



## DIAGNOSTICO SITUACIONAL

MAESTRA IRMA YOLANDA GONZALEZ DE LANDOS  
DECANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



## Diagnostico Situacional

tiene mucho que ver con una corriente teórica denominada *Enfoque Situacional o Contingencial*

Depende de las circunstancias ambientales y tecnológicas de la organización ya que conjuga el momento y el contexto en que la organización se encuentra.



## AGENDA

8:00 A 8:50 AM: ENTREGA TEORICA SOBRE  
DIAGNOSTICO SITUACIONAL

8:55 A 9:30 AM: ACTIVIDAD GRUPAL PARA  
APLICACION DE RUBROS DEL DIAGNOSTICO  
SITUACIONAL DEL AREA DE RESPONSABILIDAD

9: 30 A 10: 00 AM: PLENARIA DE  
RESULTADOS



## Objetivo del Diagnóstico Situacional

Proporcionar información específica y fidedigna de un área o aspecto estudiado, para la aplicación de medidas preventivas o correctivas, según sea el caso.



## OBJETIVOS

Tomando como Base los componentes del Diagnostico Situacional, seleccionando una unidad o servicio y Apoyandose en el conocimiento de la institucion hospitalaria, las asistentes a la capacitacion, en grupo de trabajo d 6 personas deberán:

Aplicar los rubros del diagnostico situacional de un servicio, describiendo una unidad hospitalaria seleccionada por el grupo

Compartir en planaria el resultado del trabajo de grupo, relacionado con la descripcion de la unidad seleccionada



## VARIABLES PARA EL DIAGNOSTICO SITUACIONAL

La Tarea

La Estructura de la organización.

Las Personas

El Ambiente

La Tecnología

La Competitividad





### 3.- DE LOS RECURSOS HUMANOS.

- 3.1 Equipo de enfermería : Clasificación por niveles y número de personal
- 3.2. Perfiles de Puestos y Competencias del Personal de su Servicio.
- 3.3 Personal Médico: Jefe del servicio, Internos, residentes, Especialistas,
- 3.4 Administrativo ( de servicio)



### 5.- AMBIENTE ORGANIZACIONAL.

#### Laboral

- 1.- Integración del Equipo
- 2.- Reconocimiento al Personal
- 3.- Conflictos
- 4.- Satisfacción del personal



### 3.- DE LOS RECURSOS HUMANOS.

- 3.5. Plan de mejoramiento continuo de competencias del Personal
  - Plan de mejoramiento de capacitación
  - Diagnóstico de necesidades de capacitación
  - Diagnóstico de competencias por el Puesto



### Principales Problemas y Necesidades Priorizadas.

- Infraestructura
- Recursos Humanos y Personal
- Organizacional
- Insumos



### 4.- DE LOS USUARIOS.

- 4.2. Diez Principales diagnósticos de ingreso
- 4.3 Promedio de estancia
- 4.4 Principales diagnósticos de defunción
- 4.5. Edades
- 4.6 Satisfacción de los usuarios



### Propuestas de Mejora

ESPECIFICAR: