



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital de Emergencias
Villa El Salvador

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y
de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

N° 98 -2024-DE-HEVES

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Villa El Salvador, 27 MAR. 2024

VISTO:

El Expediente N° 24-004394-001 que contiene el Memorandum N° 00183-2024/OGRH/HEVES (E) del Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Proveído N° 039-2024-OPP-HEVES de la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N°008-2017-SA, modificado por el Decreto Supremo N° 011-2017-SA, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, estableciendo al Hospital de Emergencias Villa El Salvador, como un órgano desconcentrado del Ministerio de Salud, dependiente de la Dirección de Redes Integradas de Salud de su Jurisdicción;

Que, el Viceministro de Prestaciones y Aseguramiento en Salud del Ministerio de Salud, mediante Resolución Viceministerial N° 074-2023-SA/DVMPAS, designa al M.C. YSOE RIGOBERTO RAMÍREZ JIMÉNEZ, en el cargo de Director Adjunto (CAP-P N° 002) de la Dirección Ejecutiva del Hospital de Emergencias Villa El Salvador del Ministerio de Salud;

Que, el Ministro de Salud del Ministerio de Salud mediante Resolución Ministerial N° 860-2023/MINSA, designa temporalmente al M.C. YSOE RIGOBERTO RAMÍREZ JIMÉNEZ en el cargo de Director de Hospital II (CAP-P N° 001) de la Dirección Ejecutiva del Hospital de Emergencias Villa El Salvador del Ministerio de Salud, en adición a sus funciones de Director Adjunto;

Que, el Artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece 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, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, en su artículo 8° se establece que las entidades públicas deberán planificar su capacitación a partir de la identificación de la demanda en aquellos temas y áreas que contribuyan efectivamente a la mejora continua de la gestión en los servicios primordiales que ofrecen a los usuarios y a la ciudadanía en general. Para ello, deberán tomar en cuenta los criterios de eficiencia, eficacia, mérito, sostenibilidad y equidad en el acceso, entre otros;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente rector en la Gestión de Recursos Humanos de la Administración Pública, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", la cual 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, la citada Directiva establece en su numeral 6.4.1.4. Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas — PDP, 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. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la Entidad;

Que, en su literal b) del subnumeral 6.4.1.1. de la misma Directiva, indica que el Comité tiene como una de sus funciones: Asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga acciones de Capacitación pertinentes, y que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la Entidad, así como también validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina



Y. RAMÍREZ :



MORENO G



P. LEON P.



S. DONAYRE C.



PERÚ

Ministerio
de SaludHospital de Emergencias
Villa El Salvador"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del Titular de la Entidad;

Que, mediante Memorándum N° 00183-2024/OGRH/HEVES (E) de fecha 26 de marzo del 2024 el Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos traslada el Informe Técnico N° 00003-2024/GC/OGRH/HEVES (e) del Proceso de Gestión de la Capacitación donde se remite la propuesta de "Plan de Desarrollo de las Personas PDP año 2024", para su aprobación mediante acto resolutivo correspondiente;

Que, asimismo mediante Proveído N° 039-2024-OPP-HEVES, de fecha 27 de marzo de 2024, la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto emite opinión favorable en mérito al Informe N° 0010-2024-AP-OPP-HEVES, del Responsable del Área de Planeamiento;

Que, con la finalidad de continuar con el desarrollo de las actividades y procesos técnico-administrativos a nivel institucional, resulta pertinente atender lo solicitado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, y en consecuencia emitir el correspondiente acto resolutivo, aprobando el proyecto de "Plan de Desarrollo de las Personas PDP año 2024, del Hospital de Emergencias Villa El Salvador", de acuerdo al marco normativo vigente;

Con la visación de la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el Jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica del Hospital de Emergencias Villa El Salvador; y

De conformidad a lo establecido en la Ley N° 26842, Ley General de Salud; el Decreto Supremo N°008-2017-SA, modificado por el Decreto Supremo N°011-2017-SA, que aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud; y el Manual de Operaciones (MOP) del Hospital de Emergencias Villa "El Salvador", aprobado con la Resolución Jefatural N°381-2016/IGSS y, las conferidas mediante Resolución Viceministerial N° 074-2023-SA/DVMPAS y Resolución Ministerial N° 860-2023/MINSA;

**SE RESUELVE:**

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP AÑO 2024, DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR" (PDP 2024 HEVES), que en anexo adjunto forman parte de la presente Resolución Directoral.



ARTÍCULO SEGUNDO.-DISPONER que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a través de su Equipo del Subsistema de Gestión de la Capacitación realice las acciones necesarias para el cumplimiento del presente Plan.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la Unidad de Comunicaciones e Imagen Institucional, publique la presente Resolución Directoral, en el portal institucional del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

REGÍSTRESE COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

YRRJ/RRMG/PFLP/SOBC.

Distribución:

- () Oficina de Planeamiento y Presupuesto
- () Oficina de Gestión de Recursos Humanos
- () Unidad de Asesoría Jurídica
- () Unidad de Comunicaciones e Imagen Institucional.
- () Archivo.



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIAS DE VILLA EL SALVADOR
M.C. YSOE RIGOBERTO RAMÍREZ JIMÉNEZ
CMP 12553 RNE 4766
DIRECTOR DE HOSPITAL II



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital de Emergencias
Villa El Salvador

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”.



Hospital de Emergencias
VILLA EL SALVADOR

**PLAN DE DESARROLLO
DE LAS PERSONAS PDP
AÑO 2024**



PERÚ

Ministerio de Salud

Hospital de Emergencias Villa El Salvador

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".



CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN	3
II. ASPECTOS GENERALES	4
2.1 Base Legal	4
III. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	5
3.1 Misión Institucional	5
3.2 Visión Institucional	5
3.3 Ámbito de Aplicación	5
3.4 Objetivos Estratégicos Institucionales	5
IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA	7
V. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	7
VI. PÚBLICO OBJETIVO	8
VII. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO	8
VIII. DIAGNÓSTICO Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	9
IX. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	9
X. FINANCIAMIENTO	11
XI. RESPONSABILIDADES	11
XII. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN	11
XIII. EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	12
XIV. ANEXOS	12
Anexo N° 1: Matriz de Acciones de capacitación PDP 2024 HEVES	13
Anexo N° 2: Compromiso de Capacitación	16
Anexo N° 3: Formato de Evaluación de la Capacitación	18



Lic. Cesar Villarreal Ramirez
ENFERMERO ESPECIALISTA UCI
CEP. N° 65599 REE. N° 15278



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

I. PRESENTACIÓN

El Hospital de Emergencias Villa El Salvador (HEVES), es un hospital que brinda atención general especializada y de emergencias y urgencias médicas y quirúrgicas de mediana complejidad. Cuenta con la categoría de establecimiento nivel II-2 y pertenece al segundo nivel de atención, realizando actividades de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, control de riesgos y gestión.

El HEVES, se oficializó a través de la Resolución Jefatural N° 327-2016/IGSS, del entonces Instituto de Gestión de Servicios de Salud (IGSS), e inicio su funcionamiento el 07 de abril del 2016 (en un área de terreno de 40,000 m2, ubicado en el tercer sector del distrito de Villa El Salvador entre las avenidas 200 Millas y Pastor Sevilla, contemplando el proyecto con un presupuesto total de S/ 199'650,045). El HEVES se proyecta a ser un establecimiento de salud modelo, que incorpora infraestructura y tecnología de última generación en cuanto a equipamiento médico como en los servicios de atención de pacientes que garantizan completa automatización y cero colas para la atención de citas.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) como documento de gestión del proceso de capacitación tiene como objetivo promover la actualización y el desarrollo profesional, así como potenciar las capacidades laborales de los servidores para contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora de los servicios en favor de los ciudadanos.

El Plan del Desarrollo de las Personas 2024 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador (PDP 2024 HEVES), se elabora con la finalidad de gestionar el proceso de capacitación, mejorando el desempeño de los trabajadores a fin de brindar servicios de calidad a los ciudadanos, basa su objetivo en promover la actualización y el desarrollo profesional, y potenciar las capacidades laborales de los trabajadores para contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora de los servicios en favor de los ciudadanos.

Para ello la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR ha establecido que la planificación de las acciones de capacitación y la evaluación de las personas al servicio del Estado se realice mediante la elaboración de un PDP de cada entidad pública en virtud del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.



Lic. Cesar Villalreal Ramirez
ENFERMERO ESPECIALISTA UCI
CEP. N° 65599 REE. N° 15278



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”.

Estamos seguros que las actividades programadas contribuirán al cumplimiento de los objetivos institucionales del HEVES, al cumplimiento a la Ley Servir, y al cumplimiento de las normas sanitarias vigentes.



II. ASPECTOS GENERALES

2.1 BASE LEGAL

- 2.1.2 Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 2.1.3 Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 2.1.4 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 2.1.5 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.1.6 Resolución Directoral N° 001-93-INAP/DNP que aprueba el Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP “Licencias y Permisos”.
- 2.1.7 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.
- 2.1.8 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
- 2.1.9 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR/PE que aprueba la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.
- 2.1.10 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 029-2024-SERVIR-PE, que aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024 – 2026.
- 2.1.11 Resolución Jefatural N° 381-2016/IGSS, que aprueba el Manual de Operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.
- 2.1.12 Resolución Directoral N° 047-2017-DE-HEVES que aprueba la “Nueva Estructura Funcional según las equivalencias del Manual de Operaciones (MOP) del Hospital de Emergencias Villa El Salvador”.



Lic. Cesar Villarreal Ramirez
ENFERMERO ESPECIALISTA UCI
CEP. N° 65599 REE. N° 13278



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”.

2.1.13 Resolución Directoral N° 72-2024-DE-HEVES que aprueba la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, periodo 2024 – 2026.

2.1.14 Resolución Directoral N° 07-2024-DE-HEVES, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2024, del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

2.2 MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2.2.1 Misión Institucional

“Ser el hospital líder en la mejora del sistema de salud”.

2.2.2 Visión Institucional

“Somos un hospital que atiende las necesidades de salud de la población en forma oportuna, humanizada y de calidad, a través de servicios especializados, con profesionales altamente calificados, con infraestructura y equipamiento acorde a las nuevas tecnologías”.

2.2.3 Ámbito de Aplicación

El Plan de Desarrollo de las Personas alcanza a los servidores nombrados y contratados que desarrollan sus actividades laborales en los departamentos y/o servicios asistenciales del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, y que se encuentran comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, régimen del Decreto Legislativo N° 1057. Ley de Contratación Administrativa de Servicios y a los comprendidos en el Decreto Legislativo N° 1153, que regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del Personal de Salud al Servicio del Estado.

