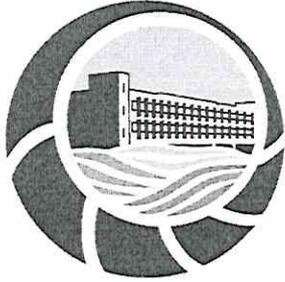




Maribel Portas Cárte
L.C. MP. EN ADMINISTRACIÓN
C.E.P. 47277
R.E.E. 0441



Hospital de Emergencias VILLA EL SALVADOR

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR

Lima – Perú

2025



[Faint handwritten notes]

CONTENIDO

I.	PRESENTACIÓN.....	3
II.	BASE LEGAL.....	4
III.	OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES – MINSA.....	4
IV.	MISION Y VISION.....	5
	4.1. De la Entidad	5
	4.2. De la Institucional	5
V.	ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	5
VI.	OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS.....	8
	6.1. Objetivo General.....	8
	6.2. Objetivos Específicos.....	8
VII.	NUMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN EL HEVES.....	8
VIII.	ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO.....	9
IX.	DIAGNÓSTICO Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	9
X.	ELABORACIÓN DEL PLAN.....	10
XI.	FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN.....	11
XII.	RESPONSABILIDADES.....	11
XIII.	EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN.....	12
XIV.	ANEXOS.....	12
	14.1. Anexo N° 1: Matriz de acciones de capacitación PDP 2025 HEVES.....	13
	14.2 Anexo N° 2: Compromiso de Capacitación (1)	13
	14.3. Anexo N° 3: Formato de Evaluación de la Capacitación.....	21



Martín
 L.C. ESP. CEP. 4 217
 R.E.E. 9441



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, e inicio su funcionamiento el 07 de abril del 2016. 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 2025 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador (PDP 2025 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.

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.

Así mismo se impulsa la implementación del Comité de Becas y Capacitación HEVES, con el fin de calificar, seleccionar y aprobar la postulación de los/as servidores/as a becas nacionales e internacionales, así como los permisos y licencias por capacitación, según lo señalado en el Artículo 128° del Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, aprobado mediante Resolución Directoral N° 238-2024-DE-HEVES.

Martini Cortés Ortiz
LE. DEP. EN EMERGENCIAS
R.E.E. 0041



II. BASE LEGAL

- 2.1. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 2.2. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 2.3. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.4. Decreto Supremo N° 015-92-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley de Cooperación Técnica Internacional, y sus modificatorias.
- 2.5. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.
- 2.6. Resolución Ministerial N° 064-2025-MINSA, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025 - 2030 del Ministerio de Salud.
- 2.7. 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".
- 2.8. 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.
- 2.9. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, aprueba las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas;
- 2.10. Resolución Jefatural N° 381-2016/IGSS, que aprueba el Manual de Operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.
- 2.11. Resolución Directoral N° 001-93-INAP/DNP que aprueba el Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP "Licencias y Permisos";
- 2.12. 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.
- 2.13. Resolución Directoral N° 428-2024-DE-HEVES, que aprueba el Plan Operativo Institucional - POI 2025, del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.
- 2.14. Resolución Directoral N° 238-2024-DE-HEVES, que aprueba la actualización del Reglamento Interno de Servidores Civiles del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

III. OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES – MINSA

El PEI MINSA establece siete (07) Objetivos Estratégicos Institucionales; que busca garantizar los derechos de salud de la población, satisfaciendo sus necesidades y prestándoles servicios de calidad con eficiencia. La implementación será evaluada, según el enfoque de la cadena de resultados, en función de sus indicadores de resultado y de productos de las AEI, los mismos que definimos a continuación:

- **OEI.01.** Contribuir con la generación de condiciones para la adopción de hábitos, conductas y estilos de vida saludables para la población.
- **OEI.02.** Contribuir a la reducción de los principales riesgos modificables atribuidos a la carga de enfermedad en la población.

- **OEI.03.** Contribuir al acceso a servicios de salud eficaces y de calidad de la población del país.
- **OEI.04.** Fortalecer la función rectora, reguladora y fiscalizadora del Ministerio de Salud.
- **OEI.05.** Fortalecer la gobernanza multisectorial de intervenciones articuladas en el territorio que responde a las necesidades y expectativas de las personas.
- **OEI.06.** Fortalecer la implementación de los esquemas de modernización en el Ministerio de Salud.
- **OEI.07.** Mejorar la gestión de riesgos en salud ante emergencias, desastres, efectos de cambio climático y amenazas globales.

