



RESOLUCION DIRECTORAL

Huaycán, 24 MAR. 2022

VISTO:

El Expediente N° 001171-2022, que contiene la Nota Informativa N° 042-2022-UAD/HH, suscrito por el Jefe de la Unidad de Administración, el Memorando N° 483-2022-UPE/HH/MINSA, emitido por la Jefa DE Unidad de Planeamiento Estratégico, la Nota Informativa N° 071-2022-ETPR-UAD-HH, emitida por la Coordinadora del Equipo de Trabajo de Personal; y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 11°, establece que, la capacitación es un deber y un derecho del empleado público. Está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y de los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar un mejor servicio al usuario;

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público con la finalidad de buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, estableciendo reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Recursos Humanos;

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 servicios civiles, para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 9, del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad "Cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación";

Que, mediante 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; el cual tiene la finalidad de establecer la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR la función de planificar, desarrolla; así como gestionar y evaluar la política de capacitación conforme a lo dispuesto por el artículo 4° de dicho Decreto Legislativo, realizándose a través



de la elaboración de un Plan de Desarrollo de las Personas – PDP;

Que, conforme a lo prescrito por los artículos 3º y 4º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, la Planificación de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades Públicas hacen a la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) al servicio del Estado, correspondiente a dicho organismo definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, según la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, instrumento que regula el proceso de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado y que establece que cada año las Entidades presentaran a SERVIR el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio al Estado Anualizado – PDP";

Que, mediante Nota Informativa N° 042-2022-UAD/HH, de fecha 23 de marzo de 2022, el Jefe de la Unidad de Administración remite a la Dirección del Hospital el "Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Periodo 2022 del Hospital de Huaycán"; para su aprobación mediante acto resolutivo;

Que, mediante Memorando N° 483-2022-UPE/HH/MINSA, de fecha 23 de marzo de 2022, la Jefa de la Unidad de Planeamiento Estratégico, emite opinión favorable con respecto al "Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) periodo 2022 del Hospital de Huaycán", según Pre – Aprobación de Planes de Trabajo N° 013-2022; con el objetivo de aplicar y desarrollar actividades de capacitación de acuerdo a las necesidades del recurso humano en políticas de salud, así como también de los objetivos institucionales a fin de garantizar el desarrollo de la articulación de los servicios de salud, el acceso de la atención integral de salud y aseguramiento universal;

Que, con el propósito de proseguir las acciones y procedimientos administrativos necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales propuestos, resulta pertinente atender lo solicitado para cuyo efecto resulta importante su aprobación mediante acto resolutivo;

Con el visto de La Unidad de Administración, Unida de Planeamiento Estratégico y el Equipo de Trabajo Asesoría Legal del Hospital de Huaycán;

De conformidad con lo dispuesto por la Resolución Ministerial N° 190-2004/MINSA que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Hospital de Huaycán, Resolución Ministerial N° 1229-2021/MINSA;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **APROBAR** el "Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) periodo 2022 del Hospital de Huaycán", el mismo que forma parte de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. - **ENCARGAR** al Equipo de Trabajo Comunicaciones e Imagen Institucional la publicación de la presente Resolución Directoral en el Portal Institucional del Hospital de Huaycán.

ARTICULO TERCERO. - **NOTIFICAR** la presente resolución a las instancias administrativas para su seguimiento y cumplimiento.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MLBC/maac
DISTRIBUCIÓN
() Dirección
() U. Administración
() E.T. Asesoría Legal
() U. Planeamiento Estratégico
() E.T. Comunicaciones e Imagen Institucional
() E.T. Archivo Central

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE HUAYCÁN
Dr. MAYCOL L. BALDEON CRUZADO
CMP N° 76501
DIRECTOR

ACTA DE VALIDACIÓN DE PDP

Con fecha, 18 de marzo del año 2022, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación del Hospital de Huaycán, dejamos constancia que:

1. Se ha revisado el Plan de Desarrollo de las Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento).
2. Se ha revisado la Matriz de PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
4. Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP 2022.



Responsable del Área de
Personal



Responsable de la Unidad de
Planeamiento Estratégico



Responsable del Órgano de
Línea



Representante de los
Trabajadores



PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital de Huaycán



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) PERIODO 2022 HOSPITAL DE HUAYCÁN





MINISTERIO DE SALUD

ALTA DIRECCIÓN

DR. HERNÁN YURY CONDORI MACHADO
Ministro de Salud

JORGE ANTONIO LÓPEZ PEÑA
Viceministro de Salud Pública

HOSPITAL DE HUAYCÁN

Dr. MAYCOL LUIS BALDEÓN CRUZADO
Director del Hospital de Huaycán

LIC. GIULIANA JESSICA ZUÑIGA SUAZO
Coordinadora del Equipo de Trabajo de Personal del Hospital de Huaycán

LIC. JESSICA CARDENAS GUILLERMO
Encargada de Capacitación del Hospital de Huaycán





COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Resolución Directoral N° 403-2021-D-HH-MINSA