2.2.4 Objetivos Estratégicos Institucionales

Los objetivos Estratégicos Institucionales MINSA (PEI) 2019 – 2027 aprobado con R.M. N° 172-2024/MINSA, buscan garantizar los derechos de salud de la población satisfaciendo sus necesidades y prestándoles



Lic. Cesar Villarreal Ramirez
ENFERMERO ESPECIALISTA UCI
CEP. N° 65599 REE. N° 15278



PERÚ

Ministerio de Salud

Hospital de Emergencias Villa El Salvador

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".



servicios de calidad con eficiencia, los mismos que definimos a continuación:



a. Prevenir, vigilar, controlar y reducir el impacto de las enfermedades, daños y condiciones que afectan la salud de la población, con énfasis en las prioridades nacionales.



b. Garantizar el acceso a cuidados y servicios de salud de calidad organizados en redes integradas de salud, centradas en la persona, familia y comunidad, con énfasis en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.



c. Velar por la eficacia, seguridad y calidad de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios, y la inocuidad de los alimentos y calidad del agua para consumo humano.

d. Fortalecer la rectoría y la gobernanza sobre el sistema de salud, y la gestión institucional; para el desempeño eficiente, ético e íntegro, en el marco de la modernización de la gestión pública".



e. Mejorar la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en salud con énfasis en competencias, y la disponibilidad equitativa en el país.

f. Mejorar la toma de decisiones, la prestación de servicios públicos, el empoderamiento y la satisfacción de la población a través del gobierno digital en salud.



g. Fortalecer las capacidades y la gestión de la generación, el análisis, el uso y la transferencia del conocimiento en salud.

h. Fortalecer la gestión del riesgo y defensa ante emergencias y desastres.

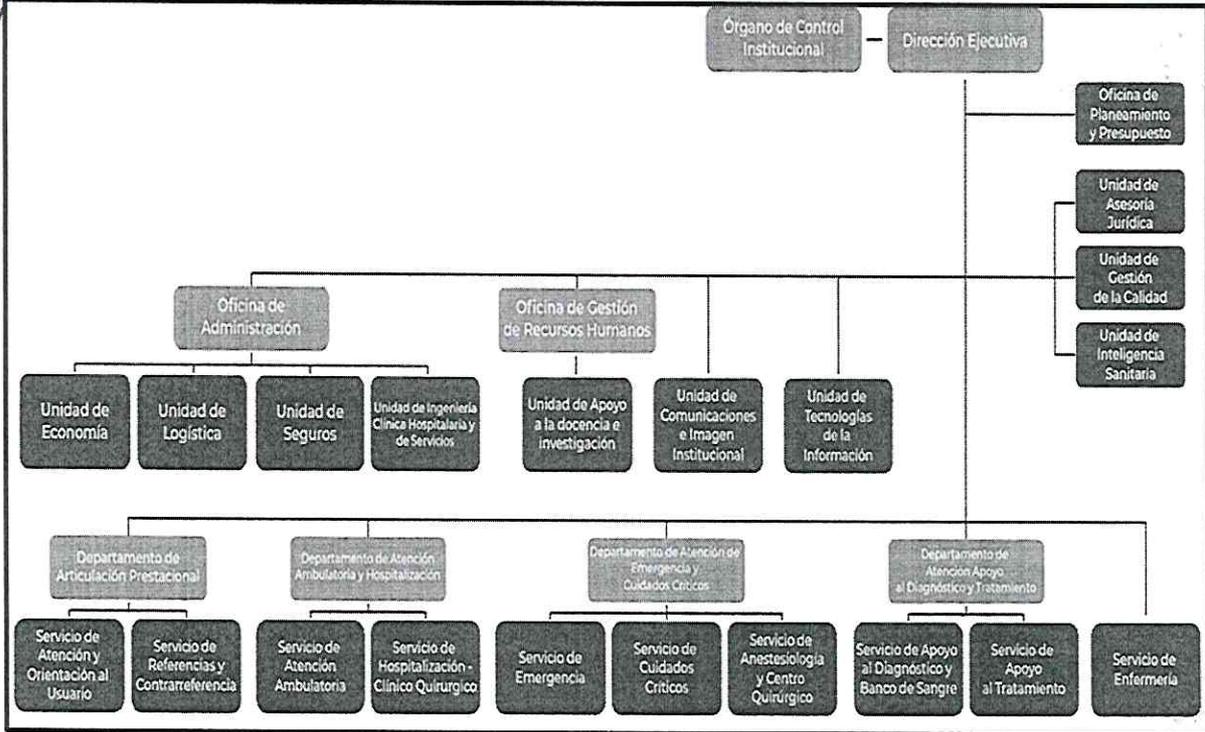
Lic. Cesar Villarreal Bermúdez
ENFERMERO ESPECIALISTA UCI
CEP. N° 65599 REE. N° 15278



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

III. ESTRUCTURA ORGÁNICA

Gráfico N° 1. Organigrama HEVES (*)



(*) Resolución Jefatural N° 381-2016/IGSS, de fecha 27 de mayo del 2016

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

4.1 Objetivo general

Fortalecer las capacidades de los servidores HEVES, asistenciales y administrativos, para la mejora de la atención de salud con calidad, eficiencia, equidad e interculturalidad.

4.2 Objetivos específicos:

- Fortalecer las competencias del potencial humano para el desarrollo de una atención integral y de calidad, tanto en las áreas asistenciales como administrativas, orientada a lograr la satisfacción de nuestros usuarios.
- Desarrollar conocimientos y habilidades que permitan el mejoramiento permanente del desempeño laboral en todos los órganos y unidades



Lic. Cesar Villarreal Ramirez
ENFERMERO ESPECIALISTA UCI
CEP. N° 65599 REE. N° 15278



PERÚ

Ministerio de Salud

Hospital de Emergencias Villa El Salvador

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".



orgánicas del HEVES, y desarrollando un clima organizacional positivo y el trabajo colaborativo en todos los niveles organizacionales.

- c) Fortalecer las capacidades laborales y personales de los servidores HEVES en el marco de las normas sanitarias vigentes.



V. PÚBLICO OBJETIVO

Las disposiciones contenidas del presente PDP 2024 HEVES tendrán alcance en un aproximado de 1640 servidores bajo Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y Nombrados. En la tabla N°1 se detalla la distribución de los servidores actualizado al mes de febrero del presente año 2024.