IV. MISION Y VISION

4.1. De la Entidad

- **Misión del MINSA**

El Ministerio de Salud tiene la misión de proteger la dignidad personal, promoviendo la salud, previniendo las enfermedades y garantizando la atención integral de salud de todos los habitantes del país; proponiendo y conduciendo los lineamientos de políticas sanitarias en concertación con todos los sectores públicos y los actores sociales.

- **Visión del MINSA**

“Salud para todas y todos”

4.2. De la Institucional

- **Misión HEVES**

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

- **Visión HEVES**

“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”.

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA

Mediante Resolución Jefatural N° 327-2016/IGSS, de fecha 02 de mayo del 2016, se creó el establecimiento de salud denominado “Hospital de Emergencias Villa El Salvador” en virtud de lo cual se le reconoce dentro de la jurisdicción sanitaria de Lima Metropolitana. Con Resolución Jefatural N° 381-2016/IGSS que aprueba el “Manual de Operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador” de fecha 27

de mayo del 2016. La Estructura Orgánica del Hospital de Emergencias Villa El Salvador es:



A. ÓRGANO DE DIRECCIÓN

01. Dirección Ejecutiva.

B. ÓRGANO DE CONTROL

02. Órgano de Control Institucional.



C. ÓRGANO DE ASESORAMIENTO

03. Oficina de Planeamiento y Presupuesto

04. Unidad de Asesoría Legal

05. Unidad de Inteligencia Sanitaria

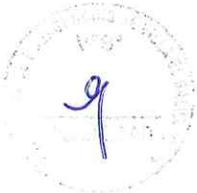
06. Unidad de Gestión de la Calidad



D. ÓRGANO DE APOYO

07. Oficina de Administración

- Unidad de Economía
- Unidad de Logística
- Unidad de Seguros
- Unidad de Ingeniería Hospitalaria y Servicios



08. Oficina de Gestión de Recursos Humanos

- Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

09. Unidad de Comunicaciones e Imagen Institucional

10. Unidad de Tecnologías de la Información



E. ÓRGANO DE LÍNEA

11. Departamento de Articulación Prestacional

- Servicio de Atención y Orientación al Usuario
- Servicio de Referencia y Contrarreferencia

12. Departamento de Atención Ambulatoria y de Hospitalización

- Servicio de Atención Ambulatoria
- Servicio de Hospitalización Clínico Quirúrgico

