



Dirección General

RESOLUCION DIRECTORAL

N° 057-2023-DG-HVLH/MINSA

Magdalena del Mar, 30 de marzo del 2023

Visto; la Nota Informativa N° 026-2023-SMI-DAMC-HVLH/MINSA, emitida por el Jefe del Servicio de Medicina Interna del Hospital Víctor Larco Herrera.

CONSIDERANDO:

Que, los numerales I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, señalan que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, por lo que la protección de la salud es de interés público, siendo responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, dente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, estableciendo en su artículo 5°, que la gestión del desarrollo y la capacitación entre otros, constituye o forma parte del referido Sistema; el cual es acorde con el artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual prevé que: "La finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales";

Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE de fecha 8 de agosto de 2016, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", que tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva, establece que el "Plan de Desarrollo de las Personas es el Instrumento de Gestión para la Planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y su vigencia es anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad", el numeral 6.4.2.6 de dicha Directiva dispone que el "Plan de Desarrollo de las Personas puede modificarse cuando: La entidad varíe algún aspecto de una Acción de Capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado; y la entidad incluya Acciones de Capacitación por Formación Laboral o Formación Profesional que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1 de la presente directiva; los únicos que pueden proponer una modificación al PD: son los responsables de un órgano o unidad orgánica de la entidad";

Que, mediante el documento del Visto, el Jefe del Servicio de Medicina Interna del Hospital Víctor Larco Herrera, envía el documento normativo titulado: "Plan Anual de Capacitación en Medicina Interna", Servicio de Unidad de Cuidados Especiales y Unidad de Cuidados Especiales Geriátricos (UCE-UCEG) 2023, para su evaluación y aprobación; con la finalidad



06

de afianzar los conocimientos del personal de Enfermería que, por ende, se verá reflejado en la mejora de la atención del usuario durante su permanencia en el servicio de UCE y UCEG;



Que, mediante Nota Informativa N° 033-2022-OEPE-HVLH/MINSA, el Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico del Hospital Víctor Larco Herrera, hace suyo el Informe N° 022-2023-UFPOP-OEPE-HVLH/MINSA, emitido por la Jefa de la Unidad Funcional de Planeamiento, Organización y Proyectos a su cargo; por el que informa que, el referido documento, ha sido revisado y cumple con lo indicado en el numeral 6.1. Estructura de los documentos normativos, que corresponde a lo precisado en el numeral 6.1.4. Documento Técnico, señalado en las "Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud", aprobada con Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA; por lo que cuenta con opinión favorable y solicita su aprobación pertinente;



Que, en consecuencia, por convenir a los intereses funcionales institucionales que permitan un mejor cumplimiento de los fines y objetivos de la institución, resulta necesario formalizar su aprobación, mediante la emisión del correspondiente acto resolutivo;

Estando a lo informado por el Jefe del Servicio de Medicina Interna del Hospital Víctor Larco Herrera;

Con el visto bueno del Jefe del Departamento de Apoyo Médico Complementario, del Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, del Jefe del Servicio de Medicina Interna, Servicio de Unidad de Cuidados Especiales - Unidad de Cuidados Especiales Geriátricos (UCE-UCEG) y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Víctor Larco Herrera; y,



De conformidad con las atribuciones señaladas en el literal c) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital "Víctor Larco Herrera" aprobado por Resolución Ministerial N° 132-2005/MINSA.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Documento Técnico: "**PLAN ANUAL DE CAPACITACION EN MEDICINA INTERNA - 2023**", Servicio de Unidad de Cuidados Especiales y Unidad de Cuidados Especiales Geriátricos (UCE-UCEG) del Hospital Víctor Larco Herrera; el mismo que consta de seis (06) folios, incluidos dos anexos, que en documento adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- La Unidad de Capacitación de la Oficina de Personal del Hospital Víctor Larco Herrera, estará a cargo de la difusión, implementación, seguimiento, monitoreo e implementación del presente documento de gestión.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Hospital Víctor Larco Herrera (www.larcoherrera.gob.pe).

