



Resolución Directoral

Santa Anita, 23 de Abril de 2013

Visto el Exp. N° 13MP-05574-00, sobre "Plan Anual del Desarrollo de las Personas 2013"; del Hospital "Hermilio Valdizán";

CONSIDERANDO:

Que, mediante Memo N°388/ OP/ HHV- 2013, de fecha 22 de Abril del 2013 la Oficina de Personal del Hospital Hermilio Valdizán, hace llegar el Plan Anual del Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2013, la misma que 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 del Desarrollo de las Personas y consolidado de actividades asistenciales como administrativas.

Que, acorde a la modernidad de las instituciones se hace necesario formular el Plan Anual del Desarrollo de las Personas, la misma 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 referido Plan de Anual del Desarrollo de las Personas 2013, ha sido revisado y aprobado por el Comité de Desarrollo de las Personas del Hospital Hermilio Valdizán, según consta en las Actas a los veintisiete días del mes de marzo y diecinueve días del mes de abril del año en curso, por lo que corresponde emitir el respectivo acto resolutivo;

En uso de las facultades conferidas por el Art. 11° inc .c) y 12° del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Hermilio Valdizán, aprobado con R.M. N° 797-2003-SA/DM; y, contando con la visación de la Oficina de Asesoría Jurídica y de la Dirección Ejecutiva de Administración;

SE RESUELVE:

Artículo 1° Aprobar con eficacia anticipada al 1ero de Enero el Plan Anual del Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2013, del Hospital Hermilio Valdizán, el mismo que forma parte integrada de la presente resolución.

Artículo 2° El presupuesto asignado para las indicadas acciones asciende a la suma de trescientos cincuenta y siete mil cuatrocientos ochenta y dos con 00/100 nuevos soles (S/. 357,482.00)

Artículo 3° Encargar a la Oficina de Personal la ejecución de dicho Plan, para lo cual coordinará con las unidades orgánicas respectivas para su cumplimiento, debiendo emitir informes periódicos a la Dirección General sobre su Ejecución.

Regístrese y Comuníquese,

Distribución:

DG
OEA
OP
OAJ
INFORMATICA
Archivo

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN
Dr. Amelia Arias Albuja
Directora General (e)
C.M.P. 12667 RNE 4326



ANEXO I

CONSOLIDADO DE LOS
CURSOS APROBADOS
DEL PLAN DE
DESARROLLO DE LAS
PERSONAS MEDIANTE
COMITE
PDP 2013



CRONOGRAMA DEL PDP 2013 DE LOS DEPARTAMENTOS ASISTENCIALES

FORMATO N° 4

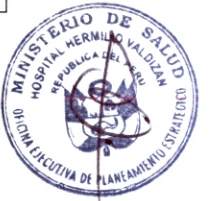
DEPARTAMENTO	ORDEN DE PRIORIDAD	LINEAS ESTRATEGICAS	ACTIVIDAD EDUCATIVA	NIVEL EDUCATIVO	PUBLICO OBJETIVO	N° DE ACTIVIDADES	DIAS	HORAS	CREDITO	RECURSOS								COSTO DE ALIMENTACION		COSTO TOTAL	CRONOGRAMA TRIMESTRAL				FORMA DE EJECUCION			
										HUMANOS				MATERIALES				TIPO	S/.		I	II	III	IV	DIRECTA	TERCERA		
										DOCENTES		PARTICIPANTES		DIDACTICOS		EQUIPOS												
										N°	S/.	N°	S/.	TIPO	S/.	N°	S/.											
DIRECCION GENERAL	4	EDUCACION PERMANENTE	Curso Virtual "Diplomado en Bioética Clínica"	Diplomado	PERSONAL DE SALUD	1	1	612	36	10	0.00	4	1,000.00	A cargo del alumno	0.00	PC personal	0.00	0	0.00	4,000.00			X					X
DIRECCION GENERAL COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	EDUCACION PERMANENTE	DIPLOMADO EN SALUD AMBIENTAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	DIPLOMADO	8	1			36			8	9,000.00							9,000.00		X						X
DIRECCION GENERAL COMITÉ DE INVESTIGACION	1	EDUCACION PERMANENTE	ACTUALIZACION EN INVESTIGACION	Curso Investigación	7	1	5		1			7	4,000.00							4,000.00		X						X
										S/. 53,000	S/. 47,560.00		0.00		0.00		10,200.00	130,600.00										