13. Departamento de Atención de Emergencia y Cuidados Críticos

- Servicio de Emergencia
- Servicio de Cuidados Críticos

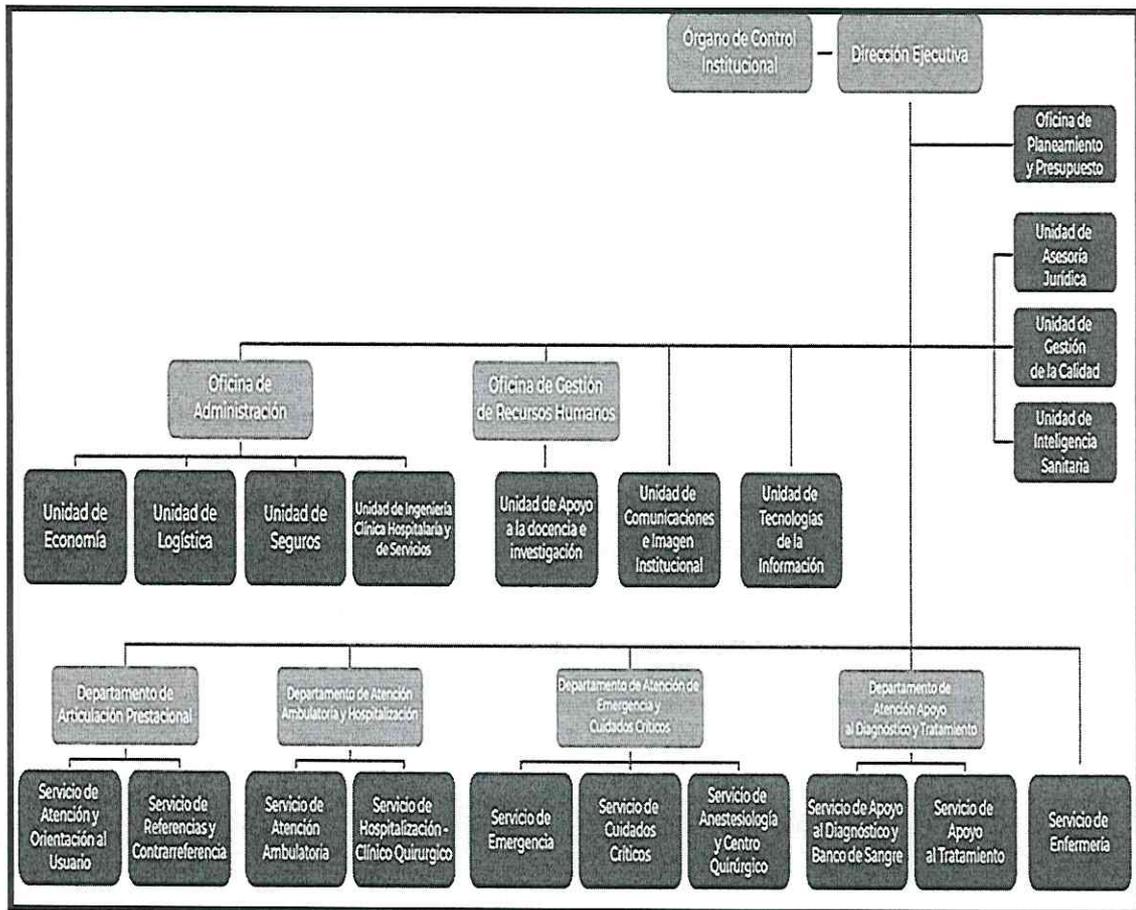

Marlene Porras Pérez
LIC. ESP. EN ENFERMERIA
C.E.P. 47277
R.E.E. 9441



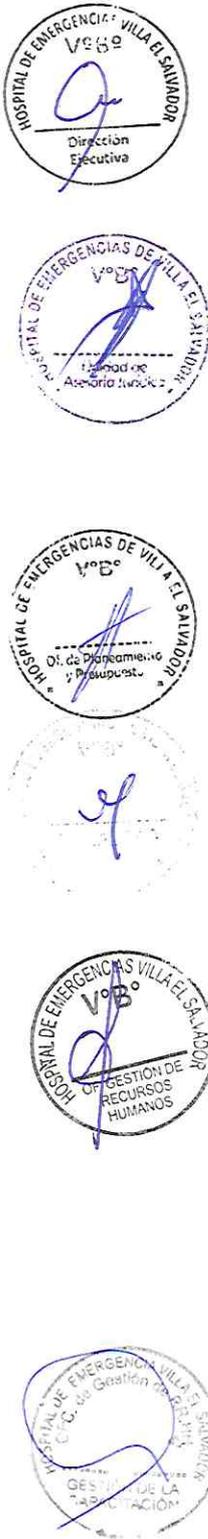
- Servicio de Anestesiología y Centro Quirúrgico
14. Departamento de Atención de Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento.
- Servicio de Apoyo al Diagnóstico
 - Servicio de Apoyo al Tratamiento
15. Servicio de Enfermería.

GRÁFICO 01

Organigrama HEVES (*)



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



Mariela Portales
 LIC. ESP. EN ENFERMERIA
 C.E.P. 4727
 R.E.E. 944

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

6.1. Objetivo General

Fortalecer las capacidades y competencias de los servidores del Hospital de Emergencias Villa El Salvador asistenciales y administrativos, para la mejora de la atención de salud con calidad, eficiencia, eficacia e interculturalidad.

6.2. Objetivos Específicos

6.2.1. Fortalecer las habilidades de los servidores asistenciales y administrativos del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, para el desarrollo de una atención integral y de calidad, orientadas al logro y satisfacción de nuestros usuarios

6.2.2. Fortalecer las competencias laborales y personales de los servidores del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, en el marco de las normas sanitarias vigentes.

6.2.3. Desarrollar conocimientos y habilidades que permitan mejorar el desempeño laboral en todas las unidades orgánicas del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, desarrollando un clima organizacional positivo y el trabajo colaborativo en todos los niveles organizacionales.

VII. NUMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN EL HEVES

El presente PDP 2025 HEVES tendrán alcance en un aproximado de 1630 servidores/as bajo Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y Nombrados. En la tabla 01 se detalla la distribución de los servidores actualizado al mes de marzo del presente año.

