U.E.408 HE/UGYDPH/J-DVACH de fecha 17 de abril de 2023, remite el Plan de Desarrollo de la Persona 2023 de la Unidad Ejecutora N° 408- Hospital de Espinar;

Que, con memorándum N° 137-202311-2023/GR.CUSCO/GRSC/U.E.408/D-HE/. de fecha 19 de abril de 2023, la Dirección de la Unidad Ejecutora N° 408 - Hospital de Espinar, dispone la emisión de la Resolución Directoral de Aprobación del Plan de Desarrollo de Persona (PDP), de la Unidad Ejecutora N° 408 - Hospital de Espinar, para tal efecto, se adjunta el documento de la referencia;

Que, en uso de las facultades administrativas delegadas mediante Resolución Directoral N° 701-2004-MINSA, Ley 27783, Ley de Bases de la Descentralización, Ley 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y su modificatoria aprobada por Ley 27902, concordante con el artículo 61 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, , así como la Resolución Gerencial N° 004-2023- GRCUSCO/GERESA, de fecha 06 de enero de 2023, de Designación de Funciones de la Dirección de la Unidad Ejecutora 408 - Hospital de Espinar, de la Dirección Regional de Salud Cusco;

Estando con el visto bueno de Dirección Administrativa, Asesoría Legal y de la Jefatura de la Oficina General de Gestión y Desarrollo del Potencial Humano de la Unidad Ejecutora N° 408 - Hospital de Espinar;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. - **APROBAR el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2023**, de la Unidad Ejecutora N° 408- Hospital de Espinar, para el periodo 2023, el mismo que forma parte integrante de la presente resolución.

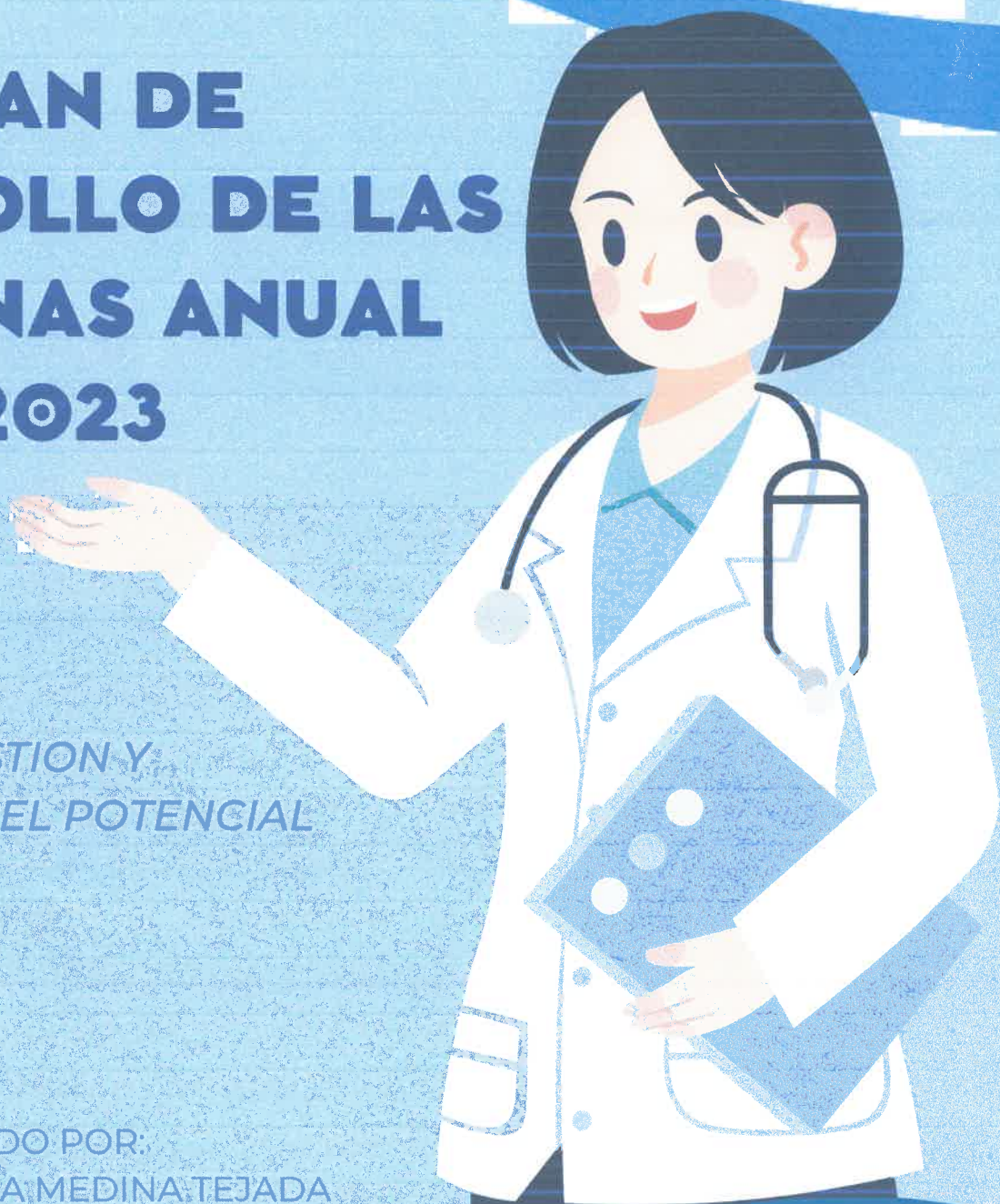
ARTÍCULO 2°. - **ENCARGAR**, a la Unidad de Gestión y Desarrollo del potencial Humano de la Unidad Ejecutora N° 408 - Hospital de Espinar, realice la conducción de la ejecución de las acciones correspondientes para la difusión, implementación, aplicación y supervisión que se aprueba por el primer numeral de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3°. - **TRANSCRIBIR** el tener de la presente resolución a las instancias administrativas y entidades correspondientes para su conocimiento y fines consiguientes.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO
U.E. 408 HOSPITAL DE ESPINAR
Dr. Edwin Soto Ceayahuallpa
DIRECTOR EJECUTIVO
GMP. 086454