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



D. BUSTAMANTE V.



[Handwritten signature]

CRONOGRAMA DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2013 ALTA DIRECCION Y ADMINISTRATIVOS
FORMATO N° 4

Departamento	Orden de Prioridad	Lineas Estratégicas	Actividad Educativa	Modalidad Educativa	Publico objetivo	N° de Actividades	Dias	HORAS	Credito	Recursos								Costo de Alimentacion		COSTO TOTAL	CRONOGRAMA TRIMESTRAL				FORMA DE EJECUCION						
										Humanos				Materiales				TIPO	S/.		I	II	III	IV	DIRECTA	TERCERA					
										DOCENTES		PARTICIPANTES		DIDACTICOS		EQUIPOS															
										N°	S/.	N°	Monto Uni	S/.	TIPO	S/.	N°	S/.													
DAI	3	EDUCACIÓN PERMANENTE	BIOESTADÍSTICA	Curso Investigación	PERSONAL DE SALUD	1	8	3h/dia	1.5	1	3,000.00	10		0.00	folders, lapicero, fotocopias, otros			puntero	0.00	1,000.00	4,000.00					X	X				
DAI	4	EDUCACIÓN PERMANENTE	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	Curso Investigación	PERSONAL DE SALUD	1	6	3h/dia	1	1	3,000.00	15		0.00	folders, lapicero, fotocopias,, otros			puntero	0.00	1,000.00	4,000.00					X	X				
OFICINA DE LOGISTICA	2	EDUCACIÓN PERMANENTE	DIPLOMADO DEL ABASTECIMIENTO PUBLICO	Curso	Jefatura	1	40	160				1		3,000.00							3,000.00								X		
OFICINA DE LOGISTICA	3	EDUCACIÓN PERMANENTE	ADMINISTRACION DE BIENES PATRIMONIALES	CURSO	Personal OEC	1	5	20				2	350	700.00							700.00					X				X	
OFICINA DE LOGISTICA	5	EDUCACIÓN PERMANENTE	CURSO TALLER: SISTEMA ELECTRONICO DE ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES DEL ESTADO	CURSO TALLER	Personal OEC	1	5	20				5	400	2,000.00							2,000.00					X				X	
OSISM	1	Educación permanente	Curso en accidentes de trabajo y Bioseguridad	Curso		40	1					1	1,500.00	40							1,500.00	3,000.00				X				X	
OSISM	2	Educación permanente	Curso en accidentes de Tránsito y primeros auxilios	Curso		11	1					1	1,500.00	11							1,000.00	2,500.00				X				X	
OSISM	3	Educación permanente	Cursos en Mantenimiento de Infraestructura	Curso		6	1					6		4,000.00								4,000.00					X				X
PERSONAL	2	EDUCACIÓN PERMANENTE	ACTUALIZACION EN EL SISTEMA SIAF - SOPORTE TECNICO	curso taller	oficina de personal	1	3					13		7,000.00							7,000.00					X				X	
PERSONAL	3	EDUCACIÓN PERMANENTE	ÉTICA Y VALORES EN LOS SISTEMAS DE ADMINISTRACION	Jornada	A todo el personal del HHV	1	3					300		2,000.00	300		0.00	folders, lapicero, fotocopias, otros	3,500.00	multimedia, auditorio, puntero	3,000.00	6,000.00	14,500.00					X	X		



D. BUSTAMANTE V.





Resolución Directoral

Santa Anita, 15 de Febrero de 2013.

Visto el Exp N° 00232-00 e Informe N° 001-COM-ELECT-PDP-HHV-2013, sobre Instalación de Comité de Elaboración del Plan Anual de Desarrollo de Personas 2013, propuesto por la Oficina de Personal del Hospital Hermilio Valdizán;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, asimismo mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, la Dirección Ejecutiva de Administración mediante Memorando N° 007-OEA-HHV-13, de fecha 07 de Enero del 2013, solicita se apruebe mediante Acto Resolutivo la instalación de un Comité de Elaboración del Plan Anual encargará de Desarrollo de las Personas 2013, por un periodo de tres (3) años consecutivos (2013 - 2015), que se encargará de la elaboración, seguimiento y evaluación PDP, acorde a lo requerido por la Oficina de Personal mediante MEMORANDUM N° 001-OP-HHV-2013, de fecha 03 de Enero del 2013;