Regístrese y Comuníquese

Ministerio de Salud
Hospital Víctor Larco Herrera

.....
Med. Elizabeth M. Rivera Chávez
Directora General
C M P 24232 R/N E. 10693

EMRCH/MYRV/

Distribución:

- Oficina de Personal
- Departamento de Apoyo Médico Complementario
- Servicio de Medicina Interna
- Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
- Oficina de Asesoría Jurídica
- Archivo





PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital
Víctor Larco Herrera

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

HOSPITAL VÍCTOR LARCO HERRERA

DEPARTAMENTO DE APOYO MEDICO COMPLEMENTARIO



SERVICIO DE MEDICINA INTERNA

UNIDAD DE CUIDADOS ESPECIALES Y UNIDAD DE
CUIDADOS GERIÁTRICOS
UCE-UCEG

DOCUMENTO TÉCNICO:

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN EN MEDICINA INTERNA



2023

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	FINALIDAD	3
III.	OBJETIVOS	3
3.1	Objetivos Específicos.....	3
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
V.	BASE LEGAL	3
VI.	CONTENIDO	3
6.1	Marco Estratégico Institucional.....	3
	Visión 3	
	Misión 4	
6.2	Disposiciones Específicas	4
6.2.1	Diseño del Plan de Capacitación.....	4
6.2.2	Ciclo de Capacitación	4
6.2.3	Diagnostico de Necesidades de Capacitación	4
6.2.4	Estructura Orgánica	4
6.2.5	Número de Participantes	4
6.2.6	Programación y Ejecución de Actividades de la Capacitación	4
6.2.7	Financiamiento	5
6.2.8	Seguimiento y Monitoreo de la Capacitación.....	5
VII.	RESPONSABILIDADES	5
VIII.	ANEXOS	5
	ANEXO 01. GLOSARIO DE TÉRMINOS	5
	ANEXO 02. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	6



I. INTRODUCCIÓN

El servicio de UCE brinda atención especializada a los usuarios que presentan problemas físicos (diabetes, hipertensión, problemas respiratorios, fracturas, etc.) Tiene como objetivo restablecer la salud física, y que el usuario retorne a su pabellón de destino, hay situaciones que por nuestras limitaciones muchos pacientes son transferidos a otros hospitales para su manejo especializado previa coordinación con la unidad del SIS, por tal motivo es importante capacitar al personal de Enfermería de manera permanente, para brindar atención con conocimiento, calidad y calidez.

El problema físico, es un tema de preocupación, sabiendo que nuestra población en su mayor porcentaje son adultos mayores, muchos de ellos con enfermedades crónicas, que también estas expuestos a lesiones (heridas, fracturas) por su condición de tener problemas psiquiátricos.

La elaboración de plan de capacitación 2023, tiene como finalidad afianzar los conocimientos del personal de Enfermería que, por ende, se verá reflejado en la mejora de la atención del usuario durante su permanencia en el servicio de UCE Y UCEG.

II. FINALIDAD

Afianzar los conocimientos del personal de Enfermería que, por ende, se verá reflejado en la mejora de la atención del usuario durante su permanencia en el servicio de UCE Y UCEG.

III. OBJETIVOS

Adquirir conocimientos, para brindar una mejor atención, orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias con miras a propiciar su eficacia en la atención del usuario.

3.1 Objetivos Específicos

- Mejorar la calidad en la atención del usuario del servicio de UCE y UCEG
- Conocer plenamente el funcionamiento de equipos biomédicos.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento es aplicable en el servicio de UCE y UCEG y está dirigido a enfermeros (as) y personal técnico en Enfermería del servicio de UCE y UCEG que pertenece al Departamento de Apoyo Médico Complementario del Hospital Víctor Larco Herrera.

V. BASE LEGAL

- Ley N° 26842, "Ley General de Salud y sus modificatorias".
- Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil".
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea "La Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".
- 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".
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el "Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
- Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA, que aprueba las "Normas para la elaboración de documentos normativos del Ministerio de Salud."
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE que formaliza la aprobación de la directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

VI. CONTENIDO

6.1 Marco Estratégico Institucional

Visión

La Unidad de Cuidados Especiales será un servicio con una organización asistencial integrada, ordenada, dinámica, funcional y efectiva, que se sustente en el trabajo interdisciplinaria, orientada a mitigar la sintomatología de los usuarios que se hospitalizan.



Misión

Brindar atención especializada con calidad y calidez a los usuarios de los diferentes servicios que acuden por problemas físicos.

6.2 Disposiciones Específicas

6.2.1 Diseño del Plan de Capacitación

El Plan de capacitación para el personal de UCE y UCEG se desarrollará entre marzo - octubre 2023

6.2.2 Ciclo de Capacitación

En la metodología para la elaboración se ha determinado cuatro etapas de la capacitación:

- Diagnóstico situacional sobre cuidados de Enfermería en los diferentes turnos.
- Elaboración y aprobación del Plan de capacitación 2023
- Programación y Ejecución de la capacitación. (se anexa programa)

6.2.3 Diagnostico de Necesidades de Capacitación

El presente plan ha sido elaborado mediante un proceso de diagnóstico sobre los cuidados que se brinda en los diferentes turnos, relacionado sobre incidentes que ocurren con relación al cuidado. Así mismo se realiza difusión para la capacitación donde pueda acudir el 100 % del personal que labora.