TABLA 01

Distribución de los Servidores CAS HEVES según Actividad, Condición, Cargo y especialidad.

ACTIVIDAD	SUBTOTAL	CARGO Y/O ESPECIALIZACION	Nº CAS	Nº NOMBRADOS	Nº TOTAL
Personal Administrativo	100	Directivo / Jefe	13	0	13
		Profesional Administrativo	61	0	61
		Técnico Administrativo	24	0	24
		Auxiliar Administrativo	2	0	2
Personal Asistencial	1530	Médico cirujano	282	22	304
		Cirujano dentista	3	0	3
		Enfermero	421	22	443
		Obstetras	37	19	56
		Tecnólogo medico	61	3	64
		Técnico Asistencial	558	36	594
		Otros Profesionales de la salud	61	5	66
TOTAL			1,523	107	1,630

Fuente: Gestión de la Compensación, Oficina de Gestión de Recursos Humanos HEVES, marzo 2025.

VIII. 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 2025 HEVES se han considerado las siguientes estrategias:

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



IX. 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 2025 HEVES para su oficialización mediante resolución directoral.

Con Resolución Directoral N° 72-2024-DE-HEVES, se formaliza la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, periodo 2024 – 2026, teniendo como miembros al Jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos, quien preside, el Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el Jefe de la Unidad de Gestión de la Calidad como representante de la Dirección Ejecutiva, y dos Representantes de Servidores Civiles; siendo unas de sus funciones, asegurar que el PDP contenga acciones de capacitación pertinentes que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad, y validar el PDP previo a su aprobación mediante acto resolutivo del titular de la entidad.

Según el diagnóstico de necesidades de capacitación para el año 2025 se consolidaron de todas las Unidades de organización un total de Ciento cincuenta y nueve (159) acciones de capacitación (AC), las mismas que son validadas un subtotal de treinta (30) AC Costo cero por el Comité de Planificación de la Capacitación, considerando la disminuida disponibilidad presupuestal del Hospital. Se presentan 9% de AC que requieren Licencia por capacitación (con goce de haber), que serán validadas y formalizadas mediante acto resolutivo, para luego ser aprobados y apoyados en su ejecución por el Comité de Becas y Capacitación



Mariela Cortés
LIC. ESP. EN L.N.F. - R.M.E.R.
C.C.P. 47279
R.E.E. 20437



HEVES (Comité BC), el mismo que se conformará según lo estipulado en el artículo 128° del Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, aprobado mediante Resolución Directoral N° 238-2024-DE-HEVES.

El Comité BC tendrá como una de sus funciones otorgar las licencias por capacitación (con o sin goce de remuneración), previa evaluación y cumplimiento de lo estipulado en la Directiva administrativa y aprobado por el Comité en mención, las prioridades institucionales, y la normativa sanitaria vigente.



X. ELABORACIÓN DEL PLAN

Para el presente Plan se toman 30 AC con Costo Cero, de las cuales según su tipo de acción el 60% corresponde a cursos, y el 40% a talleres; respecto a su modalidad educativa, corresponde a modalidad presencial el 17%, Online el 33% y 50% mixta (presencial-online). Con respecto al tipo de labor del beneficiario, el 4% está dirigido al personal asistencial, el 33% a personal de labor administrativa, y 63% de tipo transversal (actividades que involucra a beneficiarios tanto asistenciales como administrativos).