Que, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, establece que en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas participa el Comité de Elaboración del PDP, integrado entre otros por un representante del personal de la entidad elegido mediante votación secreta, así como un alterno;

Que, mediante Informe N° 001-COM-ELECT-PDP-HHV-2013, de fecha 30 de Enero del 2013, la Presidenta del Comité Electoral, informa que con fecha 29 de Enero del presente año, se llevaron a cabo las Elecciones para Elegir al Representante de los Trabajadores que integrará el Comité PDP, expresando que las elecciones se realizaron con total transparencia, mediante voto directo y secreto en cédula única, resultando como ganador por mayoría de votos, al Señor Ricardo Salazar Visosa, quedando como representante alterno, la Lic. Juana Pedraza Huayamares.

Que, en este sentido resulta pertinente conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Hospital Hermilio Valdizán, mediante Resolución Directoral;

En uso de las facultades conferidas por el Artículo 11º inc. c) del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital "Hermilio Valdizán", aprobado por R.M. N° 797-2003-SA/DM; y, contando con la visación de la Oficina de Personal, Oficina de Asesoría Jurídica y Dirección Ejecutiva de Administración;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. Conformar el Comité de Elaboración del "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN", por un periodo de tres (3) años, encargado de la Elaboración, seguimiento y evaluación del indicado Plan, quedando integrado por los siguientes Funcionarios:



Resolución Directoral

Santa Anita, 15 de Febrero de 2013.

- *Dr. Manuel Catacora Villasante* *Presidente*
Representante de la Dirección General-Jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación
- *Bach. Damián Bustamante Valdivia* *Secretario Técnico*
Jefe de la Oficina de Personal
- *CPC. Humberto Rodrigo García Ordinola* *Miembro*
Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
- *Sr. Ricardo Salazar Visosa.* *Miembro*
Representante elegido por los Trabajadores

Artículo Segundo.- La Lic. Juana Pedraza Huayamares, integra el Comité que se aprueba con la presente Resolución, en calidad de representante alterna; quien actuará en ausencia del representante titular de los trabajadores.

Artículo Tercero.- El Comité que se conforma con la presente Resolución, realizará sus funciones acorde a los dispositivos legales antes mencionados, así como las disposiciones detalladas en la Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), elaborada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR; debiendo dicho Comité elaborar los PDP para efectos de presentarlos a SERVIR en el plazo establecido.

Regístrese y Comuníquese,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN
Dra. Amelia Arias Albino
Directora General (e)
C.M.P. 12667 RNE 4326

Patricia R.

Distribución:

OAJ
OEA
OP
OADI
OEPE
INTERESADOS
INFORMATICA



MINISTERIO SALUD
HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN
DIRECCION GENERAL

Nº 041-DG/HHV-2013



Resolución Directoral

Santa Anita, 26 de Febrero de 2013.

Visto la R.D. N° 027-DG/HHV-2013, de fecha 15 de Febrero del 2013, sobre Conformación del Comité de Elaboración del "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN";

CONSIDERANDO:

Que, mediante R.D. N° 027-DG/HHV-2013, de fecha 15 de Febrero del 2013, se conformó el Comité de Elaboración del "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN";

Que, el Comité de Gestión del Hospital Hermilio Valdizán, en reunión de fecha 20 de febrero del 2013, acordó incluir a la Lic. Karla Paredes Ruiz, como miembro integrante del Comité del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Hospital Hermilio Valdizán; por lo que resulta pertinente incluir a la citada profesional como integrante del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Hospital Hermilio Valdizán; para cuyo efecto debe expedirse el respectivo acto resolutivo;

En uso de las facultades conferidas por el artículo 11º inc. c) del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital "Hermilio Valdizán", aprobado por R.M. N° 797-2003-SA/DM; y, contando con la visación de la Oficina de Personal, Oficina de Asesoría Jurídica y Dirección Ejecutiva de Administración;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Incluir como miembro integrante del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), conformado con la R.D. N° 027-DG/HHV-2013, a la **Lic. Karla Paredes Ruiz**.

Artículo 2º.- Queda subsistente los demás extremos de la R.D. N° 027-DG/HHV-2013.

Regístrese y Comuníquese,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN

Dra. **Amelia Aguiar Albino**
Directora General (e)
C.M.P. 12667 RNE 4326

Patricia R.