Tabla N° 1. Distribución de los Servidores CAS HEVES según Actividad, Condición, Cargo y especialidad, Febrero 2024

ACTIVIDAD	SUBTOTAL	CARGO Y/O ESPECIALIDAD	N° CAS	N° NOMBRADOS	N° TOTAL
Personal administrativo	92	Directivo / Jefe	12	-	12
		Profesional Administrativo	56	-	56
		Técnico Administrativo	19	-	19
		Auxiliar Administrativo	5	-	5
Personal asistencial	1548	Médico cirujano	284	21	305
		Cirujano dentista	4	-	4
		Enfermero	436	15	451
		Obstetras	42	14	56
		Tecnólogo médico	49	2	51
		Técnico asistencial	548	22	570
		Otros profesionales de la salud	95	16	111
TOTAL			1550	90	1640

Fuente: Gestión de la Compensación, Oficina de Gestión de Recursos Humanos - HEVES

VI. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

Las actividades de capacitación han sido identificadas por los responsables de las unidades de organización asistenciales y administrativas, en base a la necesidad institucional y los objetivos estratégicos de la entidad, con el fin de contribuir al logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

Para el desarrollo del PDP 2024 HEVES se han considerado las siguientes estrategias:

- Planificar y ejecutar las acciones de capacitación Costo cero considerando las prioridades de Hospital.



Lic. Cesar Villarreal Ramirez
ENFERMERO ESPECIALISTA UCI
CEP: N° 66599 REE. N° 15278



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”.

- Fomentar la difusión de tópicos de interés entre los servidores del Hospital, a través de las diversas herramientas de comunicación interna.
- Socializar entre los colaboradores la importancia de la capacitación, cerrar brechas y potenciar el perfil del servidor/beneficiario.



VIII. DIAGNÓSTICO Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La metodología desarrollada para la elaboración del PDP HEVES anual es mediante la socialización a las Unidades de organización del Hospital, de la tabla excel denominada Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), en este formato se recopiló los requerimientos de capacitación ligados a sus funciones como unidades de organización y a los documentos internos que regulan sus actividades, sus perfiles de puesto, así como las estrategias sanitarias vigentes.

A continuación, se presenta el consolidado de necesidades de Capacitación, como base del PDP 2024 HEVES para su oficialización mediante resolución directoral.

Según el diagnóstico de necesidades de capacitación para el año 2024 se consolidaron de todas las Unidades de organización un total de noventa y tres (93) AC, las mismas que son validadas parcialmente un subtotal de treinta y un (31) AC Costo cero por el Comité de Planificación de la Capacitación, considerando la disminuida disponibilidad presupuestal del Hospital.

IX. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Para el presente Plan se toman 31 AC con Costo Cero, de las cuales según su tipo de acción el 61% corresponde a cursos, el 29% a talleres, 2% pasantías y 3% a Congresos; respecto a su modalidad educativa, corresponde a modalidad presencial el 45%, Online el 16% y 39% mixta (presencial-online). Con respecto al tipo de labor del beneficiario, el 26% está dirigido al personal asistencial, el 29% a personal de labor administrativa, y 45% de tipo transversal (actividades que involucra a beneficiarios tanto asistenciales como administrativos).



Lic. Cesar Villarreal Ramirez
ENFERMERO ESPECIALISTA UC
CEP. N° 65599 REE. N° 15278



PERÚ

Ministerio de Salud

Hospital de Emergencias Villa El Salvador

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”.



Gráfico N° 1. Porcentaje de AC según Tipo de acción, en el Consolidado DNC 2024

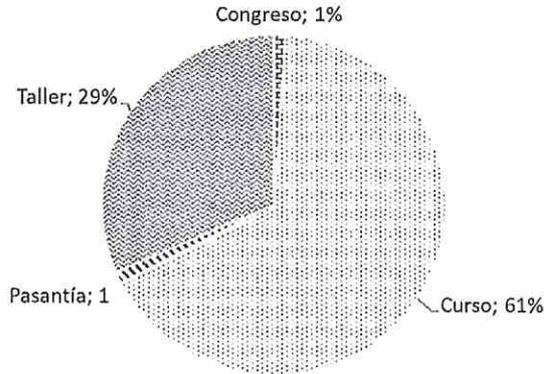


Gráfico N° 2. Porcentaje de AC según su Modalidad, en el Consolidado DNC 2024

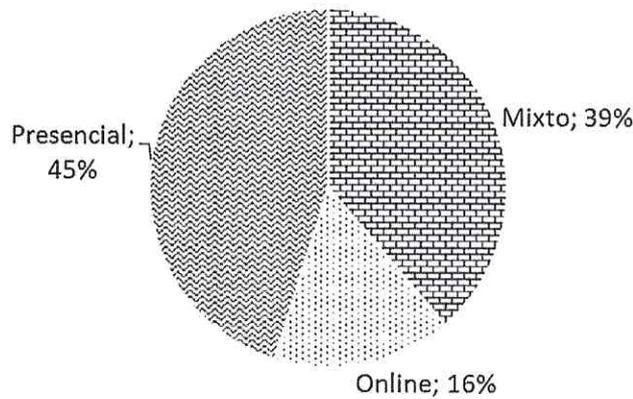
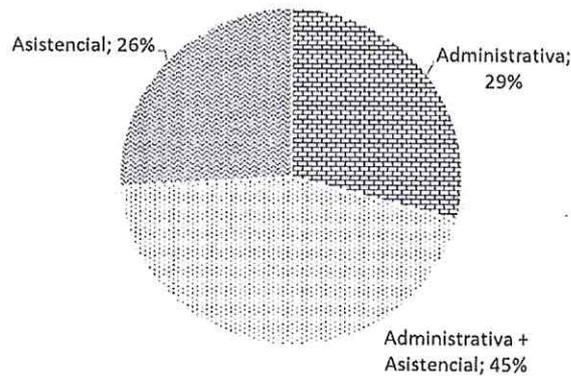


Gráfico N° 3. Porcentaje de AC según Labor del Beneficiario, en el Consolidado DNC 2024



Lic. César Villegas Ramírez
ENFERMERO ESPECIALISTA UCI
CEP. N° 65599 REE. N° 15278



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”.