GRAFICO 01
Porcentaje de AC según Tipo de acción

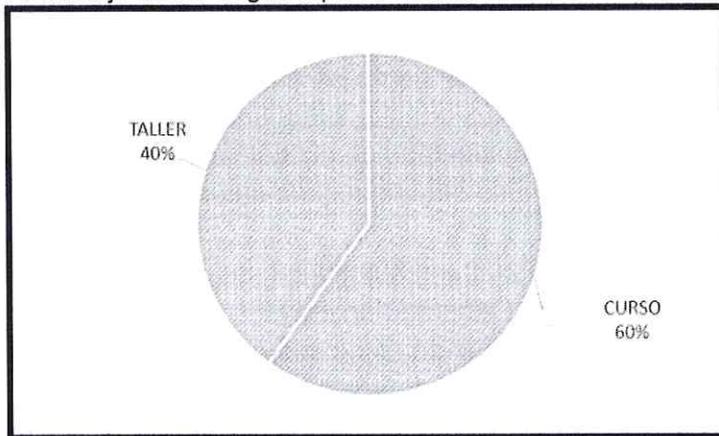
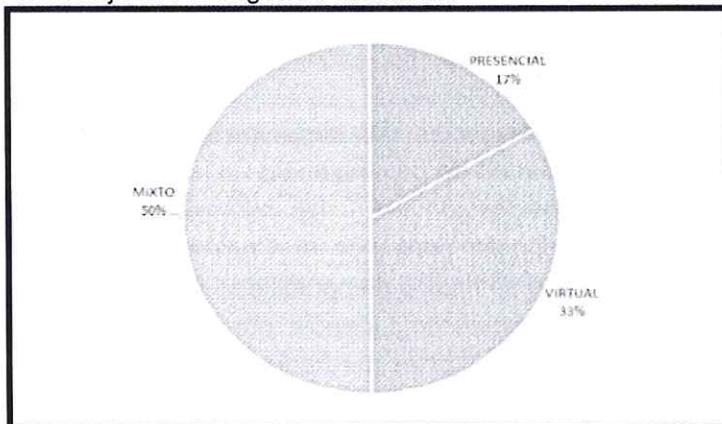


GRAFICO 02
Porcentaje de AC según su Modalidad

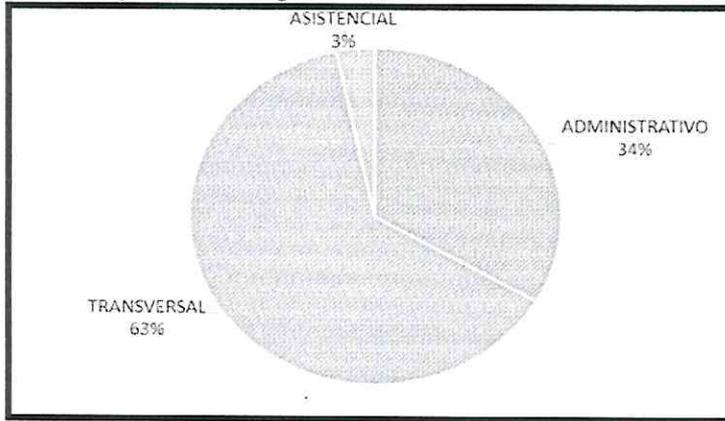


Martini Portias Pérez
I.C. ESP EN ENFERMERIA
C.E.P. 4727
R.E.E. 5043



GRÁFICO 03

Porcentaje de AC según Labor del Beneficiario



XI. FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION

El presente Plan de Desarrollo de las Personas 2025 del HEVES, consta de acciones de capacitación costo cero, teniendo en cuenta el contexto presupuestal de nuestro Hospital. Asimismo, se consideran de presentarse acciones de capacitación que consideran Licencias por capacitación, estos serán evaluados por la instancia correspondiente.

Por último, de presentarse la necesidad de financiamiento de las acciones de capacitación, se solicitará la opinión de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto HEVES para habilitar una partida de gastos relacionados a capacitación.



XII. RESPONSABILIDADES

12.1. JEFES DE LAS UNIDADES DE ORGANIZACIÓN: Son responsables de solicitar la capacitación a los/las servidores/as bajo su mando (CAS y Nombrados).

12.2. 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.

12.3. OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: Es responsable de cumplir con las normas vigentes para la Gestión del Proceso de Capacitación de los/las servidores/as asistenciales y administrativos de nuestro Hospital.

12.4. OFICINA DE LOGÍSTICA: Es responsable de atender las solicitudes de requerimiento(s) de capacitación(es) de acuerdo al PDP 2025 HEVES y sus modificaciones.

12.5. COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN: Formalizado y conformado con Resolución Directoral N° 72-2024-DE-HEVES, tiene como funciones asegurar que el PDP contenga acciones de capacitación pertinentes que contribuyan a la mejora del desempeño y el logro de los



objetivos estratégicos de la entidad; validar el PDP elaborado por la OGRH; y evaluar y determinar las modificaciones del PDP, cuando corresponda.