Distribución:

OP
DA1

127



"PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2013"



**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)**

2013



PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2013

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
1.5 Justificación	6
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 2013.....	12
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 Adaptación al nivel del trabajador	15
3.3 Principios metodológicos en formación continua	16
3.4 Los métodos expositivos	16
3.5 Los métodos basados en la demostración práctica	16
3.6 Métodos de construcción del aprendizaje	17
3.6.1 Métodos basados en el trabajo de grupo	17
3.7 Criterios para la elección del método	17
3.8 Tipos de capacitación	17
3.9 Capacitación para el desarrollo de carrera	18
3.10 Definición de los destinatarios de la Capacitación	18
3.11 Las técnicas didácticas.....	18
3.12 Las herramientas de comunicación.....	20
3.13 Las acciones	20
3.14 Modalidades capacitación	21
3.15. Niveles de capacitación	23
3.16. Formas de capacitación	23
3.17 Capacitación y los cambios en los colaboradores	24
3.18 Definiciones Operaciones.....	24
3.19 Comités del Plan de Desarrollo de las Personas	26
3.20 Funciones de los Comités	26
3.21 Operaciones de un Comité.....	26

IV.- FINALIDAD DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	27
V.- VENTAJAS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	28
VI.- IMPORTANCIA DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS.....	28



D. BUSTAMANTE V.



VII. ANEXO I CONSOLIDADO DE LOS CURSOS APROBADOS DEL PLAN DE
DESARROLLO DE LAS PERSONAS MEDIANTE COMITE 29

VIII. ANEXO II FORMATOS DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION REMITIDOS POR LOS
DEPARTAMENTOS Y OFICINAS DEL HHV 41

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





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 optima 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.



D. BUSTAMANTE V.



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 28% 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.- Metas del Plan Anual de Desarrollo de las Personas:

METAS 2013	
Elaboración del Plan 2014	1 Actividad
Capacitación de personal 2013	200 Personas capacitadas
Monitoreo del Plan de Capacitación 2013	12 Informes
Evaluación del Plan 2013	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 más preciado.

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.

[Handwritten signatures]





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 el su primordial función es de brindar atención integral a la persona, familia y comunidad en 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 2013 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.
- RJ. 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 HERMILO 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 se 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.



D. BUSTAMANTE V.



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, a 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.



D. BUSTAMANTE V.



- **Violencia Política y Desplazamientos por Violencia:** Según la 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 requisoriadas 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.

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



D. BUSTAMANTE V.

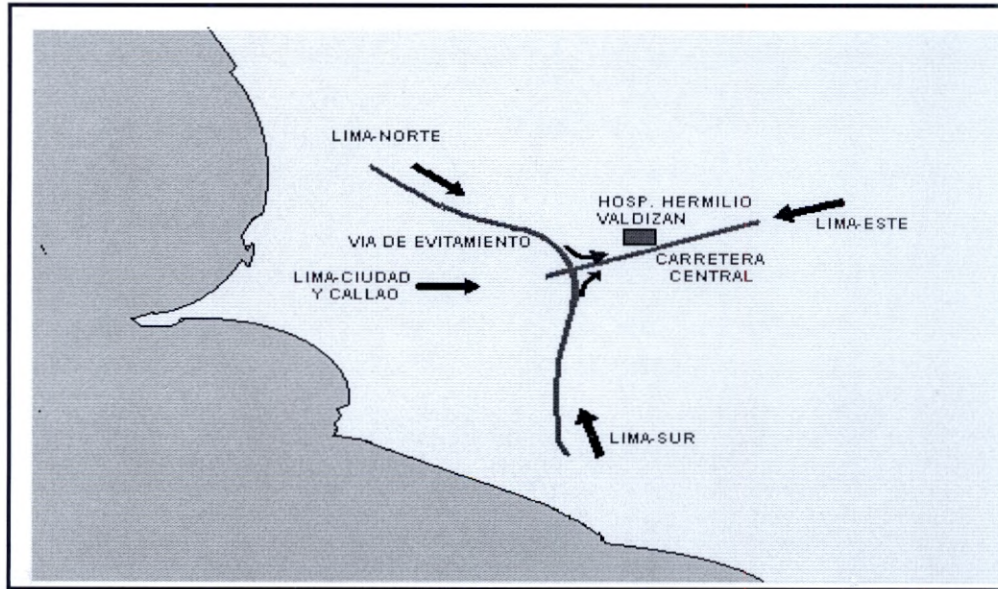


Figura 1. Ubicación y vías de acceso al Hospital Hermilio Valdizán.