X. FINANCIAMIENTO

El presente Plan consta de acciones de capacitación costo cero, teniendo en cuenta el contexto presupuestal de nuestro Hospital. De presentarse la necesidad de financiamiento de las acciones de capacitación aprobadas o nuevas, este último con sustento técnico y acto resolutivo respectivo, se solicitará la opinión de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del HEVES para habilitar una partida de gastos relacionados a capacitación.

XI. RESPONSABILIDADES

- a) **Jefe de la Unidad de Organización:** Son responsables de solicitar la capacitación a los servidores bajo su mando (CAS y Nombrados).
- b) **Los/las servidores/as:** Son responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva “Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.
- c) **La Oficina de Gestión de Recursos Humanos:** Es responsable de cumplir con las normas vigentes para la Gestión del Proceso de Capacitación de los servidores asistenciales y administrativos de nuestro Hospital.
- d) **Oficina de Logística:** Es responsable de atender las solicitudes de capacitación de acuerdo al PDP 2024 HEVES y sus modificaciones.

XII. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas, a fin de adoptar las medidas de mejora continua en la gestión de la capacitación. Para el presente periodo las acciones de capacitación serán evaluadas a nivel de Reacción, Aprendizaje y Aplicación, utilizando diversos instrumentos de medición.

- a) **Reacción:** Identifica el grado de satisfacción de los participantes al finalizar la capacitación, respecto a la metodología y desempeño del instructor, objetivos



Lic. César Villareal Ramirez
ENFERMERO ESPECIALISTA UCI
CEP. N° 65589 REE. N° 15278



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”.

del curso, entre otros. Se evalúa a través de encuestas o cuestionarios de satisfacción.

b) **Aprendizaje:** Identifica si los servidores adquirieron conocimientos y habilidades al recibir la capacitación. Se evalúa a través de pruebas de conocimiento, habilidades, trabajos finales, entre otros.

c) **Aplicación:** Identifica cuanto de lo aprendido en la capacitación se aplica en el desempeño de los/las servidores/as. Se adjunta un modelo de evaluación en el Anexo N° 3.

XIII. EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Culminado el periodo fiscal, año 2024, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos HEVES elabora la matriz de ejecución del PDP 2024 HEVES, el cual es presentado a Dirección General para revisar y evaluar los resultados derivados de la capacitación e incorporar aspectos de mejora en la formulación del siguiente plan.

XIV. ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Acciones de capacitación PDP 2024 HEVES

Anexo N° 2: Compromiso de Capacitación

Anexo N° 3: Formato de Evaluación de la Capacitación



Lic. Cesar Villanteal Ramírez
ENFERMERO ESPECIALISTA UCI
CEP. N° 65699 REE. N° 15278



PERÚ Ministerio de Salud
Hospital de Emergencias de Villa El Salvador

César Villarreal Ramirez
INFERMERO ESPECIALISTA UROLOGIA
CEP. N° 655599 REE. N° 15008



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

N°	¿CUAL ES LA UNIDAD DE ORGANIZACIÓN BENEFICIADA?		PUESTO		NÚMERO DE PARTICIPANTES BENEFICIARIOS	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	MODALIDAD EDUCATIVA	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	Inversión	¿El personal beneficiado requiere de Licencia por Capacitación? SI / NO
	DEPARTAMENTO / OFICINA / UNIDAD / SERVICIO	Escribir el Área / Servicio	Cargo de/los beneficiarios	Tipo de labor que realiza el/los beneficiario/s						
11	DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN AMBULATORIA Y DE HOSPITALIZACIÓN	Servicio Otras Especialidades Quirúrgicas	Médico Especialista	Asistencial	7	CURSO DE TORACOSCOPIA Y CIRUGIA UNIPORTAL	Presencial	Curso	Autofinanciado	SI (Entonces necesita proyección de Resolución para la Licencia)
12	DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN AMBULATORIA Y DE HOSPITALIZACIÓN	Servicio Otras Especialidades Quirúrgicas	Médico Especialista	Asistencial	3	PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO DE UNIPORTSL VATS	Presencial	Curso	Autofinanciado	SI (Entonces necesita proyección de Resolución para la Licencia)
13	DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE APOYO AL DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO	Servicio de Apoyo al Tratamiento	Médico Especialista	Asistencial	2	PASANTIA EN PATOLOGÍA MAMARIA	Presencial	Pasantía	Autofinanciado	SI (Entonces necesita proyección de Resolución para la Licencia)
14	DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE APOYO AL DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO	Servicio de Patología Clínica y Anatomía Patológica, Hemoterapia y Banco de Sangre	Médico Especialista	Asistencial	4	CONGRESO DE ACTUALIZACIÓN DE ANATOMIA PATOLOGICA	Presencial	Congreso	Autofinanciado	SI (Entonces necesita proyección de Resolución para la Licencia)
15	DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRÍTICOS	EMED	Asistencial / Administrativo	Asistencial / Administrativo	24	CURSO DE FORMACION DE BRIGADAS	Presencial	Curso	Autofinanciado	SI (Entonces necesita proyección de Resolución para la Licencia)
16	DIRECCIÓN EJECUTIVA	Jeftura del departamento, jefturas de unidades, asistentes administrativos	Transversal	Administrativa	35	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO GUBERNAMENTAL	Presencial	Curso	Costo cero	NO
17	DIRECCIÓN EJECUTIVA	Oficina de Integridad	Otros cargos	Administrativa + Asistencial	Varios	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACION PUBLICA, INCLUYENDO SOBORNO TRANSNACIONAL	Online/Virtual	Curso	Costo cero	NO
18	DIRECCIÓN EJECUTIVA	Oficina de Integridad	Otros cargos	Administrativa + Asistencial	Varios	GESTION DE CONFLICTO DE INTERESES	Online/Virtual	Curso	Costo cero	NO
19	DIRECCIÓN EJECUTIVA	Oficina de Integridad	Otros cargos	Administrativa + Asistencial	Varios	GESTION DE RIESGOS	Online/Virtual	Curso	Costo cero	NO
20	DIRECCIÓN EJECUTIVA	Oficina de Integridad	Otros cargos	Administrativa + Asistencial	30	TOMA DE DECISIONES ETICAS	Online/Virtual	Curso	Costo cero	NO



