



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA MODALIDAD HÍBRIDA**

**PROYECTO DE TITULACIÓN CAPSTONE**

Plan de capacitación continua dirigida al personal de enfermería en el servicio de Emergencias del Hospital General Ambato (IESS), mayo, septiembre 2023

Autora:

Lcda. Tatiana Mireya Quisintuña Espín

Tutor: Dra. Cristina Yáñez

2023

## Índice de contenidos

1. Resumen Ejecutivo .....	2
1.1. Problema .....	2
1.2. Objetivo general .....	2
1.3. Metodología.....	2
1.4. Resultados esperados .....	3
2. Antecedentes .....	6
2.1. Profundización del Problema .....	6
2.2. Argumentación Teórica .....	8
2.2.1. Conceptos de Capacitación .....	9
2.2.2. Importancia de la capacitación.....	10
2.2.3. Enfoques de la capacitación .....	11
2.2.4. Contenido de la capacitación .....	12
2.2.5. Objetivos de la capacitación .....	12
2.2.6 Tipos de capacitación .....	13
2.2.8. Plan estratégico de la capacitación.....	15
2.2.9. Ejecución y evaluación de la capacitación. ....	17
2.2.10 Capacitación y motivación personal.....	18
2.3. Justificación .....	19
3. Objetivos .....	22
General.....	22
Específicos.....	22
3.1. Resultados esperados.....	24
4. Marco Metodológico.....	24
4.1. Matriz del Marco Lógico .....	24
4.2. Planificación de las Actividades según los Resultados .....	29
5. Presupuesto.....	31
6. Conclusiones .....	31
7. Recomendaciones .....	32
8. Referencias.....	32
9. Apéndices .....	35
Apéndice A. Plan de capacitación .....	35
Apéndice B. Diagnóstico del Plan de capacitación .....	40

## **1. Resumen Ejecutivo**

### **1.1. Problema**

Los servicios de emergencia son considerados como áreas complejas dentro del sistema de salud, esta área brinda atención a todos los usuarios de manera inclusiva, universal, inclusión y prioridad con el fin de garantizar la recuperación y rehabilitación de manera oportuna.

En el servicio de Emergencias del Hospital General Ambato, a través de herramientas como el diagnóstico situacional del área, la observación y las entrevistas realizadas al personal de salud y usuarios, así como la percepción de la líder del servicio y jefa de enfermeras del hospital, con esta información se analizan ciertos aspectos que se pueden razonar de gran importancia porque con ello permite realizar intervenciones que puedan mejorar el desempeño del personal de salud y mitigar el índice de mortalidad en el área.

Considerando estos aspectos se trabajará en el tema central del problema Aumento de la morbilidad por causas prevenibles en el Servicio de Emergencia del Hospital General Ambato del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para lo cual se establecen causas y efectos.

### **1.2. Objetivo general**

Desarrollar competencias profesionales para disminuir los tiempos de respuesta en el tratamiento a los usuarios de mayor complejidad a través de un plan de capacitación continua para el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital General Ambato.

### **1.3. Metodología**

La metodología de enseñanza aprendizaje estará basada en competencias del personal, por lo que se utilizará el aprendizaje basado en competencias, e cual permite utilizar métodos que puedan optimizar las necesidades y abordarlas de mejor manera.

Con el aprendizaje basado en competencias se pueden diseñar nuevas estrategias que promuevan la creatividad, tener iniciativa para actuar en situaciones

específicas, tomar decisiones, fortalece el pensamiento crítico, incluso abre campos para elaborar algo nuevo con los conocimientos adquiridos.

#### **1.4. Resultados esperados**

- Los profesionales de enfermería del servicio de emergencia contarán con un plan de capacitación continua, que permitirá al personal de salud poner en práctica para el beneficio de los pacientes
- Los profesionales de enfermería del servicio de emergencia poseen la capacidad de disminuir los tiempos de respuesta en el tratamiento de pacientes críticos.
- Los profesionales de enfermería del servicio de emergencia fortalecerán conocimientos y destrezas que permitan brindar una atención de calidad, optimizando recursos.

#### **Palabras clave:**

Capacitación, aprendizaje, enfermería, conocimientos, destrezas.

## **1. Executive Summary**

### **1.1. Problem**

Emergency services are considered complex areas within the health system, this area provides care to all users in an inclusive, universal, inclusion and priority manner in order to guarantee recovery and rehabilitation in a timely manner.

In the Emergency Service of the Ambato General Hospital, through tools such as the situational diagnosis of the area, observation and interviews carried out with health personnel and users, as well as the perception of the service leader and head of nurses at the hospital, With this information, certain aspects are analyzed that can be reasoned to be of great importance because it allows interventions that can improve the performance of health personnel and mitigate the mortality rate in the area.

Considering these aspects, we will work on the central issue of the problem: Increase in morbidity due to preventable causes in the Emergency Service of the Ambato General Hospital of the Ecuadorian Institute of Social Security for which causes and effects are established.

### **1.2. General Objective**

Develop professional skills to reduce response times in the treatment of more complex users through a continuous training plan for the nursing staff of the emergency service of the Ambato General Hospital.

### **1.4. Methodology**

The teaching-learning methodology will be based on staff competencies, so competency-based learning will be used, which allows the use of methods that can optimize needs and address them in a better way.

With competency-based learning, you can design new strategies that promote creativity, have the initiative to act in specific situations, make decisions,

strengthen critical thinking, and even open fields to develop something new with the knowledge acquired.

### **1.5. Expected results**

- Nursing professionals in the emergency service will have a continuous training plan, which will allow health personnel to put it into practice for the benefit of patients.
- Emergency service nursing professionals have the ability to reduce response times in the treatment of critical patients.
- Nursing professionals in the emergency service will strengthen knowledge and skills that allow them to provide quality care, optimizing resources.

**Key words:** Training, learning, nursing, knowledge, skills

## **2. Antecedentes**

### **2.1. Profundización del Problema**

En el servicio de emergencia del Hospital General Ambato (IESS), mediante las herramientas de recopilación de la información, como la gira de observación, y recolección de datos de fuentes primarias, y la aplicación de una encuesta cualitativa aplicada al personal de enfermería, a la líder del servicio y a la jefa de Enfermeras de Hospital se logra identificar que existe un problema importante dentro del desempeño de personal al manejar pacientes con criterios importantes con el manejo de código azul, o el manejo de pacientes críticos lo que se puede ver afectado en la calidad de atención que brindan a la población.

Por otro lado existe la desmotivación al no contar con el apoyo de las autoridades para mejorar la calidad de atención, al no contar con insumos, materiales o equipos que puedan ayudar a minimizar el riesgo durante una atención de mayor complejidad, tomando en cuenta que en este servicio es necesario poder contar con actualización permanente de los conocimientos, incluso de protocolos que permitan actuar de mejor manera, fortaleciendo las destrezas y habilidades del profesional, todas estas limitaciones hacen que existan reprocesos y la falta de apoyo y gestión puedan debilitar el manejo de las actividades que desarrolla el profesional de enfermería.

