



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título

“Grado de percepción y nivel de implementación del Programa de Capacitación del Recurso Humano en el marco del PIP 19430 Fortalecimiento de la Capacidad Resolutiva del Hospital II-1 Moyobamba - Provincia Moyobamba - San Martín - 2014”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA

Br. La Chira Vela Mirian Magaly

ASESOR

Dr. Bazán Vargas, Kieffer Segundo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

TARAPOTO - PERÚ

2015

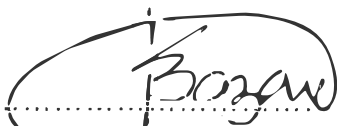


Dr. Jua Rafael Juárez Díaz
residente



Mg. Kéller Sánchez Dávila

Secretario



Dr. Kieffer S. Bazán Vargas
Vocal

DEDICATORIA

A DIOS, por ser la primera persona en mi vida
ya que sin él no hubiera podido lograr esta meta.

A mis padres: Udita y Marcelino por su
gran apoyo incondicional, esto es para
ellos.

A esas personas que no están junto a
mí, que por muy lejos que estén siempre
están en mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento al Proyecto Especial Alto Mayo por darme la oportunidad de haber pertenecido a una institución de grandes logros, y así haber realizado un proyecto de gran realce en la ciudad de Moyobamba.

A los ingenieros de la Dirección de Manejo Ambiental por el apoyo brindado para la realización de este trabajo ya que con ellos formé parte del equipo del Proyecto del Componente Capacitación PIP 19430 “Fortalecimiento de la Capacidad Resolutiva del Hospital de Moyobamba, Segundo Nivel de Atención, Provincia de Moyobamba-San Martín 2014”, gracias por su colaboración sin la cual no hubiese sido posible la ejecución de este estudio.

Al personal del Hospital de Moyobamba quienes contribuyeron con sus opiniones para la culminación de este trabajo y a todas aquellas personas que de una u otra forma me apoyaron.

Al Dr. Kieffer Segundo Bazán Vargas, asesor de la presente tesis, por su apoyo y sus orientaciones.

DECLARACION JURADA

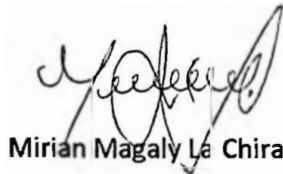
Yo, **Mirlan Magaly La Chira Vela** con DNI N° 45419332, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **Grado de percepción y nivel de implementación del Programa de Capacitación del Recurso Humano en el marco del PIP 19430 “Fortalecimiento de la Capacidad Resolutiva del Hospital de Moyobamba, Segundo Nivel de Atención Provincia de Moyobamba – San Martín – 2014”**

Declaro bajo juramento que:

1. La Tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y de referencias para las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta, fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Moyobamba 20 de enero del 2014.



Mirian Magaly La Chira Vela

DNI N° 45419332

PRESENTACION

Con la finalidad de mejorar la capacidad de oferta de salud mediante el repotenciamiento del Hospital de Moyobamba San Martín, el Gobierno Regional San Martín a través de una política de mejoras en aspectos sociales ha tenido a bien dotar recursos económicos que permitirá una mejora accesibilidad a la atención de salud especializada y no especializada así como una mejora en la oportunidad y calidad de la prestación asistencial a los pacientes del dentro del ámbito del departamento.

Destaca en la presente mejora de la oferta de salud a brindar por el hospital MOYOBAMBA principalmente la presencia de mejoras tecnológicas en muchas especialidades médicas así como la creación de nuevas áreas de atención médica especializada. Estas mejoras incluyen aspectos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación del paciente.

Es importante remarcar que el Programa de Capacitación a desarrollar tiene como uno de sus principales componentes la misión y visión que el Hospital MOYOBAMBA tiene establecido. Así tenemos que la misión del hospital es “Prevenir los riesgos, proteger del daño, recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de los pacientes, en condiciones de plena accesibilidad y de atención a la persona desde su concepción hasta su muerte natural” y además tiene establecida como su Visión Institucional “Al año 2015 el Hospital MOYOBAMBA de San Martín será un hospital acreditado del segundo nivel que garantice la atención de salud especializada con equidad, calidad, eficiencia y acceso a usuarios internos y externos, basado en el desarrollo de su potencial humano, trabajo en equipo y una fuerte cultura organizacional con principios de universalidad, participación y contribuyendo al logro de una comunidad saludable”.

INDICE GENERAL

	Página
• Página del Jurado.....	ii
• Dedicatoria.....	iii
• Agradecimiento.....	iv
• Declaratoria de autenticidad.....	v
• Presentación.....	vi
• Índice General.....	vii
• RESUMEN.....	xi
• ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
Justificación.....	16
1.1. Problema.....	18
1.2. Hipotesis.....	19
1.3. Objetivos.....	19
II. MARCO METODOLÓGICO.....	21
2.1. Variables.....	21
2.2. Operacionalización de Variables.....	21
2.3. Tipo de estudio.....	21
2.4. Diseño.....	21
2.5. Población, muestra y muestreo.....	22
2.6. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	24
2.7. Método de análisis de datos.....	24
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN.....	34
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38

VIII. ANEXOS.....	41
Anexo 1: Instrumento de recolección de datos	
Anexo 2: Informe de Validación de instrumento	
Anexo 3: Matriz de consistencia	
Anexo 4: Tablas de características generales del Recurso Humano	
Anexo 5: Fotos	