Para el levantamiento de necesidades de capacitación se tomó en cuenta los siguientes documentos de gestión:

- Manual de Organización y Funciones
- Manual de procedimientos
- Identificación de problemas puntuales que se puedan solucionar con la capacitación.

6.2.4 Estructura Orgánica

Órganos de Línea	Unidad Orgánica	Órganos Involucrados
Departamento de Apoyo Médico Complementario	Servicio de Medicina Interna	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Enfermería • Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación
	Servicio de Especialidades Médico-Quirúrgicas	
	Servicio de Apoyo al Diagnóstico	

6.2.5 Número de Participantes

REGIMEN LABORAL	NOMBRADOS	CONTRATADOS	TOTAL
D.LEG. 276	31		31
D.LEG. 1057		10	10

La ejecución de las capacitaciones se inicia en el mes de marzo, cuya culminación será en octubre 2023, se dará una capacitación el último viernes de cada mes, con una duración de 2 horas.

6.2.6 Programación y Ejecución de Actividades de la Capacitación

La ejecución se dará después de su aprobación, cuyo inicio será el último viernes del mes de marzo, se publicará en el franelógrafo del servicio para conocimiento de todo el personal.



6.2.7 Financiamiento

Los docentes serán autofinanciados por el servicio de UCE Y UCEG, la certificación se hará cargo la oficina de capacitación.

6.2.8 Seguimiento y Monitoreo de la Capacitación

El Seguimiento y Monitoreo de la capacitación estará a cargo de la oficina de capacitación.

VII. RESPONSABILIDADES

- La oficina de capacitación estará a cargo del Seguimiento y Monitoreo de la capacitación; los ponentes responsables se detallan en el Anexo 02.
- La Dirección del hospital Víctor Larco Herrera, es responsable de la aprobación del presente Plan.

VIII. ANEXOS

Anexo 01. Glosario de Términos

Anexo 02. Cronograma de Ejecución de Actividades de Capacitación

ANEXO 01. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Capacitación: Es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen.

Acciones de capacitación: Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brecha o desarrollar competencias o conocimiento en el personal.

Capacitación alineada: Se dice de la relación o nexo que existe entre la acción de capacitación y el objetivo, la visión y misión del servicio

Tipos de capacitación: Son por formación laboral y por formación profesional

Ciclo de capacitación: Se dice del proceso de mejora continua para alcanzar las metas y lograr los objetivos del servicio. Comprende tres etapas Planificación, Ejecución y Evaluación.

Diagnóstico de necesidades de Capacitación: Es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos.

Brecha de capacitación: Diferencia entre el desempeño deseado del servidor y el desempeño actual de dicho servidor, respecto de su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.

Comité de Planificación de la Capacitación: responsable de asegurar que la Planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las acciones de capacitación.



ANEXO 02. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

FECHA	TEMA	TIEMPO	PONENTE
31 MARZO	REANIMACIÓN CARDIO PULMONAR	2 HORAS	Lic. Víctor Sifuentes Huamaní
28 ABRIL	BIOSEGURIDAD Y MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS	2 HORAS	Lic. Karina Ruiz Solorzano
26 MAYO	URGENCIAS EN PSICOGERIATRÍA	2 HORAS	Lic. Nadia Patiño Hernandez
30 JUNIO	MANEJO DE EQUIPOS BIOMÉDICOS	2 HORAS	Dr. Christian Nole Díaz
27 JULIO	CUIDADOS DE ENFERMERÍA DE SONDA NASOGÁSTRICA Y FOLEY	2 HORAS	Lic. Geraldine Unsihuay Mescua
25 AGOSTO	NUTRICIÓN EN EL ADULTO MAYOR	2 HORAS	Dr. Marcial Muñoz Dueñas
29 SETIEMBRE	PROBLEMAS NEUROLÓGICOS EN EL ADULTO MAYOR	2 HORAS	DR. Carlos Miranda Flores
27 OCTUBRE	CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN PATOLOGÍAS PSIQUIÁTRICAS	2 HORAS	Lic. Héctor García Gavilán
24 NOVIEMBRE	MECÁNICA CORPORAL	2 HORAS	Lic. Silva Coaquira Barcena