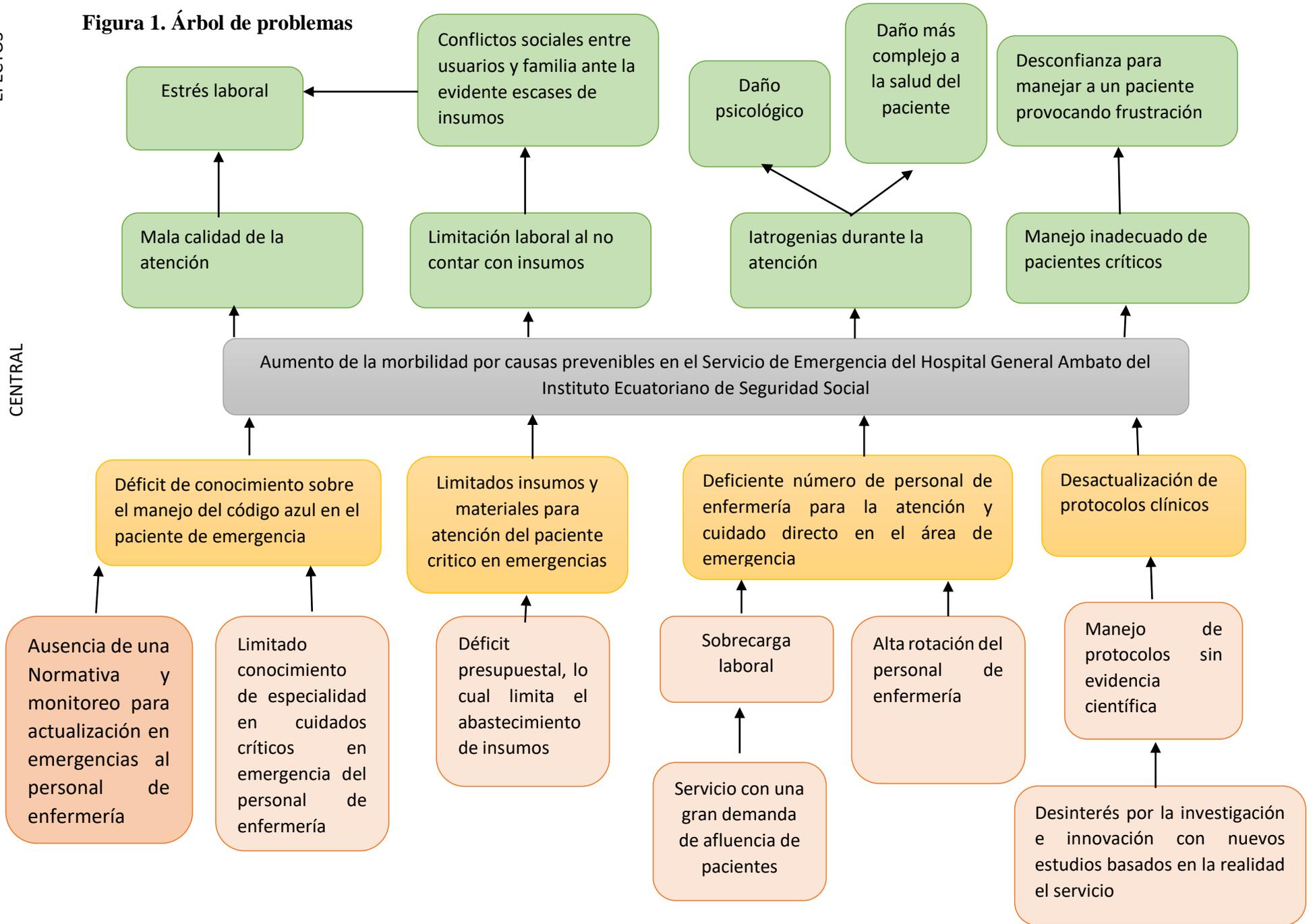
Todo la información recojida y evidenciada se ha podido plasmar en un árbol de problemas el cual nos brindará las opciones de respuesta a una posible solución para este servicio, el cual se detalla a continuación en la figura N. 1

**Figura 1. Árbol de problemas**

EFECTOS

PROBLEMA CENTRAL

CAUSAS



## **2.2. Argumentación Teórica**

Las urgencias médicas constituyen un importante problema de salud pública en la Región de las Américas (OPS), sin embargo, se considera que en la mayoría de los países existe una debilidad notoria en la organización y efectividad de la atención pre-hospitalaria caracterizada por la ausencia de modelos organizativos funcionales, bajo nivel de capacitación del recurso humano y ausencia de normativas y programas que garanticen el entrenamiento, certificación y recertificación del personal de salud, que son los responsables de manejar todo tipo de emergencias evitando iatrogenias por parte del personal e incluso causar un ascenso en la tasa de mortalidad del hospital.

Según menciona (Torres, 2018) en su artículo Capacidad de respuesta hospitalaria a emergencias médicas, en el cual menciona que es importante manejar indicadores que permite apreciar la expresión territorial política social la cual vincula directamente al sector salud, a partir del empleo de procesos y análisis del desempeño al personal, considerando que de igual forma como punto de gran importancia el responder al personal con la dotación de recursos humano sanitario y camas hospitalarias para atender emergencias, insumos para atender a la demanda poblacional que ingresa al área y que permite fortalecer una atención de calidad.

Con lo descrito anteriormente sobre calidad de atención de los servicios de salud, en emergencias o urgencias es importante para reducir los impactos relativos a cada emergencia, por lo cual, cada centro hospitalario debe contar con los recursos de enseñanza y métodos para la mejora continua y una atención eficaz, que en consecuencia se necesita trabajar en algunos aspectos para los cuales se necesita trabajar con un proceso que según el autor (Cadena Estrada et al., 2012), es considerado la formación continua como una acción permanente como parte integral del trabajo. De esta manera, la formación de enfermería constituye la socialización de conocimientos, principios, valores y técnicas en un campo complejo: el cuidado de la salud.

Esta formación, en la relación más amplia es admitida como una posibilidad de autonomía para la creación de proyectos que permitan el desarrollo dentro de la dimensión humana que puedan proporcionar opciones de avance dentro del área laboral.

### **2.2.1. Conceptos de Capacitación**

Según (Méndez Morales, 2002), en su artículo Capacitar reduce el riesgo en el trabajo Importancia de la detección de necesidades de capacitación y formación menciona que las actividades educativas deben verse como una inversión, de las cuales dependiendo el grado de agudeza en la detección de las necesidades de capacitación y formación puede ser la fórmula para generar beneficios a corto plazo que respondan a las necesidades del hospital o área de salud.

Según Cruz F, Castellanos G, en su artículo de (Experiencia en capacitación en emergencias de la División de Proyectos Especiales en Salud, Instituto Mexicano del Seguro Social (ScienceDirect, s. f.), logra identificar que el realizar capacitaciones tiene como objetivo primordial el ofrecer las herramientas aplicables a la realidad de los sujetos, es decir el brindar conocimientos actuales y detectar áreas de oportunidad y mejorar la capacidad de respuesta del personal y de las área de salud, ante los eventos o situaciones de urgencia de un paciente de los que está expuesto (pacientes en malas condiciones que comprometen la vida), fomentando así la participación en aspectos preventivos y de respuesta a urgencias de atención inmediata coordinando las acciones y la toma de decisiones para una respuesta rápida de cada uno de los profesionales.

En estos términos la capacitación será un recurso importante que permite de manera eficaz agregar valor a una persona, tomando en cuenta que la capacitación tiene el propósito de mejoramiento continuo.(Mustelier Duanes, 2022)

### **2.2.2. Importancia de la capacitación**

De acuerdo a varias definiciones sobre la capacitación en el cual, según Bonilla M, manifiesta que dar importancia a la formación del recurso humano se encuentra ligada a las mejoras en eficiencia en las áreas de trabajo, con un mayor y mejor conocimiento de calidad el cual les permite desempeñar mejor sus labores, abriendo la posibilidad de movilidad dentro de la organización. Es por ello que el trabajador se exige en adquirir conocimientos durante su preparación profesional y al interior de la organización donde labore, es decir, avanzar en los grados académicos y capacitarse. (Bonilla Jurado et al., 2018).