INDICE DE TABLAS

Página

TABLA N° 1: Tabla de contingencia de Grado de percepción y nivel de implementación del Programa de Capacitación en el Marco de PIP 19430 “Fortalecimiento de la Capacidad Resolutiva del Hospital de Moyobamba, Segundo Nivel de Atención, Provincia de Moyobamba, San Martín 2014.....	27
TABLA N° 2: Grado de percepción del recurso humano sobre el programa de capacitación - Hospital II-1 Moyobamba 2014.....	30
TABLA N° 3: Nivel de implementación del programa de Capacitación en el RRHH del Hospital II-1 Moyobamba 2014	31
TABLA N° 4: Factores que influyen en el grado de percepción y nivel de implementación.....	33

INDICE DE GRÁFICOS

	Página
GRÁFICO N° 1: Distribución de ji-cuadrado.....	29
GRÁFICO N° 2: Grado de percepción del RRHH sobre los componentes del Programa.....	31
GRÁFICO N° 3: Nivel de implementación del Programa de Capacitación.....	32

RESUMEN

El presente estudio “Grado de percepción y nivel de implementación del Programa de Capacitación del Recurso Humano en el marco del PIP 19430 “Fortalecimiento de la Capacidad Resolutiva del Hospital de Moyobamba, segundo nivel de atención, provincia de Moyobamba – San Martín – 2014”, tuvo como objetivo general establecer la relación entre el Grado de percepción y nivel de implementación del Programa de Capacitación en el Marco de PIP 19430 “Fortalecimiento de la Capacidad Resolutiva del Hospital de Moyobamba, Segundo Nivel de Atención, Provincia de Moyobamba, San Martín 2014; como hipótesis se planteó que SI Existe relación entre el Grado de percepción y nivel de implementación del Programa de Capacitación en el Marco de PIP 19430 “Fortalecimiento de la Capacidad Resolutiva del Hospital de Moyobamba, Segundo Nivel de Atención, Provincia de Moyobamba, San Martín 2014. La muestra estudiada fue el recurso humano en un total de 47 personas. La Investigación fue tipo descriptivo, prospectivo de corte transversal. Los datos fueron recogidos in situ, se entrevistaron al recurso humano que se incorporó al plan de capacitación en el marco del proyecto en mención, a quienes se les aplicó una encuesta de opinión para el recojo de la información utilizando un instrumento validado. Los datos fueron procesados y analizados con el estadístico SPSS. Resultados: •El grado de percepción del Recurso Humano del Hospital II-1 sobre el Programa de Capacitación en el Marco del PIP 19430 fue: 55% de los entrevistados (26) manifestaron que el grado de percepción en relación a todos los contenidos del programa fue BUENO, el 36% (17) manifestó que fue REGULAR y sólo el 9%(4), refirió que fue MALO. • El nivel de implementación del Programa de Capacitación en el Recurso Humano del Hospital II-1 – Moyobamba, en el Marco del PIP 19430 consideran: 51% (24) como un nivel IMPLEMENTADO, 38%(18) EN PROCESO, y sólo el 11%(5) EN INICIO. Los factores que tienen mayor influencia sobre el grado de percepción y nivel de implementación del Programa de Capacitación, fueron: La información recibida ante de la capacitación, costo de la capacitación con 47, perfil profesional, metodología empleada, dominio del tema por el facilitador y trato recibido del facilitador con 34.

Se concluye que existe relación entre Grado de percepción y nivel de implementación del Programa de Capacitación en el Marco de PIP 19430.

Palabras claves: Capacitación, Grado de percepción y nivel de implementación.

ABSTRACT

This study "Degree of perception and level of implementation of the Training Program Human Resource under the PIP 19430 "Strengthening the response capacity of Moyobamba Hospital, secondary care, province of Moyobamba - San Martin - 2014", overall objective was to establish the relationship between the degree of perception and level of implementation of the Training Program in the Framework of PIP 19430 "Strengthening the response capacity of Moyobamba Hospital, secondary care, province of Moyobamba - San Martin - 2014", hypothesis arises that the correlation between the degree of perception and level of implementation of the Training Program in the Framework of PIP 19430 "Strengthening the response capacity of Moyobamba Hospital, secondary care, province of Moyobamba - San Martin - 2014". The sample studied was the human resource in a total of 47 people. Research was descriptive, cross-sectional prospective. Data were collected in situ, met the human resources who joined the training plan under the project in question, who were given an opinion poll for the gathering of information using a validated instrument. The data were processed and analyzed with SPSS statistical. results: • The degree of perception of the Human Resource Hospital II-1 on the Training Program in the framework of PIP 19430 was: 55% of respondents (26) stated that the degree of perception regarding the content of the program was good , 36% (17) said it was fair and only 9% (4), he said it was BAD. • The level of implementation of the Training Program in Human Resource Hospital II-1 - Moyobamba, in the framework of PIP 19430 considered: 51% (24) as a IMPLEMENTED level, 38% (18) IN THE PROCESS, and only the 11% (5) Start. The factors that have the greatest influence on the degree of perception and level of implementation of the training program were: Information received before training, cost of training 47, professional profile, methodology, mastery of the subject by the facilitator and facilitator treatment received 34. It is concluded that there is relationship between degree of perception and level of implementation of the Training Program in the Framework of PIP 19430.

Keywords: Training, Degree of perception and level of implementation.