Ministerio de Salud

Hospital de Emergencias Villa El Salvador



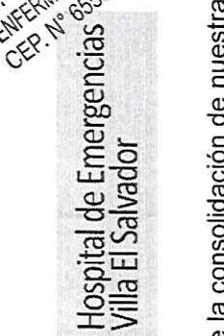
Lic. Cesar Villarreal Ramirez
ENFERMERO ESPECIALISTA UCI
CEP. N° 65599 REE. N° 15278



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”.

ANEXO N° 1: MATRIZ DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN PDP 2024 HEVES

N°	¿CUAL ES LA UNIDAD DE ORGANIZACIÓN BENEFICIADA?		PUESTO		NÚMERO DE PARTICIPANTES BENEFICIARIOS	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	MODALIDAD EDUCATIVA	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	Inversión	¿El personal beneficiado requiere de Licencia por Capacitación? SI / NO
	DEPARTAMENTO / OFICINA / UNIDAD / SERVICIO	Escribir el Área / Servicio	Cargo de/llos beneficiarios	Tipo de labor que realiza el/llos beneficiario/s						
1	DEPARTAMENTO DE ARTICULACIÓN PRESTACIONAL	Servicio de Referencia y Contrareferencia	Otros cargos	Administrativa + Asistencial	16	BUEN TRATO AL USUARIO	Online/Virtual	Curso	Costo cero	NO
2	DEPARTAMENTO DE ARTICULACIÓN PRESTACIONAL	Servicio de Referencia y Contrareferencia	Otros cargos	Administrativa + Asistencial	16	HABILIDADES BLANDAS	Presencial	Taller	Costo cero	NO
3	DEPARTAMENTO DE ARTICULACIÓN PRESTACIONAL	Servicio de Referencia y Contrareferencia	Médico cirujano	Administrativa + Asistencial	16	PLATAFORMA REFCON Y SUS HERRAMIENTAS	Presencial	Taller	Costo cero	NO
4	DEPARTAMENTO DE ARTICULACIÓN PRESTACIONAL	Servicio de Referencia y Contrareferencia	Médico cirujano	Administrativa	16	REFERENCIAS Y CONTRAREFERENCIAS DE CONSULTA EXTERNA	Mixto (Presencial y Online/Virtual)	Taller	Costo cero	NO
5	DEPARTAMENTO DE ARTICULACIÓN PRESTACIONAL	Servicio de Referencia y Contrareferencia	Transversal	Administrativa	32	COMUNICACIÓN ASERTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO	Presencial	Taller	Costo cero	NO
6	DEPARTAMENTO DE ARTICULACIÓN PRESTACIONAL	Servicio de Referencia y Contrareferencia	Transversal	Administrativa + Asistencial	50	DERECHOS DE LOS USUARIOS DE LOS SERVICIOS DE SALUD	Presencial	Curso	Costo cero	NO
7	DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN AMBULATORIA Y DE HOSPITALIZACIÓN	Servicio de Pediatría	Médico Especialista	Asistencial	10	VIDEOTORACOSCOPIA NEONATAL	Presencial	Curso	Autofinanciado	SI (Entonces necesita proyección de Resolución para la Licencia)
8	DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN AMBULATORIA Y DE HOSPITALIZACIÓN	Servicio Otras Especialidades Quirúrgicas	Médico Especialista	Asistencial	1	FELLOW EN ENDOSCOPIA	Presencial	Pasantía	Costo cero	NO
9	DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN AMBULATORIA Y DE HOSPITALIZACIÓN	Servicio Otras Especialidades Quirúrgicas	Médico Especialista	Asistencial	7	CURSO DE ACCESOS VASCULARES ECOGUIADO	Presencial	Curso	Autofinanciado	SI (Entonces necesita proyección de Resolución para la Licencia)
10	DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN AMBULATORIA Y DE HOSPITALIZACIÓN	Servicio Otras Especialidades Quirúrgicas	Médico Especialista	Asistencial	7	CURSO DE BRONCOSCOPIA RÍGIDA	Presencial	Curso	Autofinanciado	SI (Entonces necesita proyección de Resolución para la Licencia)