La capacitación es la esencia dentro de un proceso de aprendizaje, por ello, es necesario empezar refiriendo los métodos que se usan para proporcionar a los empleados nuevos y actuales las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo.

Las razones para brindar capacitación son muchas y una de ellas es la capacitación nos acerca a uno de los fenómenos más notables de la época, llamado por los sociólogos actuales "explosión del conocimiento"; figura que en el siglo XXI experimenta una serie ilimitada de conocimientos.

Se considera además tres áreas que se benefician al capacitar a los empleados:

- Capacitación como herramienta de un cambio positivo en la empresa y tiene como misión principal ayudar a mejorar el presente y a establecer una ruta para el futuro, mediante un proceso cíclico y constante enfocado al capital humano de las organizaciones.
- Como un proceso que corresponde al mejoramiento y el desarrollo de las capacidades de los individuos y de los grupos, en una organización
- La capacitación trae como consecuencia incluso en la optimización de recursos para no incurrir en costos de tipo económico: baja productividad,

menor calidad, deficiencia en la atención al cliente y desperdicio en materias primas. (León-Ramentol et al., 2021)

### **2.2.3. Enfoques de la capacitación**

La capacitación, además de dominar la información, las experiencias, las cualidades y los

conceptos, ahora se coloca al desarrollo de ciertas competencias que desea la organización. Esta capacitación se basa en un mapa, trazado previamente, de las competencias esenciales para el éxito de la organización. A continuación, estas competencias esenciales se dividen en áreas de la organización y en competencias individuales. Todas las competencias al nivel organizacional, divisional e individual definen de forma clara y objetiva para que todos los asociados las puedan entender. (Nelly Cabrera, 2018)

Al seleccionar una práctica en especial para el uso en capacitación se deben considerar varios factores.

1. La efectividad respecto al costo.
2. El contenido del programa.
3. La idoneidad de las instalaciones con que se cuenta.
4. Las preferencias y capacidad de las personas que recibirán el curso.
5. Las preferencias y capacidad de la persona que dará el curso.
6. Los principios de aprendizaje que se vayan a emplear.(Chiavenato, s. f.)

Según (González Flores et al., 2021) manifiesta que la capacitación continua no solo es un

requisito organizacional, sino una responsabilidad moral y social implícita en la profesión con el fin de evitar un daño o poner en riesgo al usuario que se le brinda el cuidado.

Distintos organismos consideran a la capacitación continua como parte de los objetivos, responsabilidades u oportunidades para mejorar en materia de salud.

#### **2.2.4. Contenido de la capacitación**

El contenido de la capacitación abarca cuatro formas de cambio de la conducta:

1. Transmisión de información: el contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación. El reto está en repartir la información como un conjunto de conocimientos entre los educandos. Normalmente, la información es general, de preferencia sobre el trabajo, como información respecto de la empresa, sus productos y servicios, su organización, políticas, reglas y reglamentos, etcétera. También puede cubrir la transmisión de nuevos conocimientos.
2. Desarrollo de habilidades: sobre todo, las habilidades, destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras. Se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y operaciones que se realizarán.
3. Desarrollo o modificación de actitudes: es decir, la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas. Puede implicar la adquisición de nuevos hábitos y actitudes, sobre todo en relación con los clientes o usuarios (como la capacitación de vendedores, cajeros, etc.) o técnicas de ventas.
4. Desarrollo de conceptos: la capacitación puede dirigirse a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica de la administración, sea para elevar el nivel de generalización para desarrollar gerentes que piensen en términos globales y amplios (Chiavenato, 2009)

#### **2.2.5. Objetivos de la capacitación**

Al determinarse los objetivos de la capacitación, se deben definir también los indicadores que permitirán verificar que los programas puedan ser exitosos. Una vez determinados ambos, se deberán enfocar en resultados relacionados con los planes y programas estratégicos de la organización.

Un aspecto que se debe contemplar al establecer los objetivos de la capacitación es que se requiere cumplir con ciertos aspectos legales como empresa al impartir la capacitación, estos aspectos se encuentran perfectamente definidos para el alcance de la capacitación, en donde se establecen los requisitos, derechos y obligaciones de las empresas de capacitar a sus trabajadores y también sobre los derechos (Garcia, 2011)

Los objetivos para denotar un campo afectivo, es decir, desarrollar o modificar una actitud, valor o apreciación en la conducta de un individuo, de tal manera que permitan:

concientizar, responder, valorar, organizar y/o caracterizar lo que se pretenda lograr con la capacitación.

Los objetivos para el hacer, o campo psicomotriz, se clasifican principalmente en destrezas o conductas que implican el hacer con precisión, exactitud, facilidad, economía de tiempo y esfuerzo, éstas conductas pueden variar en frecuencia, intensidad y duración. (Garcia,2011)

### **2.2.6 Tipos de capacitación**

La capacitación se puede dar de varias maneras: en el trabajo, en clase, por teléfono, por medio de la computadora o por satélite. Los medios son muy variados. Por cuanto se refiere al lugar donde ocurre, la capacitación puede ser:

- a) Por su formalidad: capacitación informal, está relacionado con el conjunto de orientaciones o instrucciones que se dan en la operatividad de la empresa, por ejemplo un contador indica a un colaborador de esa área la

utilización correcta de los archivos contables o enseña cómo llevar un registro de ventas o ingresos.

- b) Capacitación formal. Son los que se han programado de acuerdo a necesidades de capacitación específica Pueden durar desde un día hasta varios meses, según el tipo de curso, seminario, taller, etc.
- c) Por su naturaleza: capacitación de orientación, para familiarizar a nuevos colaboradores de la organización, por ejemplo, en caso de los colaboradores ingresantes.
- d) Capacitación vestibular: Es un sistema simulado, en el trabajo mismo.
- e) Capacitación en el trabajo: práctica en el trabajo
- f) Entrenamiento de aprendices: período formal de aprendizaje de un oficio.
- g) Entrenamiento técnico: Es un tipo especial de preparación técnica del trabajo
- h) Capacitación de supervisores: aquí se prepara al personal de supervisión para el desempeño de funciones gerenciales
- i) Otros tipos: cualquier situación poco usual no incluida anteriormente.
- j) Capacitación de inducción, es una serie de actividades que ayudan a integrar al candidato a su puesto, a su grupo, a su jefe y a la empresa, en general.
- k) Capacitación promocional, busca otorgar al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel jerárquico.
- l) Capacitación en el trabajo, es una serie de acciones encaminadas a desarrollar actividades y mejorar actitudes en los trabajadores. Se busca lograr la realización individual, al mismo tiempo que los objetivos de la empresa. Busca el crecimiento integral de la persona y la expansión total de sus aptitudes y habilidades, todo esto con una visión de largo plazo. El desarrollo incluye la capacitación, pero busca principalmente la formación integral del individuo, la expresión total de su persona. (García, 2011)

### **2.2.7 Metodología que se puede utilizar durante la capacitación**

Aula invertida: con el fin de que el material sea revisado previamente, y se optimice el tiempo durante la conferencia es importante que se maneje esta metodología, además que se trabajará con personal profesional que ya maneja este procedimiento, es indispensable que al realizar se ejerza interés en crear una zona en la cual el personal de enfermería podrá ser partícipe de cada actividad realizada y pueda interactuar durante la conferencia.