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUAL 2023



UNIDAD DE GESTION Y
DESARROLLO DEL POTENCIAL
HUMANO

ELABORADO POR:
LIC. PRUSIA MEDINA TEJADA





Contenido

| | |
|--|----------|
| PRESENTACIÓN | 2 |
| I. INTRODUCCION | 3 |
| II. BASE LEGAL | 4 |
| III. ASPECTOS GENERALES | 5 |
| 3.1. OBJETIVO GENERAL..... | 5 |
| 3.2. OBJETIVO GENERAL..... | 5 |
| IV. EVALUACIÓN | 5 |
| 4.1. EVALUACION DIAGNOSTICA..... | 5 |
| V. CAPACITACION | 6 |
| 5.1. DEFINICIONES OPERACIONALES | 6 |
| 5.2. CONTENIDOS | 8 |
| 5.2. RECURSOS HUMANOS..... | i |
| VI. Materiales y Equipos | 1 |
| VII. PRESUPUESTO | 1 |
| VIII. CERTIFICACIÓN Y GRATIFICACION | 2 |
| IX. ANEXOS | 2 |





PRESENTACIÓN

Mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas – PDP. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante SERVIR) ha diseñado lineamientos para la elaboración del PDP y el presente documento, denominado Guía Metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, con el objetivo de facilitar la correcta formulación del PDP¹.

El presente plan de desarrollo de las personas es elaborado por La Unidad De Desarrollo Y Gestión Del Potencial Humano, correspondiente a su área de Capacitación, para el año 2023 elaboramos este plan, con la finalidad de una mejor organización para la capacitación continua, como una herramienta de la capacitación de personal de salud, con el objetivo de mejorar las capacidades del recurso humano de nuestra institución tanto como en actualizaciones de conocimiento y destreza para los procedimientos, de enfermería, medicina, obstetricia, administrativos; así mismo el siguiente plan consolida los planes elaborados por cada jefatura de área, de acuerdo al análisis que ha realizado, consolidando lo planteado en sus documentos enviados a al oficina de personal.

En conclusión, el presente plan de capacitación para el año 2023 plasma las necesidades en cuanto al talento humano, respondiendo a la necesidad y al deber de potenciar el recurso más importante de la institución que es el recurso humano, de esta manera el Hospital de Espinar y la Unidad de Gestión y desarrollo del Potencial Humano, promueve la mejora continua como parte de la calidad de la atención a la población a la que nos debemos. El presente documento es solo el inicio de un arduo trabajo del resto del año que consiste en llevar a cabo las capacitaciones, el control de la asistencia y evidente el logro de los objetivos, lograr el perfeccionamiento de las capacidades de nuestros profesionales y/o trabajadores.

Se pretende a través de este identificar las brechas de capacidades, conocimiento, actitudes, para plantear los talleres, cursos, talleres prácticos, y/o pasantías, que llevara el personal según la recomendación e identificación de su jefe de área, así mismo, el presente plan también plantea la evaluación, de la eficacia de los talleres o actividades llevados a cabo, así como la satisfacción de los participantes, plasmando en este documento todo el proceso necesario para mejorar las capacidades del personal de nuestra institución.

Es por todo ello que se elabora el siguiente plan de capacitaciones, para que se tenga presente todas las capacitaciones, virtuales, presenciales, talleres, pasantías programadas para el año 2023.