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	2010	S/. 42,000
2	2011	S/. 115,444
3	2012	S/. 215,815



- Periodo:**

El Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2013 si se encuentra comprometido para el ejercicio presupuestal del 2013.

2.4 PRESUPUESTO 2013

Se estima en 616 servidores entre profesionales, técnicos y auxiliares tendrán acceso al programa del Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2013. Dicho Plan si se encuentra comprometido para el ejercicio presupuestal del 2013. Según el Plan Operativo Institucional presentada por la Oficina de Planeamiento Estratégico se asigna el siguiente presupuesto para el Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2013: S/.357, 482 (trescientos cincuenta y siete mil cuatrocientos ochenta y dos con 00/100 nuevos soles).



2.5 RESPONSABLE

El Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2013, 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 el apoyo de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación con la supervisión de la Dirección General y Administrativa, 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 CARACTERÍSTICAS 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.

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.



D. BUSTAMANTE V.



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 ii) 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 la 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 aquellas 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 q 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 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 objetivo 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. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS EN FORMACIÓN CONTINUA

Muchos capacitadores refieren que para mejorar el proceso del aprendizaje, la eficacia de muchos planes formativos, reside en el desarrollo mediante dos o tres métodos diferentes; Este enfoque integrador es fundamental si se desea conseguir una propuesta formativa útil. El proceso de aprendizaje, en forma grupal, validando la acumulación de experiencias individuales y colectivas, también se debe particularizar el proceso de aprendizaje, acercándolo a la individualización metodológica demandada por la especificidad de cada perfil profesional y a su vez potenciar un aprendizaje variado, mediante la utilización de diferentes técnicas y recursos y la variación de actividades prácticas.

3.4. LOS MÉTODOS EXPOSITIVOS

Este método proporciona al trabajador una información fundamental sobre el tema que se está tratando, se caracterizan por la claridad en la presentación de la información al participante y se apoyan en la exposición oral de una o varias personas expertas en el contenido de la unidad didáctica o tema que se expone (conferencia, simposio, panel, mesa redonda, etc.). Son un recurso idóneo para esta metodología y potencia sus posibilidades por su capacidad de interacción y de profundizar en la información. Pueden producir aprendizajes y generar en los trabajadores estrategias que no sean ni memorísticas ni repetitivas. Esta situación se da cuando el docente presenta los contenidos de forma expositiva, pero el trabajador llega a dotarlos de significado porque relaciona los nuevos contenidos con lo que ya sabe y los integra en las estructuras de conocimiento que ya posee.

a).- Procedimiento

- Situar al participante al inicio de cada acto didáctico sobre los objetivos a alcanzar, conjuntamente con los contenidos que se abordarán.
- Utilizar ejemplos, experiencias y redundar e incidir en los aspectos más importantes.

b).- Docente

- Técnico/ejecutor, organizador y transmisor del conocimiento. Predominio casi absoluto del profesor en el acto didáctico.

c).- Participante

- Receptor de Información.

d).-Debilidad de los métodos expositivos, Estos métodos, tienden a potenciar un aprendizaje superficial, que no favorece la adquisición de de competencias técnicas o prácticas.

3.5. LOS MÉTODOS BASADOS EN LA DEMOSTRACIÓN PRÁCTICA

En Formación Continuada de profesiones sanitarias, en la que es necesaria la adquisición de destrezas y habilidades prácticas para el desempeño del puesto de trabajo. Se trata de que el alumnado aprenda, mediante procesos de demostración práctica y coordinada de tareas (talleres con demostración, investigación en laboratorio, investigación social, etc.) realizando así una retroalimentación efectiva.

a).- Procedimiento





- Explicar la actividad con el desglose de tareas.
- Cada participante realiza la tarea.

b).- Docente

- Facilitador de aprendizaje, guía, modelo.

c).- Participante

- Activo y participativo.