El objetivo principal de esta metodología estará basado en los conceptos básicos dados en la guía clínica de atención en pacientes con hemodiálisis, esta tendrá una duración de 1 hora, incentivando al profesional a ser partícipe activo durante la conferencia, las actividades se manejará la revisión del material a ser tratado durante la capacitación, se puede dar a conocer previamente el link de acceso a las plataformas de estudio.

Conferencia: esta metodología tiene como objetivo dar a conocer, aspectos generales, complicaciones, casos, estudios, investigación y actualización de nuevas guías para su conocimiento y aplicación.

Antes de la conferencia: Se puede realizar una evaluación previamente diseñada con preguntas correspondientes a la temática.

Durante la conferencia: una vez realizada la evaluación inicial, iniciara con la presentación de días positivas sobre las Guía Clínica, con la recapitulación de lo visto a través de la presentación antes realizada.

Recursos a utilizar durante la conferencia: las herramientas que pueden ser utilizadas son

presentaciones con apoyo tecnológico como el de power, manejar una ronda de preguntas y respuestas sobre el tema. (Bonilla Jurado et al., 2018)

### **2.2.8. Plan estratégico de la capacitación.**

Como menciona García J, la planeación estratégica es hacer mención a una estrategia, por lo que se debe recordar que una estrategia, es un plan agrupado, claro e integral, diseñado para asegurar que los objetivos básicos de la organización sean alcanzados, sin dejar de lado, lo que implica integrar las principales metas, objetivos y políticas de una organización y a la vez establecer una secuencia lógica de las acciones a realizar para lograr un objetivo. (Garcia, 2011)

Para ello dentro del plan estratégico es necesario realizar según (Chiavenato, s. f.) un diagnóstico de necesidades de capacitación , en la cual la responsabilidad recae en cada servicio y una función del personal de salud.

Detectar o diagnosticar las necesidades de capacitación es el primer paso en el proceso de

capacitación, ésta etapa contribuye a que la empresa no corra el riesgo de equivocarse al ofrecer una capacitación inadecuada, lo cual redundaría en gastos innecesarios.

Para diagnosticar las necesidades de capacitación se deben realizar análisis a los tres niveles organizacionales que se señalan a continuación:

- Análisis en toda la organización: es aquél que examina a toda la compañía para determinaren qué área, sección o departamento, se debe llevar a cabo la capacitación. Se deben tomar en cuenta las metas y los planes estratégicos de la compañía, así como los resultados de la planeación en recursos humanos.
- Análisis de tareas y procesos: se analiza la importancia y rendimiento de las tareas del personal que va a incorporarse en las capacitaciones, los procesos de trabajo, las condiciones de operación, entre otras.
- Análisis de la persona: dirigida a los empleados individuales, cuestionando, ¿a quién se necesita capacitar? y ¿qué clase de capacitación se necesita? Hay que comparar el desempeño del empleado contra los estándares establecidos.(Chiavenato, s. f.)

Es por ello que un diagnóstico de necesidades de capacitación puede realizarse desde un enfoque cuantitativo, cualitativo o una deseable y apreciable combinación de ambos. Los principales medios utilizados para efectuar la investigación son:

- Evaluación del desempeño: Mediante esta, no solo es posible descubrir a los funcionarios que vienen ejecutando sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, sino averiguar qué sectores del hospital o área de salud reclaman una atención inmediata de los responsables de la docencia.
- Observación: Verificar dónde hay evidencia de trabajo ineficiente, como daño de equipo, atraso en el cronograma, pérdida excesiva de materiales, filas en los servicios, número elevado de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, rotación elevada, etcétera.
- Cuestionarios: Investigaciones mediante cuestionarios y listas de verificación que evidencien las necesidades de capacitación.(Méndez Morales, 2002)

### **2.2.9. Ejecución y evaluación de la capacitación.**

Durante los procesos de ejecución de los programas de capacitación y desarrollo de los trabajadores, en los cuales se trabaja el cumplimiento de los objetivos destacando la transformación en trabajadores fortaleciendo sus capacidades para cumplir nuevas responsabilidades.

En esta parte de las etapas de evaluación del proceso de capacitación se deben seguir los pasos de los cuales los instructores se interesan especialmente en los resultados que se refieren a:

1. Las reacciones de los capacitados al contenido del programa y al proceso en general.
2. Los conocimientos que se hallan adquirido mediante el proceso de capacitación.
3. Los cambios en el comportamiento que se describen del curso de capacitación.
4. Los resultados o mejoras mensurables para cada miembro de la organización, como menor tasa de rotación, de accidentes o ausentismos. (Méndez Morales, 2002)
5. Los participantes mostrarán su grado de satisfacción y conocimientos en cuanto a cómo se ha desarrollado el programa y los resultados obtenidos, a través de las diferentes encuestas realizadas a lo largo de los procesos de evaluación han sido

también una herramienta con la cual se puede evidenciar el nivel de conocimiento de los profesionales. (Perez, 2010)

Según el estudio de Soares M, Leal L, Resk S, Terra F, Chaves E, Henriques S, manifiestan en su artículo sobre Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios, en el cual menciona que las competencias de los profesionales se destaca por la responsabilidad técnica que se pueda dar en el área de trabajo y el poder evaluarlas permite a los líderes a implementar estrategias deben preocuparse por mensurar el desempeño de los profesionales por medio de instrumentos que evalúen sus competencias para la praxis trabajadora.

A este respecto, la evaluación rutinaria y sistemática de la frecuencia de las competencias del enfermero ha sido objeto de interés entre educadores, gestores de salud y otros profesionales en diferentes esferas, lo que permite rastrear el perfil de las competencias, su trayectoria y el alcance de los objetivos a lo largo de la carrera profesional.(Nelly Cabrera, 2018)

El enfermero que actúa en el servicio hospitalario se destaca por la responsabilidad técnica en el cuidado la evaluación de desempeño representa una herramienta imprescindible que puede caracterizar los perfiles de los profesionales, es decir, sus saberes cognitivos, procedimentales y actitudinales, de los enfermeros permiten evaluar desde su perspectiva además de demostrar en su desempeño laboral.

### **2.2.10 Capacitación y motivación personal**

Según Chiavenato. I, menciona que el comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, que indica los motivos del comportamiento. (IDALBERTO CHIAVENATO, s. f.). Esta definición puede ser compartida con el de García. J, quien manifiesta que se puede el ser humano puede adquirir conocimientos, habilidades, actitudes y conductas, por lo tanto, se debe tomar muy en cuenta el problema de hacer coincidir los objetivos al cumplir con los objetivos de la capacitación.

Al pretender seleccionar los mejores recursos didácticos, métodos o técnicas de enseñanza de la capacitación, hay que considerar dos aspectos principalmente:

a) Los principios en los que se basa la enseñanza, y

b) Los principios en los que se basa el aprendizaje. Partiendo de estos dos grupos de principios, se podrán seleccionar las técnicas didácticas más adecuadas para la transmisión de los conocimientos por parte del instructor o facilitador, logrando causar motivación al personal. (García, 2011)

Para Carvajal. E, la aplicación de estrategias de motivación que contribuyan a la optimización del manejo y el rendimiento laboral, fortaleciendo ciertos puntos de vista relevantes como la motivación, capacitación, satisfacción gremial y en si las competencias laborales hasta puede llegar a un óptimo resultado de la productividad (Carvajal-Zavala et al., 2022)

En este sentido se puede definir a la motivación como tema de gran importancia para las organizaciones, si esta es aplicada forma oportuna y adecuada se puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, considerando importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados. No se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, ya que es la misma la que lleva a que el individuo actúe de cierta manera, en una organización se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios. (Mazariegos, 2015)