Fecha 31 de diciembre del 2021

Lic. Giuliana Jessica Zúñiga Suazo

Coordinadora del Equipo de Trabajo de Personal del Hospital de Huaycán

PRESIDENTE



Lic. Irma Cóndor Campos

Jefe de la Unidad de Planeamiento Estratégico del Hospital de Huaycán

MIEMBRO



Dr. José Enrique Villarreal Palomino

Representante de alta Dirección Responsable de Órgano de Línea

MIEMBRO



Obst. Lusmila Ais Espinoza Cristóbal

Representante de los trabajadores (Titular) del Hospital de Huaycán

Enf. Doris Norma Pagan Meza

Representante de los trabajadores (suplente) del Hospital de Huaycán





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2022

HOSPITAL DE HUAYCÁN

PRESENTACIÓN	5
I. BASE LEGAL	7
II. AMBITO DE LA APLICACIÓN	7
III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	8
3.1 MISIÓN INSTITUCIONAL	9
MISIÓN MINSA.....	9
3.2 HOSPITAL DE HUAYCAN	9
IV. ESTRUCTURA ORGANICA	10
1. ÓRGANO DE DIRECCIÓN.....	10
2. ÓRGANO DE CONTROL.....	11
3. ORGANO DE ASESORAMIENTO.....	11
4. ÓRGANOS DE APOYO.....	11
5. ÓRGANOS DE LÍNEA.....	12
V. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	16
6.1 OBJETIVOS GENERALES.....	16
6.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	16
VI. ALCANCE DE LA CAPACITACIÓN	17
VII. ETAPAS DE CAPACITACIÓN	17
8.1 PLANIFICACIÓN.....	17
8.2 EJECUCIÓN.....	18
8.3 EVALUACIÓN.....	18
VIII. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	19
MATRIZ DNC	22
IX. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	30
9.1 DE CUMPLIMIENTO.....	30
9.2 POBLACIÓN DE LA ENTIDAD.....	30
9.3 PEDAGOGÍA.....	31
9.4 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	31





9.5 EVALUACION DE LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS..... 31

9.6 FINANCIAMIENTO..... 32

9.7 VALIDACIÓN POR EL COMITÉ..... 32

 9.7.1 MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS..... 33

X. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN..... 40

 10.1 METAS DE CAPACITACIÓN 40

 10.2 INDICADORES..... 40

 10.3 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... 40

ANEXO

Anexo 01: ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL CURSO..... 42

Anexo 02: FICHA DE INSCRIPCIÓN..... 43

Anexo 03: CARTA DE COMPROMISO..... 44

Anexo 04: RELACION DE LOS PARTICIPANTES..... 46

Anexo 05: ENCUESTA DE SASTIFACCION..... 45

Modelo de Informe Final 48





PRESENTACIÓN

El presente Plan de Desarrollo de las Personas del periodo 2022, tiene como base legal la Resolución de Presidencia Ejecutiva 141-2016-SERVIR-PE, Formaliza la aprobación de la directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas", cuyo texto en anexo forma parte de la presente Resolución. Dicha Resolución Formaliza la aprobación de la derogación de la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de la Personas al servicio del Estado" formalizada en Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, que es la que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del plan de desarrollo de las personas al servicio del Estado", es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a lo establecido en la presente directiva y los lineamientos que para tal efecto emite SERVIR.

Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022; instrumento fundamental para incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan optimizar el desempeño de sus servidores, a fin de contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

La importancia de esta herramienta de capacitación contribuye a mejorar las competencias de los colaboradores en sus puestos de trabajo y brindar la seguridad para la toma de decisiones. La capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las organizaciones de contar con personal calificado y productivo, mediante conocimientos teóricos y prácticos que potenciara la productividad y desempeño de personal y más aún mejorar nuestros servicios frente a las dolencias de nuestros pacientes.

El Plan de Desarrollo de las Personas - 2022 (en adelante PDP 2022 del Hospital de Huaycán), ha sido elaborado por el Equipo de trabajo de Personal, en función a las necesidades de capacitación propuestas por los diferentes Unidades, servicios y/o Equipos de Trabajo con el objetivo de potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles con el fin de mejorar los servicios que ofrecen a la ciudadanía.





Dentro de la estricta aplicación progresiva de la normatividad establecida para dicho fin, el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2022, se ha desarrollado dentro de un marco estratégico, que busca estimular el desarrollo de competencias laborales de cada miembro de nuestra organización con la finalidad de optimizar nuestro servicio de salud en beneficio de la población que nos toca atender, sin olvidar, ni postergar a nadie, que tenga como objetivo nuestros mismos fines; pues esta propuesta es el resultado de un análisis sesudo e individualizado de acuerdo a las necesidades de capacitación de cada área y/o servicio de nuestra institución. La colaboración fructífera y el intercambio de realidades con los responsables de los diferentes servicios administrativos y asistenciales de nuestro hospital, está promoviendo vientos de cambio en relación a las actitudes del personal que viene laborando en el día a día, a pesar de las limitaciones y carencias, rijan sus esfuerzos al objetivo de mejorar el nivel de organización y gestión institucional, involucrando sus recursos y capacidades potenciales.