3.6. MÉTODOS DE CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE

3.6.1.- METODOS BASADOS EN EL TRABAJO DE GRUPO

La particularidad de estos métodos es la participación activa del grupo, de los integrantes del curso, armonizada con una planificación previa y llevada a cabo bajo la dirección de una persona con las competencias necesarias para tal fin, lo que genera una adecuada interrelación entre los integrantes.

a).- Procedimiento

- Explicación del profesorado: se plantea un caso o problema y se exploran las reacciones suscitadas.
- Formulación de tareas y organización del trabajo.
- Estudio en pequeño grupo.
- Discusión en gran grupo durante un tiempo determinado.
- Síntesis final y conclusiones.

b).- Docente

- Planificar y estructurar las sesiones formativas de acuerdo con los objetivos propuestos y situaciones de contexto. Su papel es fundamental aunque no intervenga de forma directa.

3.7 CRITERIOS PARA LA ELECCION DEL METODO

Como se planteaba al inicio del documento, en las diferentes acciones formativas se podrá hacer uso de la combinación de distintos métodos, adaptando siempre el método al contexto de aprendizaje. Para ello, podemos tener en cuenta algunos criterios que pueden facilitar la elección del método:

- La adecuación del método a los objetivos que se pretenden conseguir.
- La población a la que se dirige la acción formativa
- La compatibilidad del método con los recursos materiales y humanos de los que se dispone.
- El valor del método como facilitador de aprendizaje.

3.8 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.



D. BUSTAMANTE V.



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 nuevas 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.

3.9 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

3.10 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.

3.11 LAS TÉCNICAS DIDÁCTICAS

La elección y aplicación de los distintos métodos, lleva implícita la utilización de distintas técnicas didácticas que ayudan al profesorado y al alumnado a dinamizar el proceso de aprendizaje. Se definen como formas, medios o procedimientos sistematizados y suficientemente probados, que ayudan a desarrollar y organizar una actividad, según las finalidades y objetivos pretendidos.

Teniendo presente las variables mencionadas en el párrafo anterior, destacamos una serie de técnicas didácticas que, en función de los métodos seleccionados, facilitarán el desarrollo del proceso formativo.

- Técnicas de aprendizaje de carácter explicativo

a).- Explicación oral de aprendizaje dirigida generalmente a un grupo, con la que se pretende que cada alumno/a, por medio de la explicación, comprenda datos, métodos, procedimientos o conceptos, relacionándolos con los ya adquiridos y estructurándolos



D. BUSTAMANTE V.



de forma individual. En la medida en que se haga intervenir al alumnado, por medio de preguntas, el aprendizaje se hará más interactivo.

b).- Estudio directo: técnica de instrucción estructurada según las normas de la enseñanza programada, lineal o ramificada, con la que se podrían alcanzar objetivos relacionados con cualquier capacidad cognoscitiva. Esta técnica, sustituye a la explicación oral del profesor por unas instrucciones escritas para que los alumnos realicen actividades con un apoyo bibliográfico. Con ella se pretende que cada alumno, adapte el contenido formativo a sus intereses y formación previa.

c).- La mesa redonda: técnica en la que un grupo de expertos, coordinados por un moderador, exponen teorías, conceptos o puntos de vistas divergentes sobre un tema común, aportando al alumnado información variada, evitando enfoques parciales.

Al finalizar las exposiciones, el moderador resume las coincidencias y diferencias, invitando al alumnado a formular preguntas de carácter aclaratorio.

- Técnicas de aprendizaje de carácter demostrativo

El aprendizaje por observación de una demostración, es de gran utilidad para alcanzar objetivos relacionados con la aplicación automatizada de procedimientos. Debe ir acompañada, para aumentar su efectividad, de la práctica del alumnado, así como de la demostración del camino erróneo, facilitando con ello la discriminación entre lo correcto de lo incorrecto. Parte siempre de la presentación por parte del profesor de ejemplos repetidos o prototipos en el campo de aplicación del proceso; convirtiéndose en asesor cuando el alumnado inicia la práctica individual.

a.- La simulación: proporciona un aprendizaje de conocimientos y habilidades, sobre situaciones prácticamente reales, favoreciendo un feedback (reacción) casi inmediato de los resultados (robot, vídeo, informática, etc.).