### **2.3. Justificación**

La capacitación continua ha demostrado ser una herramienta importante dentro del aprendizaje del personal, además esto impulsa para que los temas sean dirigidos a la búsqueda de necesidades de aprendizaje y constituyen el punto de partida de estrategias sobre la problemática detectada incluyendo un sistema de monitoreo que garantice la continuidad de la Educación Permanente, elevando de forma sistemática el impacto de la Capacitación en la calidad de los servicios, además incentivar la auto

superación individual como vía para lograr el Perfeccionamiento Técnico-Profesional que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

El presente trabajo de investigación se realiza con el propósito de concientizar lo importante de mantener un perfil de enseñanza aprendizaje en el área de emergencia, no solo por ser un área compleja sino por el impacto positivo que puede producirse al contar con personal 100% capacitado y retroalimentado con información que les ayudara a evitar posibles iatrogenias y casos de mortalidad, solo por desconocimiento y falta de entrenamiento, factores que inciden en la calidad de atención brindada por la casa de salud

El personal de salud es uno de los principales recursos por el cual una unidad asistencial o de salud puede brindar la atención y contar con personal que maneje de manera correcta a un paciente, lograra incluso a disminuir costos por atención e insumos beneficios que se puedan ser mínimos generan reacciones positivas, no solo por la economía que si bien es cierto al Hospital General Ambato al ser una Institución del IESS si se evidencia un déficit de insumos, que limitan que el trabajo no sea tan eficiente como se desea, pero si será reconocido el poder mirar a un paciente critico poder salir y mantener una recuperación efectiva sin que ninguno de los elementos mencionado anteriormente sean causas que intervengan en la atención.

Es por ello necesario incentivar a los actores principales incentivar a que puedan gestionar un programa de capacitaciones continuas que forjen un sistema de enseñanza aprendizaje más efectivo, además concientizar reflexión permanente de lo que hacemos, de cómo logramos cambios y resultados en el cuidado. Esta es la mirada crítica que permite crear e inventar una infraestructura, unos procesos que mejoren el contexto de los servicios y del ser en enfermería, contrastando las realidades y describir las limitaciones y las oportunidades en el acto de cuidar. Y a pesar que la evaluación puede favorecer a la humanización de las personas que cuidan, en este caso, el equipo de enfermería, toda vez que fortalece el compromiso, la fraternidad, la responsabilidad y dota la práctica del contenido ético que le demanda la sociedad.

Los profesionales de enfermería deben entender los aspectos para brindar una atención eficaz durante toda la estadía del paciente, así como la importancia de conservar sus habilidades de en procesos más complejos como en la reanimación para ofrecer a los pacientes más probabilidades de sobrevivir y de posibles iatrogenias.

La intención de generar esta investigación fue debido que se observó que en el área de emergencias del Hospital General Ambato, se presentan ciertos tipos de eventos de código azul, código ictus, pacientes con pronósticos aún más complejos, por lo cual es necesario que el manejar este tipo de pacientes tenga una respuesta más rápida de atención, con el fin de tener profesionales con funciones preestablecidas, como estrategia eficaz para disminuir la morbimortalidad, así mismo diseñar un manual de procedimientos sobre el manejo del código azul donde sirva de herramienta para el personal que labora en el hospital.

Por lo tanto, dentro del servicio es necesario tener a los profesionales de enfermería capacitado y/o actualizado, para poder llevar la situación con éxito, logrando sacar al paciente con parocardiorespiratorio y su pronta estabilización de esta manera se beneficiarán todos los pacientes ingreados al servicio de emergencia del Hospital General Ambato, ya que estos corren el riesgo de presentar paro cardiorrespiratorio en cualquier momento por el estado crítico en que se encuentran.

Las guías internacionales enfatizan, que la implementación de equipos capacitados y un registro adecuado que permita implementar un sistema de calidad, impacta en forma positiva en el pronóstico de los pacientes, tanto en aquellos que tienen una oportunidad de sobrevida, lo cual nos lleva a buscar objetivos que permitan cumplir con el plan propuesto.

### **3. Objetivos**

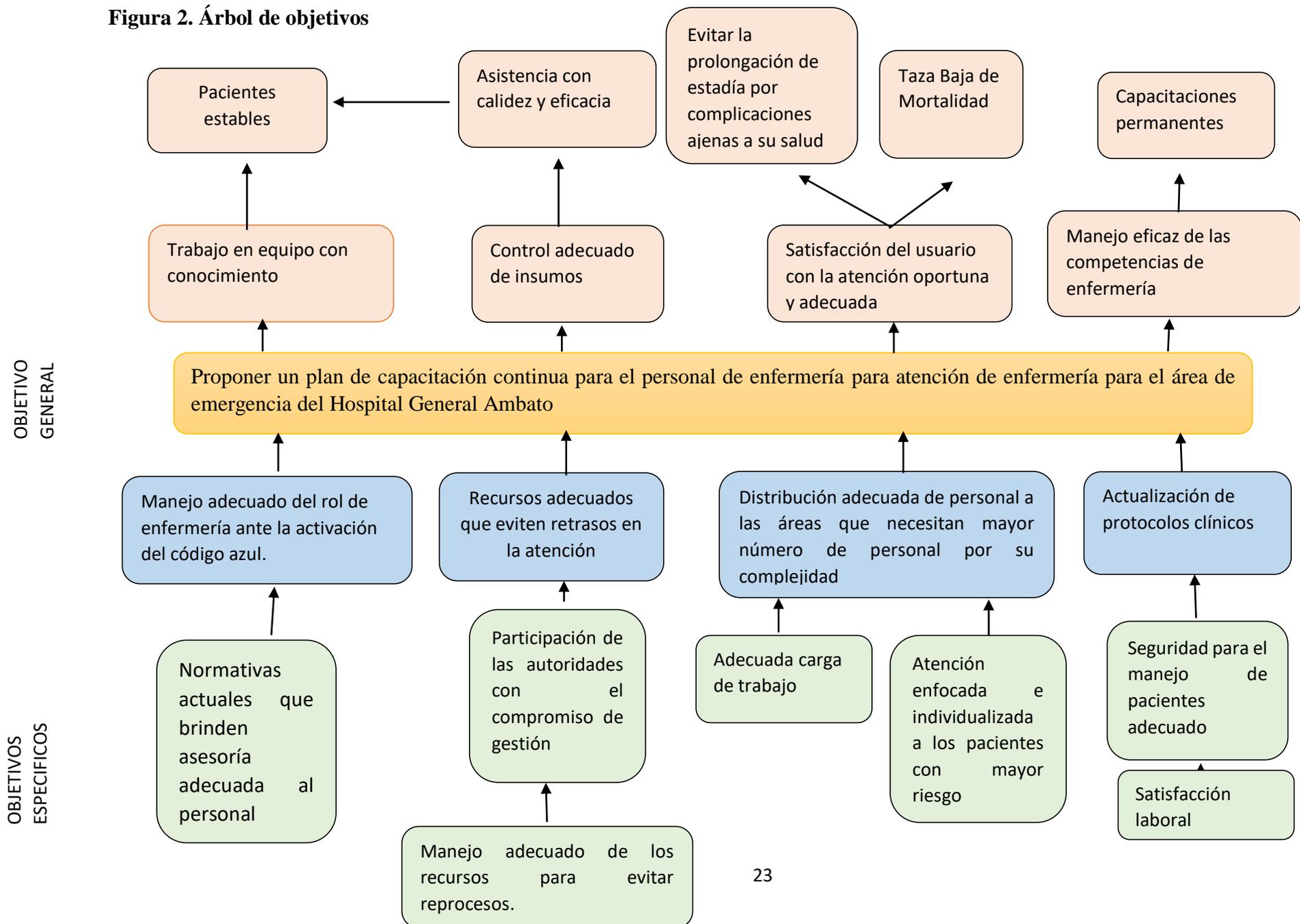
#### **General**

Proponer un plan de capacitación continua para el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Ambato(IESS).