¹ Gerencia de desarrollo de capacidades y rendimiento; Guía metodológica para la elaboración del plan de desarrollo de las personas, 2011



I. INTRODUCCION

A diferencia de la capacitación convencional, la educación permanente se define desde el ámbito laboral y con el protagonismo del personal de salud (y por ello se apoya mucho en la educación de adultos) y trata de orientarse hacia objetivos de mejora de los servicios de salud (calidad, efectividad, eficiencia, equidad). A partir de una problematización de las prácticas sanitarias (y no sólo para mejorar la disponibilidad o actualidad de la información o del saber técnico) y teniendo como mediador un proceso educativo que asegura aprendizajes significativos, trata de configurar condiciones para la transformación de las prácticas²²

El informe "Capacitación del personal de salud: necesidad prioritaria" de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) destaca la importancia de la capacitación permanente del personal de salud en América Latina y el Caribe.

El informe explora las desigualdades en la formación y capacitación del personal de salud en la región, evidenciando la falta de acceso a recursos y tecnologías, así como la falta de incentivos para la capacitación continua y la formación especializada. El informe también destaca la necesidad de mejorar la calidad de la capacitación, ya que la formación de un personal de salud altamente capacitado y actualizado es fundamental para mejorar la calidad de la atención médica y reducir la mortalidad y morbilidad en la región. Además, el informe señala la importancia de la capacitación interprofesional, la colaboración entre distintos profesionales de la salud para mejorar la coordinación y la eficacia del cuidado del paciente. La OPS/OMS propone una serie de estrategias para mejorar la capacitación del personal de salud, incluyendo el fortalecimiento de los sistemas de educación y capacitación, la promoción de la formación continua, el desarrollo de competencias y habilidades específicas proporcionando, y además enfatiza la necesidad de una formación integral que fomente habilidades y competencias tanto técnicas como interpersonales y de liderazgo³.

La capacitación en salud es esencial para lograr sistemas de atención médica eficaz y eficiente, y para garantizar que las personas reciban la atención médica adecuada en todo momento. Además, una fuerza laboral bien entrenada y comprometida es fundamental para abordar los desafíos actuales y futuros en materia de salud pública, como la prevención y el tratamiento de enfermedades emergentes, la lucha contra la resistencia a los antimicrobianos, control de enfermedades no transmisibles, entre otras

El Hospital de Espinar debe implementar anualmente un programa de capacitación al personal puesto que es un deber y un derecho el capacitarse continuamente como parte de una mejora continua, de los trabajadores, servicios y el hospital en general, como parte de este plan de capacitaciones con el objetivo de fortalecer las competencias del personal de salud, ello traerá múltiples ventajas como:

1. Actualización en conocimientos y habilidades: La capacitación constante permite que el personal de salud se mantenga actualizado en los últimos avances en materia de diagnóstico, tratamiento y prevención de enfermedades, lo que les permite brindar una atención de calidad al paciente

² Organización Panamericana de la Salud, *La Capacitación del Personal de los Servicios de Salud en Proyectos Relacionados con los Procesos de Reforma Sectorial*, (2011)





2. Mejora de la calidad de atención: Al estar capacitado, el personal de salud puede ofrecer una atención de calidad a los pacientes, lo que contribuye a una recuperación más rápida, una mayor satisfacción y evita posibles complicaciones.
3. Prevención de errores médicos: La capacitación constante también ayuda a prevenir errores médicos en la atención al paciente, ya que se pueden realizar diagnósticos más precisos y tomar decisiones más efectivas en el tratamiento.

4. Optimización de recursos: Un personal de salud capacitado puede optimizar los recursos disponibles, tanto materiales como humanos, lo que puede resultar en una atención más eficiente y una reducción de costos para la institución hospitalaria.
5. Adaptación a nuevas tecnologías: El campo de la salud está en constante evolución y la capacitación ayuda al personal de salud a adaptarse a nuevas tecnologías, equipos y herramientas, lo que puede mejorar significativamente la eficacia de los tratamientos, y también contribuir a un mayor cumplimiento de los estándares de calidad establecidos en la atención médica, lo que puede mejorar la eficacia y eficiencia en la gestión de los servicios de salud.
6. Mejora en el trabajo en equipo: La capacitación en salud también puede mejorar el trabajo en equipo y la comunicación entre los diferentes profesionales de la salud, lo que puede resultar en una atención más integrada y centrada en el paciente, además de una reducción de errores y malentendidos.
7. Fortalecimiento de la confianza del paciente: Un personal de salud capacitado puede brindar una atención de mayor calidad al paciente, lo que puede resultar en una mayor satisfacción del mismo y una mayor confianza en las instituciones y en los profesionales de la salud.
8. La capacitación en salud puede reducir costos y aumento de la rentabilidad: La capacitación en salud también puede resultar en una reducción de costos y un aumento de la rentabilidad en la atención médica al mejorar la eficiencia en la gestión y reducir los errores y complicaciones.