XIII. 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 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.

XIV. ANEXOS

14.1. Anexo 01. Matriz de Acciones de Capacitación PDP 2025 HEVES

14.2. Anexo 02. Compromiso de Capacitación

14.3. Anexo 03. Formato de Evaluación de la Capacitación



Marleni Portales Rivas
LIC. ESP. EN ENFERMERIA
C.I. 57.777.777
R.N. 11.391.11



EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR



14.1. ANEXO 01. MATRIZ DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN PDP 2025 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 del/los beneficiarios	Tipo de labor que realiza el/los beneficiarios						
1	DEPARTAMENTO DE ARTICULACIÓN PRESTACIONAL	Servicio de Referencia y Contrarreferencia	Otros cargos	Administrativa + Asistencial	18	COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN INTERDISCIPLINARIA	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Curso	S/0	NO
2	DEPARTAMENTO DE ARTICULACIÓN PRESTACIONAL	Servicio de Referencia y Contrarreferencia	Médico Auditor	Asistencial	13	NORMATIVAS Y PROCESOS DE REFERENCIA Y CONTRARREFERENCIAS	Online/Virtual	Curso	S/0	NO
3	DEPARTAMENTO DE ARTICULACIÓN PRESTACIONAL	Servicio de Atención y Orientación al Usuario	Técnico administrativo	Administrativa + Asistencial	37	CAPACITACIÓN A RESPONSABLES DE LA PLATAFORMA DE ATENCIÓN AL USUARIO EN SALUD (PAUS)	Online/Virtual	Curso	S/0	NO
4	DEPARTAMENTO DE ARTICULACIÓN PRESTACIONAL	Servicio de Atención y Orientación al Usuario	Técnico administrativo	Administrativa + Asistencial	37	COMPETENCIAS LABORALES DE LOS SERVIDORES DE ATENCIÓN AL USUARIO	Online/Virtual	Curso	S/0	NO
5	DEPARTAMENTO DE ARTICULACIÓN PRESTACIONAL	Servicio de Atención y Orientación al Usuario	Técnico administrativo	Administrativa + Asistencial	37	DERECHO A LA SALUD	Online/Virtual	Curso	S/0	NO
6	DEPARTAMENTO DE ARTICULACIÓN PRESTACIONAL	Servicio de Atención y Orientación al Usuario	Técnico administrativo	Administrativa + Asistencial	37	EL PROCESO DE MODERNIZACIÓN DEL ESTADO Y SU ENFOQUE EN LA ATENCIÓN DE CALIDAD AL CIUDADANO	Online/Virtual	Curso	S/0	NO
7	DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRÍTICOS	Servicio de Emergencia	Otros cargos	Administrativa + Asistencial	24	CURSO FORMACION DE BRIGADAS	Presencial	Curso	S/0	NO



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR

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 beneficiarios /s						
8	DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE EMERGENCIAS Y CUIDADOS CRÍTICOS	Servicio Emergencia	Otros cargos	Administrativa + Asistencial	360	ATENCIÓN PSICOSOCIAL EN DE SITUACIONES DE EMERGENCIA POR DESASTRES EN Y EMERGENCIAS SANITARIAS	Online/Virtual	Curso	S/0	NO
9	DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE EMERGENCIAS Y CUIDADOS CRÍTICOS	Servicio Emergencia	Otros cargos	Administrativa + Asistencial	360	CENTRO DE OPERACIONES DE EMERGENCIA EN SALUD - COE SALUD	Online/Virtual	Curso	S/0	NO
10	DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE EMERGENCIAS Y CUIDADOS CRÍTICOS	Servicio Emergencia	Otros cargos	Administrativa + Asistencial	360	HOSPITALES SEGUROS	Online/Virtual	Curso	S/0	NO
11	DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE EMERGENCIAS Y CUIDADOS CRÍTICOS	Servicio Emergencia	Otros cargos	Administrativa + Asistencial	360	SIMULACROS Y SIMULACIONES EN EL SECTOR SALUD	Online/Virtual	Curso	S/0	NO
12	DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE EMERGENCIAS Y CUIDADOS CRÍTICOS	Servicio Emergencia	Otros cargos	Administrativa + Asistencial	360	EVALUACIÓN DE DAÑOS Y ANÁLISIS DE NECESIDADES - EDAN	Online/Virtual	Curso	S/0	NO
13	TRANSVERSAL	Transversal	Transversal	Administrativa + Asistencial	100	COMUNICACIÓN ASERTIVA	Presencial	Taller	S/0	NO
14	TRANSVERSAL	Transversal	Transversal	Administrativa + Asistencial	100	DERECHOS DE LOS USUARIOS DE LOS SERVICIOS DE SALUD	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Taller	S/0	NO
15	TRANSVERSAL	Transversal	Transversal	Administrativa + Asistencial	100	DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS Y ESTRATEGIAS PARA EL ADECUADO CLIMA LABORAL	Presencial	Taller	S/0	NO