#### **Específicos**

1. Fortalecer la actualización permanentemente con programas de capacitación continua y garantizar la seguridad del paciente.
2. Estimular las habilidades profesionales para disminuir los tiempos de respuesta en el tratamiento a los usuarios de mayor complejidad.
3. Contribuir al desarrollo profesional del personal de enfermería cuyo impacto será el mejoramiento como filosofía y forma de trabajo

**Figura 2. Árbol de objetivos**



### 3.1. Resultados esperados

- Los profesionales de enfermería realizarán un trabajo en equipo con conocimientos sólidos.
- El profesional de enfermería dispone de un plan de capacitación continua que permite brindar una atención con calidad.
- Los profesionales de enfermería lograrán desarrollar nuevas habilidades en el manejo de pacientes críticos minimizando el riesgo.
- El profesional de enfermería permitirá el manejo adecuado eficaz de su competencia en el área.

## 4. Marco Metodológico

### 4.1. Matriz del Marco Lógico

En la siguiente matriz se detallará las herramientas que son utilizadas dentro del marco lógico como instrumento para facilitar el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación del proyecto.

*Matriz de Marco Lógico*

TEMA PROYECTO CAPSTONE: Plan de capacitación continua dirigida al personal de enfermería del área de Emergencia del Hospital General Ambato (IESS)			
Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores	Medios de Verificación	Supuesto
<b>Fin</b> Participación activa del personal de salud	Número de personal de salud que participan de forma activa en la asistencia	Programación de las capacitaciones Cronograma de capacitaciones	El personal de salud acuden a las capacitaciones mediante un

en las capacitaciones continuas	a las capacitaciones/ Número total de personal que asiste a las capacitaciones	Lista de capacitaciones	cronograma para que asista todo el personal
<b>Propósito:</b> Plan de capacitación continua dirigida al personal de enfermería del área de Emergencia del Hospital General Ambato	Numero de capacitaciones programadas/ Numero de capacitaciones totales establecidas	Lista del personal que asiste a las capacitaciones Evidencia fotográfica Material de los temas de capacitaciones, presentaciones, videos, otros.	Compromiso del personal de enfermería con la participación en las capacitaciones realizadas.
<b>Componentes</b> Fortalecer la actualización permanentemente con programas de capacitación continua y garantizar la seguridad del paciente.  Estimular habilidades profesionales para disminuir los tiempos de respuesta en el tratamiento a los usuarios de mayor complejidad	Número de personas que actualizan conocimientos. /Número Total de enfermeras del área de emergencia.  Número de profesionales que desarrollan habilidades para la atención de los usuarios de mayor complejidad /Número total de profesionales de	Matriz de capacitaciones          Plan educativo de las capacitaciones utilizando el aula invertida como metodología de aprendizaje.	Personal de enfermería mantiene un compromiso en la revisión de las capacitaciones.       El personal de enfermería, mantiene una actitud positiva y de interés con la metodología de aprendizaje.

<p>Contribuir al desarrollo profesional del personal de enfermería cuyo impacto será el mejoramiento como filosofía y forma de trabajo</p>	<p>enfermería del área de emergencia</p> <p>Número de profesionales de enfermería que manejan de mejor forma las situaciones con los pacientes/ Número total de profesionales de enfermería del área de emergencia</p>	<p>Formato de capacitaciones de acuerdo a la necesidad del servicio</p> <p>Cronograma de capacitaciones a realizarse.</p> <p>Plan de capacitaciones aprobado.</p>	<p>Cumplimiento de todas las capacitaciones propuestas.</p> <p>Personal con el compromiso de la metodología de aprendizaje</p>
<p><b>Actividades</b></p> <p>Recolección de datos sobre las necesidades que tiene el personal en temas de capacitación.</p>	<p><b>Recursos</b></p> <p>Humanos: Líder del servicio, maestrante, personal de enfermería del área de emergencia.</p> <p>Materiales: Internet, computadora</p> <p>Financieros:</p> <p>Ninguno</p>	<p><b>Costes</b></p> <p>\$0</p>	<p>Compromiso del Personal del área de emergencia Jefe de enfermeras, Líder del servicio, profesionales de enfermería al poder llenar el Forms office (herramienta que será difundida para</p>

<p>Elaboración del cronograma de capacitación.</p>	<p>Humanos: Jefa de enfermeras, líder del servicio maestrante  Materiales:  Computadora, internet, impresiones  Financieros:  Impresiones</p>	<p>\$10</p>	<p>que el personal pueda llenar la encuesta con los temas que consideren para su formación).  Compromiso del jefe de enfermeras, líder del servicio, en manejar adecuadamente la plataforma y considerar todos los temas para el cronograma.</p>
<p>Aprobación del cronograma por parte del área de docencia.</p>	<p>Humanos: Área de docencia, Jefa de enfermeras, líder del servicio, maestrante  Materiales:  Computadora, oficios impresiones  Financieros:  Impresiones</p>	<p>\$5</p>	<p>Compromiso del personal a cargo para que el cronograma realizado pueda ser validado por el área de docencia para su ejecución.</p>
<p>Ejecución del plan de capacitación continua</p>	<p>Humanos: Área de docencia, Jefa de enfermeras, líder del servicio, maestrante  Materiales: área de capacitación</p>	<p>\$500</p>	<p>Compromiso de todo el personal para ser partícipe de las capacitaciones en coordinación con el personal a cargo.</p>

<p>Evaluación del plan de capacitación.</p> <p>Seguimiento del plan de capacitación</p>	<p>Computadora, Infocus.</p> <p>Financieros: Refrigerio</p> <p>Humanos: Área de docencia, Jefa de enfermeras, líder del servicio, maestrante</p> <p>Materiales: Computadora, herramientas informáticas, Infocus.</p> <p>Financieros: Ninguno</p> <p>Humanos: Área de docencia</p> <p>Materiales: Computadora, herramientas informáticas.</p> <p>Financieros: Ninguno</p>	<p>\$0</p>	<p>Compromiso del personal de enfermería, para considerar una evaluación después de las capacitaciones con el objetivo de desarrollar sus habilidades profesionales.</p> <p>Compromiso con el área de docencia quien pueda mantener el programa activo y se pueda consolidar dentro de todas las áreas del Hospital General Ambato.</p>
<p>Condiciones previas</p>	<p>Las autoridades tienen el previo conocimiento del trabajo a realizarse por lo que aceptan ser partícipes en este trabajo.</p> <p>La jefa de enfermeras y líder del servicio de emergencias consideran el trabajo con compromiso y factibilidad para su realización.</p> <p>El seguimiento al plan propuesto será de forma permanente con un periodo de descanso considerando la necesidad del servicio.</p>		





## 5. Presupuesto

En la siguiente tabla se podrá evidenciar el presupuesto con el que se debe contar para las capacitaciones.