PERÚ
Ministerio de Salud

Hospital de Emergencias
Villa El Salvador

Casa: Villarreal Ramirez
ENFERMERO ESPECIALISTA UCI
CEP. N° 83599 REE. N° 152

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

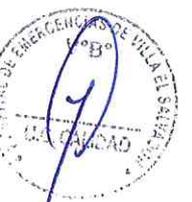
N°	¿CUAL ES LA UNIDAD DE ORGANIZACIÓN BENEFICIADA?		PUESTO		NÚMERO DE PARTICIPANTES BENEFICIARIOS	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	MODALIDAD EDUCATIVA	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	Inversión	¿El personal beneficiario requiere de Licencia por Capacitación? SI / NO
	DEPARTAMENTO / OFICINA / UNIDAD / SERVICIO	Escribir el Área / Servicio	Cargo de/llos beneficiarios	Tipo de labor que realiza el/llos beneficiario/s						
21	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	Transversal	Transversal	Administrativa	47	DECLARACION JURADA DE INGRESOS, BIENES Y RENTAS	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Curso	Costo cero	NO
22	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	Transversal	Transversal	Administrativa	47	DECLARACION JURADA DE INTERESES	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Curso	Costo cero	NO
23	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	Transversal	Transversal	Administrativa	47	ÉTICA E INTEGRIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Curso	Costo cero	NO
24	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	Transversal	Transversal	Administrativa	47	GESTIÓN DE RIESGOS EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Curso	Costo cero	NO
25	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	Transversal	Transversal	Administrativa	47	IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LAS ENTIDADES DEL ESTADO	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Curso	Costo cero	NO
26	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	Transversal	Transversal	Administrativa	47	TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN EN EL ESTADO	Mixto (Presencial y Online/Virtual)	Curso	Costo cero	NO
27	OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	Transversal	Administrativa + Asistencial	18	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Taller	Costo cero	NO
28	TRANSVERSAL	Transversal	Transversal	Administrativa + Asistencial	50	HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Taller	Costo cero	NO
29	TRANSVERSAL	Transversal	Transversal	Administrativa + Asistencial	50	VIOLENCIA DE GÉNERO, DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Taller	Costo cero	NO
30	TRANSVERSAL	Transversal	Transversal	Administrativa + Asistencial	50	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Taller	Costo cero	NO
31	TRANSVERSAL	Transversal	Transversal	Administrativa + Asistencial	50	GOBIERNO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Taller	Costo cero	NO





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

ANEXO N° 2: COMPROMISO DE CAPACITACIÓN (1)



Lic. Cesar Villalobos Ramirez
ENFERMERO ESPECIALISTA UCI
CEP. N° 65599 REE. N° 15278

Yo,, identificado (a) con DNI N°, servidor en el cargo de, bajo Contrato Administrativo de Servicios (CAS), en la (el) Área/Servicio/Oficina/Unidad, del Hospital de Emergencias Villa El Salvador (HEVES), suscribo el presente compromiso como parte de los requisitos para participar en la acción de capacitación:

- Curso Taller Diplomado/Programa de especialización Pasantía Capacitación interinstitucional Congreso

Denominado	:	
Fechas	:	
Horario	:	
Lugar / Modalidad	:	



- 1. COMO PARTE DE LA RESPONSABILIDAD ME COMPROMETO A (1):**
- a) Asistir obligatoria y puntualmente a la capacitación programada en el PDP 2024 HEVES;
 - b) Obtener la nota aprobatoria requerida y cumplir con las exigencias de la Institución Educativa durante el desarrollo de la capacitación;
 - c) Me comprometo a informar por escrito a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH) la aplicabilidad de dichos conocimientos en las funciones que desarrollo en mi área laboral (unidad de organización), para ello debo presentar el "Formato de Impacto de la Capacitación" y un resumen ejecutivo del contenido del evento;
 - d) Me comprometo a realizar la réplica de la capacitación a mis colegas/pares, profesionales (de toda condición laboral) ligados a los objetivos y temática de la capacitación, y/o su personal de su áreas/oficina; para el cual debe presentar como evidencia a la OGRH la Lista de Asistencia debidamente firmada por los participantes y jefe inmediato (de toda condición laboral), con fecha, y hora de la réplica.
 - e) Entregar copia fotostática debidamente fedateada de la constancia y/o diploma, dentro del plazo de siete (07) días al término del evento;
 - f) Permanecer en la entidad el tiempo establecido en el siguiente cuadro:

Tiempo de Permanencia según el valor de la Acción de la Capacitación

VALOR DE LA CAPACITACIÓN	TIEMPO DE PERMANENCIA
Menor o igual a 1/3 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 30 días calendario.
Mayor a 1/3 UIT hasta 2/3 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 60 días calendario.
Mayor a 2/3 hasta 1 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 120 días calendario.



- g) En caso de no poder participar, por motivos de fuerza mayor, hacer de conocimiento al Equipo de Gestión de la Capacitación, de la OGRH HEVES, cinco (05) días hábiles antes del inicio de la capacitación, mediante documento.
- h) Una vez iniciada la capacitación, y en el curso de su ejecución haga abandono, no asista y/o tenga calificación desaprobatoria, se hará responsable del pago del valor de la acción de la capacitación o el remanente (2), salvo situación

(1) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas".
 (2) El valor de la acción de la capacitación o el remanente se determina según lo establecido en el artículo 19 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y en el numeral 6.4.2.3. de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación", y calculado en el link de la página web SERVICIO CIVIL, Gestión de la Capacitación, opción "Calculadora" (<https://www.servir.gob.pe/gdc/calculadora/>).



PERÚ

Ministerio de Salud

Hospital de Emergencias Villa El Salvador

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

excepcional que será evaluado por los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación HEVES (conformado con Resolución Directoral N° 72-2024-DE-HEVES).



2. COSTO DIRECTO E INDIRECTO DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN (3):

El costo directo de la presente Acción de Capacitación es de soles (S/) por persona/servidor beneficiado.