Por ello es necesario que el hospital cuente con un plan anual de capacitación, tanto capacitaciones para todo el personal del hospital, así como para los diferentes gremios, de acuerdo al análisis y las necesidades encontradas por cada jefe de cada gremio.

II. BASE LEGAL

- Decreto Legislativo N.º 728 ley de productividad y competitividad laboral
- Decreto Supremo N.º 003-2022-TR, capacitación en empresas privadas
- Decreto Supremo N.º 005-2022-TR, capacitación en instituciones públicas
- Ley N.º 27658 Ley marco de modernización del estado
- Ley N.º 28411 Ley general del sistema Nacional de Presupuesto
- Decreto supremo N.º 005-90- PCM reglamento de carrera pública administrativa
- Ley N.º 30288, ley de capacitación y formación permanente de los trabajadores del sector público



- Decreto legislativo N° 1025 decreto legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público
- Ley N° 29973, ley del servicio Civil: ley que establece la obligación de entidades publicas

III. ASPECTOS GENERALES

3.1. OBJETIVO GENERAL

- Contar con personal asistencial y administrativo, competente en cuanto a procedimientos, nuevas tendencias o protocolos de atención, manejo de sistemas entre otros para revenir errores en los distintos procedimientos, que se realizan en el Hospital de Espinar

3.2. OBJETIVO GENERAL

- Actualizar al personal los cambios realizados en las normas técnicas
- Incrementar el nivel de conocimiento del personal acorde a los manuales de practica clínica
- Desarrollar habilidades y competencias en herramientas virtuales, programas de gestión.

IV. EVALUACIÓN

4.1. EVALUACION DIAGNOSTICA



En esta parte del documento analizaremos la brecha de conocimientos y destrezas del personal a través de procesos de evaluación durante el año 2022, cabe resaltar que la única área que evaluó el conocimiento del personal de salud, es el servicio de consultorios externos que se explayan el anexo 4. Para el año 2023 la Unidad ejecutora la igual que el año 2022, realizara las pruebas virtuales, las cuales se realizan antes de cada capacitación sin embargo ahora se realizará de forma semestral, así mismo se implementará la prueba diagnostica, para no partir de 0, los resultados de estas evaluaciones junto con las capacitaciones solicitadas por cada área se consolidará en la matriz DÑC, la cual resume la situación de los trabajadores del hospital y las necesidades de capacitación para cerrar la brecha de conocimientos y competencias de nuestra institución. (anexo 2)



V. CAPACITACION

5.1. DEFINICIONES OPERACIONALES

1. **Formación laboral o actualización:** Objeto de la formación laboral o actualización La formación laboral o actualización tiene por objeto capacitar en cursos que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad del trabajo y de los servicios a la ciudadanía. Las Ofas de Recursos Humanos gestionarán dicha capacitación, de conformidad con las normas y criterios que la Autoridad dictará para este efecto. En ejercicio del rol rector sectorial, las entidades del gobierno nacional podrán suscribir convenios de cofinanciamiento de capacitación con los gobiernos regionales y locales. Los convenios incorporarán las condiciones y requisitos para la selección de los beneficiarios, de acuerdo con los lineamientos que se establezcan para tal fin².
2. **Capacitación interinstitucional y pasantías:** Están comprendidas en la formación laboral o actualización, la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.
3. **Desarrollo de competencias laborales:** Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
4. **Capacitación:** Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud
 - 4.1. **Inducción u Orientación:** Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta. Se divide normalmente en:
 - 4.2. **Inducción General:** Capacitación al trabajador sobre temas generales como política, beneficios, servicios, facilidades, normas, prácticas, y el conocimiento del ambiente laboral del empleador, efectuada antes de asumir su puesto. - Inducción Específica: Capacitación que brinda al trabajador la información y el conocimiento necesario que lo prepara para su labor específica.
 - 4.3. **Taller:** es una actividad de capacitación practica en la que se busca incentivar la participación activa de los asistentes, a través del debate, la resolución de los problemas y el trabajo en equipo
 - 4.4. **Taller práctico:** es una variante del taller en el que se centra en la practica de habilidades y destrezas concretas. Se caracteriza por ser mas intensivo y contar con la presencia de expertos o entrenadores
 - 4.5. **Curso:** actividad formativa que tiene como objetivo proporcionar conocimientos teóricos y prácticos a los participantes en una determinada área temática, con una duración especifica y una metodología definida.