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio unitario</b>	<b>Costo</b>
Desarrollo de los temas de capacitacion	11	\$25	\$275
Honorarios profesionales	3	\$150	\$450
Refrigerio	11	\$30	\$330
Gastos de trabajo	4	\$10	\$40
Impresiones	11	\$10	\$110
<b>Total</b>			1,205

## 6. Conclusiones

- El capacitar de manera más concurrente se considera una forma de aportar de manera positiva en el profesional incluso se resalta que la disminución de presupuesto ha sido un factor de importancia para que el nivel de capacitaciones sea reducido por lo cual se considera en buscar alternativa de autoeducación para ello es importante contar con tecnología y unidades de capacitación continua que logre fomentar este hábito en el personal para crecimiento propio y del área de servicio con temas referentes a la prevención, preparación y respuesta ante emergencias y urgencias presentada durante las jornadas laborales.
- Es necesario establecer el plan de capacitación continua para fortalecer los conocimientos y destrezas de los colaboradores.
- A través de las capacitaciones con distintas modalidades enseñanza aprendizaje los profesionales lograran mantener la eficiencia en atención logrando fortalecer la seguridad del paciente.

- El apoyo constante al profesional con conocimiento y factibilidad para su formación se sentirá recompensado al promover el trabajo en equipo y el desarrollo para enriquecerse como profesional y para tener la certeza de no dañar al usuario o paciente.

## 7. Recomendaciones

- Se recomienda la aplicación del cronograma de capacitaciones las cuales contendrán temas sugeridos por el personal
- Es importante contar con el apoyo del área y de las personas a cargo quienes serán parte importante para la realización de este proyecto en beneficio del área.
- Se recomienda poder mantener incentivos para que el personal mantenga el optimismo en cada capacitación, y no se vuelva rutinario, es importante recalcar que unas capacitaciones sin objetivos claros no llevaran a un conocimiento adecuado por parte del profesional.
- Una vez instaurada este programa se podrá añadir investigación como método de mejora continua en el área la cual es recomendable sea apoyada por el área de docencia y autoridades de la institución.

## 8. Referencias

- Bonilla Jurado, D. M., Macero Méndez, R. M., Mora Zambrano, E. R., Bonilla Jurado, D. M., Macero Méndez, R. M., & Mora Zambrano, E. R. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Conrado*, 14(63), 268-273.
- Carvajal-Zavala, E. A., Reyes-Peña, A. L., & Zambrano-López, L. A. (2022). Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos S del cantón Pedro Carbo. *Domino de las Ciencias*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2559>

- Chiavenato, I. (s. f.). *Comportamiento Organizacional*.
- *EL PROCESO DE CAPACITACIÓN, SUS ETAPAS E IMPLEMENTACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL RECURSO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES*. (s. f.). Recuperado 7 de septiembre de 2023, de <https://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.html>
- *Experiencia en capacitación en emergencias de la División de Proyectos Especiales en Salud, Instituto Mexicano del Seguro Social—ScienceDirect*. (s. f.). Recuperado 21 de agosto de 2023, de [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0009741115002881?ref=pdf\\_download&fr=RR-2&rr=7f7559429c6ba9d4](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0009741115002881?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=7f7559429c6ba9d4)
- González Flores, C. L., Estévez Ramos, R. A., Basset Machado, I., Pérez Guerrero, M. C., González Flores, C. L., Estévez Ramos, R. A., Basset Machado, I., & Pérez Guerrero, M. C. (2021). Instrumentos de evaluación de los factores que influyen en la capacitación continua del profesional de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-03192021000400018&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192021000400018&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- *IDALBERTO CHIAVENATO*. (s. f.).
- León-Ramentol, C. C., Menéndez-Cabezas, A., Rodríguez-Socarrás, I. P., García González, M. C., Quesada Leyva, L., Quintana Verdecia, E., León-Ramentol, C. C., Menéndez-Cabezas, A., Rodríguez-Socarrás, I. P., García González, M. C., Quesada Leyva, L., & Quintana Verdecia, E. (2021). La capacitación como

premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad. *EDUMECENTRO*, 13(2), 19-32.

- Méndez Morales, E. (2002). Importancia de la detección de necesidades de capacitación y formación de la CCSS. *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, 10(2), 65-72.
- Nelly Cabrera, A. (2018). Guía metodológica para la autoevaluación de la calidad institucional en una Facultad de Enfermería. *Educación Médica Superior*, 32(3), 1-28.
- *TIPOS DE CAPACITACIÓN*. (s. f.). Recuperado 5 de septiembre de 2023, de <http://contextoadministrati.blogspot.com/p/tipos-de-capacitacion.html>
- Torres, S. C. (2018). Capacidad de respuesta hospitalaria a emergencias médicas. Caso de estudio: Suroeste de Distrito Capital, Venezuela. *Terra Nueva Etapa*, XXXIV(55), 219-255.

## **9. Apéndices**

### **Apéndice A. Plan de capacitación**

#### **PLAN DE CAPACITACION PARA PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL GENERAL AMBATO**

##### **1. RESUMEN EJECUTIVO**

El presente plan de capacitación que se llevara a cabo con el profesional de enfermería de área de emergencia del Hospital General Ambato, este programa tiene como objetivo afianzar los conocimientos del profesional, quienes con temas específicos podrán forjar su desempeño ayudando dentro del área a cumplir con los objetivos de área y motivando al personal a poder realizar un trabajo con mayor eficacia.

Es imprescindible contar con profesionales que a través de la capacitación continua permita brindar una atención de calidad, logrando a tener elevados niveles de competitividad, confianza y respeto, optimizando recursos y evitando reprocesos que puedan afectar en la salud del paciente.

El presente documento tiene como misión el fortalecer las actividades diarias del profesional con los conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, además procura contribuir para el progreso de una estrategia integral de capacitación, encaminada a la mejora de los servicios y de la calidad de atención de la salud, fortaleciendo la enseñanza permanente de los profesionales.

El plan de capacitación se planificará con una modalidad presencial, teórico practico en el cual también se utilizará las diferentes metodologías de enseñanza que permitan que la información impartida sea captada de mejor forma, se utilizara el apoyo tecnológico que brindara un aporte importante en cuanto a la calidad de contenido que se pretende brindar con las capacitaciones.

Este plan recopila los lineamientos y las necesidades propias de un área crítica como es el área de emergencia en el cual el personal debe estar preparado para actuar frente a situaciones complejas, es por ello que el plan de capacitación constituye en una parte fundamental en la solución de necesidades de la mejora continua y el enfoque de competencias de cada profesional.

Cada área de salud cuenta con profesionales que son la clave fundamental para la atención y es por ello que surge la necesidad de preparar al personal en función del proceso al cual pertenece de esta manera cumplir con la misión del Hospital: “El Hospital General Ambato de la zona centro del país, formador docente de recursos humanos que proporciona servicios de salud con estándares de calidad integral, seguridad y máxima agilidad en el servicio prestado, brindando atención médica hospitalaria a nuestros usuarios de zonas rurales, urbanas con relación de dependencia o sin ella, basada en evidencia científica, investigación y contenido ético, en las especialidades médicas, maternas, críticas, quirúrgicas y de apoyo al diagnóstico y tratamiento, personal y profesional con compromiso y sentido de pertenencia con la institución, fomentando el desarrollo de una cultura organizacional excelente ”

## **2. OBJETIVOS**

- Contribuir al desarrollo profesional del personal de enfermería, mediante la implementación del programa de capacitación de gestión de recursos humanos para lograr el cumplimiento de sus funciones bajo parámetros de eficacia, eficiencia, compromiso, y responsabilidad.
- Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación continua para mitigar las debilidades del personal.
- Fortalecer las capacidades, tanto individuales como colectivas, aportando conocimientos, habilidades y actitudes para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al mejoramiento institucional y profesional en los procesos de gestión logrando afianzar una ética profesional

### 3. ALCANCE

El presente Plan de capacitación está dirigido a todos los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Ambato del área de Emergencia, el personal debe ser capacitado de acuerdo a sus actividades profesionales y personales por lo que se requiere realizar una capacitación con formación en capacitación correctiva, las cual permitirá tener una acogida apropiada por parte del profesional, adaptando a la realidad que viven.