- Técnicas de aprendizaje de carácter de descubrimiento

Este tipo de técnicas pretenden que el alumnado se convierta en agente de su propia formación, a través de la investigación personal, el contacto con la realidad objeto de estudio y las experiencias del grupo de trabajo.

a).- Resolución de problemas: va más allá de la demostración por parte del profesorado, ya que se pretende que, el alumnado, a través de un aprendizaje guiado, sea capaz de analizar los distintos factores que intervienen en un problema y formular distintas alternativas de solución.

b).- El caso: tras la descripción de una situación real o ficticia, se plantea un problema sobre el que el alumnado debe consensuar una única solución. Se utiliza principalmente en la modalidad formativa de las sesiones clínicas, favoreciendo extraordinariamente la transferencia del aprendizaje.

c).- Investigación de laboratorio: técnica de descubrimiento, en la que el profesorado presenta al alumnado uno o varios fenómenos relacionados entre sí y, a ser posible, aparentemente contradictorios, para que, utilizando la evidencia científica, el alumnado extraiga conclusiones útiles para su práctica profesional.

d).- El proyecto: técnica que facilita la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo, ya que la labor del docente no acaba en el aula, sino que sigue asesorando al alumnado en la aplicación de un plan de trabajo personalizado, previamente definido.

- Técnicas de aprendizaje de carácter trabajo en grupo

Este tipo de técnicas pretenden aumentar la eficacia del aprendizaje a través de la dinamización de los grupos. Algunas de las técnicas más utilizadas son:



D. BUSTAMANTE V.



a).- El debate dirigido o discusión guiada: un grupo reducido (entre 5 y 20) trata un tema en discusión informal, intercambiando ideas y opiniones, con la ayuda activa y estimulante de un conductor de grupo. La experiencia demuestra que el aprendizaje que se ha producido a través del uso de esta técnica, permite la profundización en los temas y produce satisfacción en el alumnado.

b).- PHILIPPS 66: un grupo grande se divide en subgrupos de seis personas, para discutir durante seis minutos un tema y llegar a una conclusión. De los informes de todos los grupos se extrae la conclusión general. Si bien no es en sí misma una técnica de aprendizaje, facilita la confrontación de ideas o puntos de vista, mediante la actividad y la participación de todos los participantes.

d).- Comisión: un grupo reducido comenta un tema o problema específico, para presentar luego las conclusiones a un grupo mayor. Dividiendo al grupo en comisiones, cada una de ellas se encarga de la preparación de un tema o de un aspecto de un tema concreto, para luego ser tratado de forma integral con el resto de los participantes.

- El foro: el grupo expresa libre e informalmente sus ideas y opiniones sobre un asunto, moderados por el formador o tutor. Generalmente acompaña a otras técnicas (mesa redonda, role play, etc.) o se utiliza como continuidad de la actividad, al finalizar ésta.

La mayoría de las técnicas que son susceptibles de desarrollarse en la modalidad presencial, se pueden utilizar en formación a distancia, siempre y cuando se cuente con herramientas de comunicación.

3.12 LAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

- correo electrónico: es una herramienta de comunicación asincrónica que permite enviar mensajes a los participantes del curso. Suele ser el medio más generalizado para realizar tutorías a través de Internet

- Foro: es una herramienta de comunicación asincrónica, que permite que las consultas y correos enviados, puedan ser resueltos y/u observados tanto por el alumnado como por el profesorado. A través de esta herramienta el tutor puede organizar debates, resolver dudas, convocar Chat, etc.

- Chat: es una herramienta de comunicación sincronizada, que permite que los participantes en una acción formativa puedan comunicarse en tiempo real. Todas las personas que estén en el Chat pueden leer los mensajes de los demás en el momento.

3.13 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. BUSTAMANTE V.



- 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.

3.14 MODALIDADES DE CAPACITACION

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

3.14.1.- 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.

3.14.2.- 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.
- **Simpósio.** 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 partes para que cada especialista de una versión desde su experiencia, debiendo participantes hacer una integración.

3.15 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.

3.16 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.



D. BUSTAMANTE V.



- **Mixta:** Combina el tipo presencial con el no presencial.

3.17 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 puede 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.

3.18 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



D. BUSTAMANTE V.



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 útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no 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.

- **Moritoreo:** 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



D. BUSTAMANTE V.



se realiza luego de finalizar la Capacitación, observándose entonces la práctica, la calidad de atención y de servicio.

3.19 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.

3.20 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.
- 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.



3.20 OPERACIONES DE UN COMITÉ DE PLAN DE DESARROLLO DELAS 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..

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 si 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 piensa 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 artifice 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 II

8.2. Actividades capacitación de áreas administrativos: Ver Anexo II



D. BUSTAMANTE V.