5. **Perfeccionamiento profesional:** proceso de mejora de las habilidades, conocimientos y capacidades de un profesional a través de talleres, conferencias, entre otros, tiene como objetivo mantener actualizado en el campo laboral y mejorar su desempeño
6. **Norma técnica de salud:** documentos técnicos que establecen criterios técnicos y metodológicos para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos de salud. Estas normas son emitidas por autoridades sanitarias competentes, enfocadas en garantizar la calidad y seguridad de los servicios de salud.
7. **Manuales de práctica clínica:** documentos que contienen recomendaciones basadas en la mejor evidencia científica disponible para la atención de los pacientes. Estos manuales están diseñados para ayudar a los profesionales de la salud a tomar decisiones clínicas informadas y se enfocan en la prevención, diagnóstico tratamiento y seguimiento de distintas condiciones médicas
8. **Guías de atención y Cuidados:** son documentos que brindan orientación a los pacientes y cuidadores sobre cómo manejar su condición medica o enfermedad. Estas guías presentan información sobre el diagnostico, tratamiento y cuidados en el hogar, incluyendo recomendaciones dietéticas, de actividad física y manejo del dolor, entre otros.
9. **Puesto:** conjunto de requisitos mínimos que debe reunir y funciones generales que se le asignan a una persona en la entidad.
10. **Estructura del puesto:** es el diseño del puesto y está conformada por la descripción y el perfil del puesto.
11. **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.
12. **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.
13. **Evaluación:** La evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del servidor en cumplimiento de sus objetivos y metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad. Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas:
 - a) Debe ser aplicado en función de factores mensurables, cuantificables y verificables;
 - b) Abarca a todo el personal al servicio del Estado;
 - c) Se realiza con una periodicidad no mayor de dos (2) años;
 - d) Sus resultados son públicos y se registran ante la Autoridad;
 - e) La calificación deberá ser notificada al personal evaluado. Quien se encuentre disconforme podrá solicitar documentadamente la confirmación de la calificación adjudicada ante la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, que definirá la situación de modo irrecurable, salvo la calificación como personal de rendimiento sujeto a observación; en cuyo caso, procede recurrir al Tribunal del Servicio Civil en vía de apelación.





14. **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: i) de medición de competencias y ii) de logro de metas.
15. **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.
16. **Formación profesional:** incluye postdoctorados, doctorados, maestrías y/o cursos de actualización impartidos por centros, o centros con sede en el extranjero o por especialistas, según sea el caso.
17. **Personas al servicio del Estado:** para efectos del PDP, son aquellas contempladas en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

5.2. CONTENIDOS

1. Capacitaciones a todos los trabajadores del hospital



- Plan de sectorización
- Socialización de planes tácticos
- Norma técnica de vacunación
- Norma técnica de rabia
- Gestión ante el cambio climático
- Norma técnica de tuberculosis
- Norma técnica de la anemia
- Capacitación programa 104
- Capacitación residuos solidos
- Enfermedades sujetas a vigilancia epidemiológica
- Bioseguridad higiene de manos
- Aislamiento hospitalario
- Limpieza y desinfección
- Capacitación norma técnica seguridad del paciente
- Norma técnica de salud materno neonatal
- Norma técnica de cáncer
- Norma técnica de ITS
- Flujograma en banco de sangre y llenado de formatos
- Normas de control y prevención de IAAS
- Bioseguridad
- Higiene de manos
- Aislamiento hospitalario
- Uso de EPP
- Manejo y segregación de residuos solidos
- Limpieza y desinfección hospitalaria
- Capacitación de la norma técnica de CRED
- Socialización plan de control de infección de tuberculosis
- Capacitación de atención al adolescente
- Manejo, conservación y tiempo de vigencia de los diferentes hemoderivados
- Guía técnica para implementación del proceso de higiene de manos
- Guía Técnica para implementación del proceso de Higiene
- Reacción adversa a la transfusiones,
- Criterios de calidad Normas y procedimientos
- Capacitación en normativa de cadena de frio
- Capacitación en eventos adversos
- Capacitación del equipo conductos cirugía segura
- Ley de discapacidad
- Norma técnica de discapacidad



- Manual de bioseguridad laboratorios de tbc
- Capacitación lactancia materna
- Bioseguridad en transfusiones,
- Criterios de calidad,
- Capacitación norma técnica auditoria de la calidad en salud
- Norma técnica 139 gestión de la historia clínica
- Norma técnica categorización de establecimientos
- Adopción de guías de practica clínica
- PAUS - atención de reclamos - satisfacción del usuario externo
- Norma técnica de salud mental
- Norma técnica de emergencias obstétricas
- Norma técnica de metales pesados
- Manejo de claves obstétricas
- Uso del traje antishock
- Capacitación preclamsia
- Hemorragia en la primera mitad del embarazo
- Hemorragia en la segunda mitad del embarazo
- Norma técnica de alimentación saludable



2. Capacitaciones por servicio

| Servicio o área | Lista de capacitaciones propuestas |
|--------------------------|---|
| Laboratorio | Capacitación técnica en equipos apoyo tecnológico Estandarización de la lectura de frotis de sangre periférica Importancia de la fase preanalítica en los resultados del laboratorio clínico Estandarización de control de calidad Estandarización de lectura de sedimento urinario Estandarización de lectura de exámenes inmunológicos Calibración y control de calidad de reactivos bioquímicos Manual de toma de muestra |
| Hospitalización | Transfusión sanguínea Oxigenoterapia |
| Pediatría | Atención inmediata del recién nacido normal Manejo del recién nacido prematuro Trastorno metabólico Ictericia neonatal Sepsis neonatal taquípnea transitoria del recién nacido |
| Emergencia | Norma técnica 042 Manejo y control de coche paro ventilador mecánico Manejo de pacientes intoxicados Manejo de pacientes con TEC Manejo de claves obstétricas |
| Esterilización | Actualización de limpieza de material Preparación y empaque de materiales Actualización de la normativa básica de desinfección y esterilización Métodos de control de proceso de esterilización Manejo de residuos de control de esterilización |
| Centro quirúrgico | Actualización en centro quirúrgico - central de esterilización Instrumentación quirúrgica por especialidad en traumatología, cirugía, ginecología, urología Manejo adecuado de la escala de ADRETE Y RAMSAY Competencia del personal técnico en enfermería de centro quirúrgico |
| Enfermería | RCP básico avanzado en adultos, pediátrico y neonatal (teórico) RCP básico avanzado en adultos pediátrico y neonatal (práctico) Competencia del personal técnico de enfermería en los diferentes servicios Manejo de SOAPIE NANDA NIC NOC Ética y deontología en enfermería Manejo de bomba de infusión Habilidades en relaciones interpersonales en el personal de enfermería |



3. Pasantías a otros hospitales

| Servicio de pasantía | Duración de la pasantía | Fecha | Personal de salud pasante | Responsable |
|----------------------|-------------------------|-------|---------------------------|--------------------------|
| Emergencia | 5 días | Junio | Lic. Irma Lupaca Jihuaña | Lic. Judith Cahuata Turo |



| | | | | |
|---------------------------------|--------|-------|--|--------------------------|
| Hospitalización | 5 días | Junio | Lic. Maribel Laquise Merma | Lic. Judith Cahuata Turo |
| Centro obstétrico /neonatología | 5 días | Junio | Lic. Norma Cahuana Jallo | Lic. Judith Cahuata Turo |
| Central de esterilización | 5 días | Junio | Lic. Roxana Dina Quispe Jara | Lic. Judith Cahuata Turo |
| Centro quirúrgico | 5 días | Junio | Lic. Luz Marina Yerva Mamani | Lic. Judith Cahuata Turo |
| Consulta externa área de triaje | 5 días | Junio | Lic. Felicitas Haydee Esquicha Condori | Lic. Judith Cahuata Turo |

5.2. RECURSOS HUMANOS

a. Facilitador:

Los jefes de las áreas involucradas, puede ser personal del mismo hospital con grados académicos altos desde especialidades, maestrías, doctorados, o que acrediten la experticia, así como también la presencia de expositores invitados.

b. Perfil del Participante

- Todo personal de salud y asistencial que labore en el hospital de Espinar con contrato vigente ya sea contratado nombrado o por terceros.

VI. Materiales y Equipos

| CARPETA INDIVIDUAL PARA PARTICIPANTES | EQUIPOS | MATERIAL DE ESCRITORIO y OTROS | SERVICIO DE ALIMENTACIÓN |
|---------------------------------------|---|--|---|
| ✓ Copias de lecturas | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 01 computadora Portátil (Laptop) ✓ Puntero Láser ✓ Proyector multimedia | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Lapiceros ✓ Cuadernos ✓ Hojas bond ✓ Folder | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Almuerzos ✓ Refrigerios <p>Según lo haya contemplado la coordinación del programa.</p> |

VII. PRESUPUESTO

A. Presupuesto asignado por programas presupuestales fuente R.O.



| Especifica | Detalle | Costo Unitario | Cantidad | Total |
|------------|--------------------------|----------------|----------|---------|
| 23.27.115 | Refrigerios | 7.00 | 100 | 700 |
| | Almuerzos | 15.00 | 100 | 1500.00 |
| 23.199.13 | Folder cartulina folcote | 2.80 | 80 | 224.00 |



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y DESARROLLO"

| | | | | |
|----------|-------------|-------|-----|---------|
| | Diploma | 2.30 | 100 | 230.00 |
| 23.15.12 | Cuaderno A5 | 12.00 | 20 | 240.00 |
| total | | | | 2894.00 |