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.

### 4. METAS

Se prevé que para el año 2024 se lograra capacitar al 100% del personal de Enfermería de Emergencia del Hospital General Ambato, logrando establecer los objetivos planteados.

### 5. INDICADORES

Nombre del indicador	Indicador	Unidad de medición	Responsables	Frecuencia	Meta
Asistencia a las actividades programadas	Numero de persona que asistieron a las capacitaciones/Número de personas convocadas a la capacitación	%	Líder del Servicio. Lic. Adriana Lazcano	Mensualmente	100%
Cumplimiento de las capacitaciones programadas	Numero de capacitaciones programadas/Total de las capacitaciones planificadas	%	Líder del Servicio. Lic. Adriana Lazcano	Mensualmente	100%

Cumplimiento de las actividades programadas	Número de actividades realizadas/Numero de actividades programadas	%	Líder del Servicio. Lic. Adriana Lazcano	Mensualmente	100%
---	--	---	---	--------------	------

## 6. ACTIVIDADES

Recolección de necesidades. -El Plan de Capacitación será desarrollado por la coordinación de enfermería y docencia, en base a la información de las necesidades encontradas en el personal.

Considerar las ofertas de capacitación con proveedores locales y nacionales: los profesionales de enfermería podrán participar en eventos formativos establecidos por los proveedores externos, considerando si este es de interés institucional y establezcan la formación específica de las funciones que realiza.

Elaboración de cronogramas. – se elaborará un cronograma tomando en cuenta el horario dentro de la jornada de trabajo del profesional, de tal forma que exista la colaboración tanto de la institución como del servidor.

Ejecución del plan de capacitación. - Se establece el plan de capacitación a los trabajadores.

Evaluación del plan de capacitación. - Se fijan los resultados del plan de capacitación, las ventajas y desventajas del mismo.

Seguimiento. - a fin de efectuar el seguimiento del cumplimiento del plan de capacitación, es necesario contar con el apoyo del responsable del área quien será el responsable de llevar el registro del seguimiento de las personas que participaron en las capacitaciones.

## 7. RESPONSABLES

Una vez ya aprobado el plan de capacitación es responsable la Jefa de Enfermería quien a través de la dirección de docencia llevan a coordinación con la líder del servicio lo puedan desarrollar con el cronograma establecido

Jefa de Enfermería: Lcda. Jessy Delgado

Líder del Servicio: Lcda. Adriana Lazcano

## 8. PRESUPUESTO

El presupuesto dependerá de los recursos humanos que de acuerdo a los proveedores de servicios serán los encargados de las capacitaciones, además que este depende de la aprobación por todas las direcciones del Hospital tomando en cuenta que esta entidad no cuenta con fondos para estas actividades por lo cual es necesario buscar fondos destinados a la formación.

Cronograma de Capacitaciones para el año 2024

<b>Cronograma de Capacitaciones para el año 2024</b>			
<b>Tema</b>	<b>Personal a quien va dirigido</b>	<b>Programación</b>	<b>Presupuesto</b>
Seguridad del paciente	Profesionales de Enfermería	Enero	\$50
Reanimación cardiopulmonar(RCP)	Profesionales de Enfermería	Febrero	\$50
Manejo del código ictus	Profesionales de Enfermería	Marzo	\$25
Manejo del ventilador	Profesionales de Enfermería	Abril	\$25
Preparación de infusiones	Profesionales de Enfermería	Mayo	\$25
Manejo de las bombas de Infusión	Profesionales de Enfermería	Junio	\$50
Traumatismo graves	Profesionales de Enfermería	Julio	\$25
Seguridad del paciente y insumos hospitalarios	Profesionales de Enfermería	Agosto	\$50

Simulacro de activación de código azul	Profesionales de Enfermería	Septiembre	\$75
Manejo del Shock Hipovolémico	Profesionales de Enfermería	Octubre	\$25
Manejo de pacientes con traumatismo craneoencefálico.	Profesionales de Enfermería	Noviembre	\$25

## 9. CONCLUSIONES

- Con la finalidad de poder mejorar los diferentes procesos dentro de la atención del profesional de enfermería es necesario aplicar el plan de capacitación como una herramienta que permita fortalecer el trabajo profesional, de esta manera se lograra actualizar los conocimientos para la adecuada aplicación en su Gestión.
- La ejecución del pan de capacitación podrá ser ejecutada una vez analizada las necesidades de los profesionales a través de un diagnostico situacional, además de contribuir al desarrollo de los objetivos planteados.
- La capacitación laboral permitirá mantener la motivación del personal, minimizar los riesgos, desarrollar mayor eficiencia y eficacia en sus actividades, fortalecer la atención.

### Apéndice

#### B. Diagnóstico del Plan de capacitación

<b>HOSPITAL GENERAL AMBATO</b>
<b>PLAN DE CAPACITACIÓN 2023</b>

<p>El Plan de capacitación está dirigido al personal de Enfermería que laboran en el área de Emergencia del Hospital General Ambato</p> <p>ocasionales, regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público; y, contratos eventuales y a plazo fijo regidos bajo el Código de Trabajo.</p> <p>El presente plan de capacitación es un herramienta de servicio que favorece al mejoramiento de la gestión de las estrategias del Hospital, la capacitación permitirá la mejora continua, que maneja la evaluación como componente principal para la retroalimentación y ajustar a las necesidades de cada proceso.</p>
<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p>
<p>Contribuir al desarrollo profesional del personal de enfermería, mediante la implementación del programa de capacitación de gestión de recursos humanos para lograr el cumplimiento de sus funciones bajo parámetros de eficacia, eficiencia, compromiso, y responsabilidad</p>
<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p>
<p>✚ Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación continua para mitigar las debilidades del personal.</p>
<p>✚ Fortalecer las capacidades, tanto individuales como colectivas, aportando conocimientos, habilidades y actitudes para el logro de los objetivos institucionales.</p>
<p>✚ Contribuir al mejoramiento institucional y profesional en los procesos de gestión logrando afianzar una ética profesional.</p>

N.-	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	FECHA	RESONSABLE
1	Recolección de necesidades del personal	Para el año 2024 se prevé capacitar al		Enero 2024	Lic. Adriana Lascano Lider del Servicio

		personal de enfermería del área de			Responsables del área de docencia
2	Analizar las ofertas del mercado en cuanto a las modalidades de capacitación	Emergencia del Hospital General Ambato en un porcentaje		Enero 2024	Lic. Adriana Lascano Lider del Servicio Responsables del área de docencia
3	Elaboración del cronograma de capacitación	de 100 % del total del personal		Febrero 2024	Lic. Adriana Lascano Lider del Servicio Responsables del área de docencia
4	Trabajar en el plan de capacitación y validarlo por el área de docencia.			Todo el año 2024	Lic. Adriana Lascano Lider del Servicio Responsables del área de docencia
5	Ejecución del plan de acción			Todo el año 2024	Lic. Adriana Lascano Lider del Servicio Responsables del área de docencia

6	Evaluación del plan de capacitación		Capacitaciones realizadas/Capacitaciones programadas	Diciembre 2024	Lic. Adriana Lascano Lider del Servicio Responsables del área de docencia
7	Seguimiento del plan de capacitación		Número de profesionales que asistieron a las capacitaciones/Número total de profesionales del área	Año 2024	Lic. Adriana Lascano Lider del Servicio Responsables del área de docencia