3. PENALIDADES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO:

- a) Devolveré el íntegro del valor de la acción de la capacitación o el remanente (4), según corresponda, para lo cual se efectuará el descuento respectivo de mi remuneración mensual por la suma de soles (S/), la cantidad de cuotas dependerán del periodo fiscal.
- b) Mi firma en el presente Compromiso de Capacitación y el descuento a mi remuneración no acarrea acciones de hostilidad, en relación con el literal b) del artículo 30° de la Ley N° 728 de Productividad y Competitividad Laboral ("La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría"). Así mismo, sobre el descuento de la remuneración mensual como penalidad por incumplimiento de Compromiso de Capacitación, será en base al íntegro del valor de la acción de capacitación según lo establecido en el artículo 19 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y en el numeral 6.4.2.3. de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación", y calculado en el link de la página web SERVIR, Gestión de la Capacitación, opción "Calculadora" (www.servir.gob.pe/gdc/calculadora/) (3).
- c) No accederé a una nueva capacitación hasta que haya pasado seis (06) meses de finalizada la capacitación y será registrado en el legajo del servidor.
- d) No accederé a una nueva capacitación hasta que haya realizado la réplica de la capacitación y haya presentado la lista de participantes del mismo, que constate su ejecución.
- e) En caso de renunciar como Servidor con Contrato Administrativo de Servicios (CAS), inmediatamente después de una acción de capacitación o durante una capacitación, debo devolver la totalidad o remanente del valor de la capacitación.



De acuerdo con el contenido del presente Compromiso de Capacitación, se firma en dos (2) ejemplares en la ciudad de Villa El Salvador, a los días del mes de de 2024.



César Villarreal Ramirez
ENFERMERO ESPECIALISTA UCI
E.P. N° 655599 REE. N° 15278

.....

FIRMA DEL SERVIDOR BENEFICIADO

NOMBRES Y APELLIDOS:

.....

DNI N°

.....

FIRMA Y SELLO DEL JEFE INMEDIATO



(3) El valor de la acción de la capacitación o el remanente se determina según lo establecido en el artículo 19 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y en el numeral 6.4.2.3. de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación", y calculado en el link de la página web SERVIR, Gestión de la Capacitación, opción "Calculadora" (<https://www.servir.gob.pe/gdc/calculadora/>).

(4) Comprende los Costos directos la inscripción, matrícula, admisión y/o cuota académica según corresponda; corresponde a los Costos indirectos los costos logísticos para el desarrollo de la capacitación, tales como alimentación, hospedaje, material de estudio, movilidad local, transporte a la ciudad de destino entre otros (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE).



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

ANEXO N° 3: FORMATO DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

NOMBRE(S) Y APELLIDOS DEL SERVIDOR :	
CARGO :	
ÓRGANO / UNIDAD ORGÁNICA :	
NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN :	
FECHA(S) DE EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN :	

Consigna del formato:

"Las siguientes preguntas le permitirán expresar su opinión y desarrollar un proyecto con relación a la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en la capacitación de la cual ha sido beneficiado(a).

Debe leer cada punto cuidadosamente y responda. Sus aportes permitirán obtener la información adecuada y mejorar la administración de los recursos para las futuras capacitaciones."

PREGUNTAS:

1. Antes de esta capacitación, su nivel de conocimientos y/o competencias para el tema era:
Malo Regular Bueno Excelente
2. Después de esta capacitación, su nivel de conocimientos y/o competencias para el tema es:
Malo Regular Bueno Excelente
3. Estime qué porcentaje de lo aprendido en esta capacitación podrá aplicar en su trabajo:
25 % 50 % 75 % 100 %

Si su respuesta es menor a 50%, explique si las razones están relacionadas con **Factores de la Capacitación recibida** (inadecuada metodología de enseñanza, información desactualizada, entre otras) o con su **actual Ambiente de Trabajo** (bajo presupuesto del área, sistema administrativo obsoleto, inadecuada organización de las funciones laborales, clima laboral inadecuado, entre otros).

Lic. Cesar Villareal Ramirez
ENFERMERO ESPECIALISTA UCI
CEP. N° 65599 REE. N° 15278



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”.

4. Seleccione el nivel de importancia del contenido de la capacitación en relación con su trabajo actual:

Malo Regular Bueno Excelente

5. Que tan satisfecho se encuentra con las herramientas brindadas en la capacitación para el desarrollo de su trabajo:

Malo Regular Bueno Excelente

6. Para mejorar y llevar a cabo próximas capacitaciones en el tema que ha sido capacitado, indique que temario se debe: Dar mayor énfasis, dar menor énfasis, adicionar y/o suprimir:

ADICIONAR	DAR MAYOR ÉNFASIS	DAR MENOR ÉNFASIS	SUPRIMIR

7. Desarrolle el siguiente programa, en base a los contenidos e ideas proporcionadas en la capacitación:

HACER UN RESUMEN DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA (no mayor a una cara de hoja A4)	(Utilizar Hoja A4 adicional)
SEÑALE UNA (1) IDEA PRINCIPAL DESARROLLADA EN LA CAPACITACIÓN	
¿CÓMO APLICARLO EN EL CARGO QUE DESEMPEÑA? ACCIÓN DE MEJORA	
PLAZO (EN MESES) PARA SU APLICACIÓN	EVIDENCIA(S) (*): Documentación / Reporte(s) / Informe(s) / Directiva(s) / Plan(es) / acciones implementadas, entre otras

Villa El Salvador, de de 2024

.....
FIRMA DEL SERVIDOR CAPACITADO

NOMBRES Y APELLIDOS:
.....

DNI N°

.....
FIRMA Y SELLO DEL JEFE INMEDIATO



J.C. Cesar Villalreal Ramirez
ENFERMERO ESPECIALISTA UCI
CEP. N° 65599 REE. N° 15278



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el HEVES, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la lectura del código QR o el siguiente enlace:
<https://tramite.heves.gob.pe/consulta/diFile?var=t8GFuYOAfiWzqL%2FAj2W3qHi1iXCCr66Swo9hYGCpt52kYFOig3e3Yml1xKeGnHVaxqDUxQ%3D%3D>