*El resto de capacitaciones no cuentan con financiamiento

B. Presupuesto estimado por enfermería

| | |
|----------------|---------|
| Capacitaciones | 1620.00 |
| Pasantías | 3990.00 |

C. Presupuesto estimado por epidemiología

| | |
|----------------|--------|
| Capacitaciones | 440.00 |
|----------------|--------|

D. Presupuesto estimado por Obstetricia

| | |
|----------------|---------|
| Capacitaciones | 8265.00 |
|----------------|---------|

E. Capacitaciones fuente de financiamiento RDR – Oficina De Personal

| Capacitación | Especifica | Asistentes | Total |
|-----------------|------------|------------|-----------|
| 19 de abril | 23.21.299 | 130 | 10,400.00 |
| 26 de abril | 23.21.299 | 130 | 10,400.00 |
| 21 de noviembre | 23.21.299 | 260 | 10,400.00 |
| 22 de noviembre | 23.21.299 | 260 | 10,400.00 |
| 23 de noviembre | 23.21.299 | 260 | 10,400.00 |

VIII. CERTIFICACIÓN Y GRATIFICACION

- Se emitirá certificado para el personal que haya asistido al 80% de las capacitaciones programadas por el equipo de programas presupuestales, siendo solo programas presupuestales quien ofrece la certificación.

IX. ANEXOS





"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y DESARROLLO"

ANEXO 1

DIAGNOSTICO SITUACIONAL

ESTADISTICA RECOPIADA EN EL GOOGLE FORMS

CAPACITACION PLANES TACTICOS

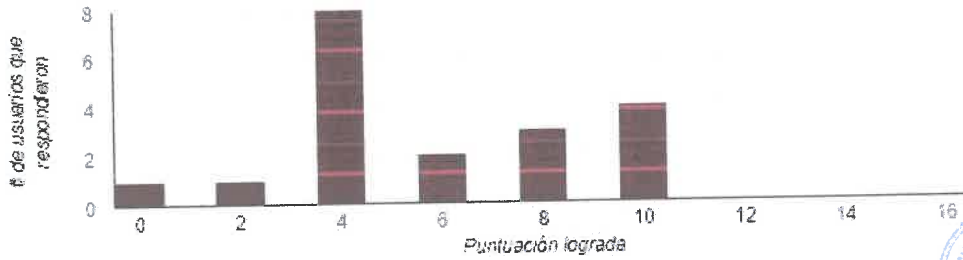
Estadística

Promedio
5.79 / 16 puntos

Mediana
4 / 16 puntos

Rango
0 - 10 puntos

Distribución de puntos totales



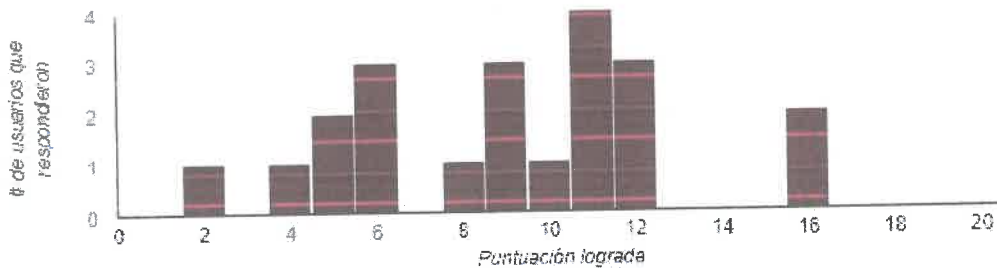
CAPACITACION NORMAS TECNICAS PROGRAMAS PRESUPUESTALES

Promedio
9.1 / 20 puntos

Mediana
9 / 20 puntos

Rango
2 - 16 puntos

Distribución de puntos totales



ANEXO 2

MATRZ PDC- DIAGNOSTICO SITUACIONAL

ANEXO 4

MATRIZ DE PARTICIPANTES

- Campos a completar por el área usuaria
- Campos a completar por la ORH
- Campos que el excel autocompleta
- Campos solicitados en Matriz PDP

| N° | 1. PROPIUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN | 2. NOMBRES Y APELLIDOS | 3. DNI | 4. GÉNERO | 5. RÉGIMEN LABORAL | 6. PUESTO | 7. TIPO DE FUNCIÓN DEL PUESTO | FÓRMULA | |
|----|---|------------------------|--------|-----------|--------------------|-----------|-------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| | | | | | | | | 8. VALOR DEL TIPO DE FUNCIÓN | 9. ÓRGANO O UNIDAD ORSÁNICA |
| 1 | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | | | |



| N° | 5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN | | | | 6. CANTIDAD DE BENEFICIARIOS CAPACITADOS | 16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN | | | | |
|----|---|--|---------------------------------|-------------------------------------|---|---|--|-------------|---------------|-----------------|
| | 1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN/ASOCIADOS A LA CAPACITACIÓN | 2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN | 3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO | | De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación? | De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado? | OPORTUNIDAD | COSTO DIRECTO | COSTO INDIRECTO |
| 1 | Falta de conocimiento y habilidades para plasmas y aterrizaje las acciones que responderán a las necesidades de su servicio, en el plan tactico que cada jefe de servicio elabora año a año | taller de elaboracion de plan tactico | INTERMEDIO | REACCIÓN Y APLICACIÓN | importancia de una buena planificación estrategica en las instituciones de salud | contar con buenos planes tacticos de los servicios para el año 2024, asi poder elaborar un buen POI institucional | 4 | 0 | 100 | 100 |
| 2 | Desconocimiento de las modificaciones de las normas técnicas, manuales de practica clinica y documento reglamentarios de los programas presupuestales | socializaciones y capacitaciones de normas técnicas | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | conocimiento teorico de los procedimientos de intervencion a la poblacion, familias y personas según las normativas de los programas presupuestales | Atencion de calidad a los pacientes con un mejor desenvolvimiento profesional y asi cubrir las metas | 3 | 200 | 2000 | 2200 |
| 3 | Falta de habilidad con los sistemas y herramientas informaticas, como SIGA, Historia Clinica Virtual | capacitacion cuadro de necesidades y pedido SIGA | INTERMEDIO | REACCIÓN Y APLICACIÓN | Habilidad en el manejo de los sistemas y herramientas informaticas | elaborar sin mayor dificultad sus pedidos SIGA y Cuadros de Necesidad | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | Desconocimiento acerca de salud Ambiental y metales pesados | curso aborcéje de atencion integral ante metales pesados | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | conocer los conceptos definiciones y teoria basica de la salud ambiental | realizar la atencion por metales pesados a todo paciente expuesto | 4 | 5200 | 0 | 5200 |
| 5 | Falta de acciones en la gestion del hospital frente al cambio climatico | curso gestor ante el cambio climatico | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | conocer los conceptos definiciones y teoria acerca del cambio climático | tomar conciencia e innovar en las medidas ecoamigables a implementar por parte del hospital | 2 | 5200 | 0 | 5200 |
| 6 | Desconocimiento en cuanto los procedimientos asistenciales y administrativos del servicio de banco de Sangre | cursos de banco de sangre | INTERMEDIO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | conocer los procedimientos y conceptos de banco de sangre | llenar correctamente los formatos, respetar los procedimientos de dicho servicio | 2 | 0 | 0 | 0 |



ANEXO 3

MATRIZ PDP

Nombre de entidad: **U.E. 408 HOSPITAL DE ESPINAR**
 RUC de entidad: _____

| N° | 1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA | 2. PUESTO | 3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. CANTIDAD DE HORAS DE BENEFICIO | 5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 7. TIPO DE CAPACITACIÓN | 8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 9. N° SEMESTRO | 10. ÁREA DE EVALUACIÓN | 11. MODALIDAD | 12. CANTIDAD DE HORAS | | 13. MONEDA LOCAL |
|----|-----------------------------|--|--|-----------------------------------|---|--|-------------------------|-----------------------------------|----------------|-------------------------------------|----------------|-----------------------|------------------|------------------|
| | | | | | | | | | | | | Costos Operativos | Costos Iniciales | |
| 1 | PLANIFICACION Y PRESUPUESTO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 25 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | taller de elaboracion de plan tactico | Formación Laboral. | TALLER | B | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | PRESENCIAL | 4 | 0 | 100 |
| 2 | COORDINACION DE PROGRAMAS | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 260 | GENERALES | socializacions y capacitaciones de normas técnicas | Formación Laboral. | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | SEMIPRESENCIAL | 3 | 200 | 2000 |
| 3 | LOGISTICA | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 25 | PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS | capacitacion cuadro de necesidades y pedido SIGA | Formación Laboral | CURSO | D | REACCIÓN Y APLICACIÓN | PRESENCIAL | 1 | 0 | 0 |
| 4 | COORDINACION DE PROGRAMAS | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 260 | MATEMÁTICAS TRANSVERSALES | curso abordaje de atencion integral ante meteles pesados | Formación Laboral. | CURSO | E | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | PRESENCIAL | 2 | 5200 | 0 |
| 5 | COORDINACION DE PROGRAMAS | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 260 | MATEMÁTICAS TRANSVERSALES | curso gestion ante el cambio climatico | Formación Laboral. | CURSO | B | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | PRESENCIAL | 2 | 5200 | 0 |
| 6 | BANCO DE SANBRE | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 260 | GENERALES | cursos de banco de jangre | Formación Laboral. | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | SEMIPRESENCIAL | 2 | 0 | 0 |