Martín Cortés Pérez
 L.C. ESP. EN ENFERMERÍA
 C.E.P. 47277
 R.L.E. 3441

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR

N°	¿CUAL ES LA UNIDAD DE ORGANIZACIÓN BENEFICIADA?		PUESTO		NÚMERO DE PARTICIPANTES BENEFICIARIOS	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACION	MODALIDAD EDUCATIVA	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACION	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 beneficiarios						
24	UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Unidad de Gestión de la Calidad	Transversal	Administrativa	100	NORMA TÉCNICA DE SALUD: AUDITORÍA DE LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN EN SALUD "NTS N 029-MINSA/DIGEPRES-V.02". FORTALECIMIENTO DE CONOCIMIENTOS	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Curso	S/0	NO
25	UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Unidad de Gestión de la Calidad	Transversal	Administrativa	120	ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS NORMATIVOS ASISTENCIALES: FORTALECIMIENTO DE CONOCIMIENTOS	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Curso	S/0	NO
26	UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Unidad de Gestión de la Calidad	Transversal	Administrativa	120	RONDAS DE SEGURIDAD DEL PACIENTE: FORTALECIMIENTO DE CONOCIMIENTOS	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Taller	S/0	NO
27	UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Unidad de Gestión de la Calidad	Transversal	Administrativa	160	APLICACIÓN DE LA LISTA DE VERIFICACION DE LA SEGURIDAD DE LA CIRUGIA: FORTALECIMIENTO DE CONOCIMIENTOS	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Taller	S/0	NO
28	UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Unidad de Gestión de la Calidad	Transversal	Administrativa	200	SISTEMA DE REGISTRO DE INCIDENTES, EVENTOS ADVERSOS Y CENTINELA: FORTALECIMIENTO DE CONOCIMIENTOS	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Taller	S/0	NO



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR

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 del/los beneficiarios	Tipo de labor que realiza el/los beneficiarios						
29	UNIDAD DE GESTIÓN CALIDAD	DE LA CALIDAD	Transversal	Administrativa	250	JORNADA ACADÉMICA POR LA SEMANA DE LA CALIDAD	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Curso	S/0	NO
30	UNIDAD DE GESTIÓN CALIDAD	DE LA CALIDAD	Transversal	Administrativa	400	NORMA TÉCNICA DE SALUD PARA LA GESTIÓN DE LA HISTORIA "NTS N° 139- MINSAL/2018/DGAIN": FORTALECIMIENTO DE CONOCIMIENTOS	Mixto (Presencial - Virtual/online)	Curso	S/0	NO



Martín Portales
LIC. ESP. EN ASesoría JURÍDICA
C.E.P. 97277
R.L.E. 1947



14.2 ANEXO 02. COMPROMISO DE CAPACITACIÓN (1)

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.

(1) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas".

- 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 desaprobatória, se hará responsable del pago del valor de la acción de la capacitación o el remanente ⁽²⁾, salvo situación 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 2025.

(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 SERVIR, Gestión de la Capacitación, opción "Calculadora" (<https://www.servir.gob.pe/gdc/calculadora/>).

(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).

Marlene Poma
LIC. ESP. FNCA. ERUMEN
C.E. 14177
R.L.S. 1941



.....
FIRMA DEL SERVIDOR BENEFICIADO

.....
NOMBRES Y APELLIDOS:

.....
DNI N°

.....
FIRMA Y SELLO DEL JEFE
INMEDIATO



MARLENI POTTS GÓMEZ
LIC. ESP. EN TR. ERONIA
C.E. 23.727
R.L. 23.1441



14.3. ANEXO 03. FORMATO DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

NOMBRE(S) Y APELLIDOS DEL SERVIDOR	:	
CARGO	:	
ORGANO / 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).



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	



Mónica Cortés Gálvez
 I.C. ESP. EN ENFERMERÍA
 C.E. 4747



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 2025



FIRMA DEL SERVIDOR CAPACITADO

NOMBRES Y APELLIDOS:

DNI N°

FIRMA Y SELLO DEL JEFE INMEDIATO



Martín Portas Ovalle
 LIC. ESP. EN ENFERMERIA
 C.F. 107277
 F. 10/10/1984