La Capacitación, es un **proceso educacional** de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere y desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del personal a su puesto y a la organización; el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su crecimiento personal y laboral en la institución.



En este sentido, el Comité de Planificación de la Capacitación del **Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital de Huaycán**, pone a disposición de todos los servicios el Presente Plan que servirá de guía para el logro de nuestros objetivos institucionales.



**I. BASE LEGAL**

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante la Ley.
- Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y sus modificaciones (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Decreto Supremo N° 117-2017-PCM).
- Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Guía de evaluación de la capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE).
- Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.



Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Formaliza la aprobación de la directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas", cuyo texto en anexo forma parte de la presente Resolución. Formalizar la aprobación de la derogación de la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de la Personas al servicio del Estado" formalizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE.



Decreto Legislativo N° 1505-2020, que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de Recursos Humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.



Decreto de Urgencia N° 115-2021, prorroga la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19.



Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 006-2021-SERVIR/PE Guía Operativa para la Gestión de Recursos Humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19.

Resolución Directoral N° 402-2021-D-HH-MINSA que aprueba el Plan Operativo Institucional 2022 del Hospital de Huaycán, aprobada con fecha 31 de diciembre del 2021.



Resolución Directoral N° 251-2014-D-HH-MINSA, que aprueba el Manual de Organización y Funciones del Hospital de Huaycán.

II. AMBITO DE LA APLICACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas 2022 es de aplicación Institucional, teniendo como beneficiarios a los servidores que laboran bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057 en el Hospital de Huaycán.





III. OBJETIVOS ESTRATEGICOS:

El MINSA en su ejercicio de su rol rector y de conducción estratégica del Sistema de Salud ha priorizado (08) Objetivos estratégicos Institucionales que buscan garantizar los derechos de salud de la población, satisfaciendo sus necesidades y prestándoles servicios de calidad con eficiencia.

1. 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.
2. Garantizar el acceso a cuidados y servicios de salud de calidad organizados en redes integradas de salud, centradas en las personas, familias y comunidad, con énfasis en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.
3. Velar por la eficacia, seguridad y calidad de los productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios y la inocuidad de los alimentos y calidad del agua para consumo humano.
4. 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.
5. Mejorar la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en salud con énfasis en competencias, y la disponibilidad equitativa en el país.
6. Mejorar la toma de decisiones, la presentación de servicios públicos, el empoderamiento y la satisfacción de la población a través del gobierno digital en salud.
7. Fortalecer las capacidades y la gestión de la generación, el análisis, el uso y la transferencia del conocimiento en salud.
8. Fortalecer la gestión del riesgo y defensa ante emergencias y desastres.





IV. Misión Institucional

Misión del Ministerio de Salud:

La misión institucional del Ministerio de Salud representa su razón de ser, en tal sentido la presente misión ha sido definida en el marco de las competencias y funciones establecidas en la Ley de Organización y Funciones del MINSA, las prioridades y estrategias establecidas por el ministerio, en función a las necesidades de la población.

“Conducir con eficiencia e integridad el Sistema Nacional coordinado y descentralizado de Salud en Redes Integradas de Salud, la política para el aseguramiento universal en salud, y las políticas y acciones intersectoriales sobre los determinantes sociales; en beneficio de la salud y el bienestar de la población”.



3.2 HOSPITAL DE HUAYCÁN

El Hospital de Huaycán mediante Resolución Ministerial N° 587-2013/MINSA publicada el 23 de Setiembre del 2013, se formalizó la creación de la Unidad Ejecutora 140: Hospital de Huaycán, en el pliego 011 Ministerio de Salud, de conformidad a lo dispuesto en la Centésima Vigésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Ejercicio Fiscal 2013, y con Resolución Directoral N° 1424-2013-DISA IV-LE-DG-OAJ de fecha 29 de Noviembre del 2013 se da por concluida la transferencia de la Unidad Ejecutora 015 – Dirección de Salud IV Lima Este, a la Unidad Ejecutora 140 – Hospital de Huaycán.

La Salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo. Su protección es de interés público y compartido por el individuo, la sociedad y el Estado. Por tanto, es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla con servicios de salud basado en principios de equidad, oportunidad y calidad priorizando poblaciones con menores recursos que no gocen de ningún tipo de seguro para que nadie quede desprotegido. Promoviendo la educación y promoción en salud en todos los niveles de atención y modalidades con participación de los actores sociales. Así mismo es responsable de proteger el ambiente para la salud y la asistencia médica para la recuperación y rehabilitación de la salud de las personas.



IV. ESTRUCTURA ORGANICA

1. Órgano de Dirección

a) Dirección, Conformada por los siguientes equipos de trabajo:

- Equipo de trabajo Asesoría Legal
- Equipo de trabajo Gestión de la Calidad
- Equipo de trabajo Referencia y Contra referencia
- Equipo de trabajo Comunicaciones e Imagen Institucional
- Equipo de trabajo Promoción de la Salud
- Equipo de trabajo Tramite Documentario
- Equipo de trabajo Telesalud
- Equipo de trabajo Archivo Central
- Equipo de trabajo Gestión de Riesgos de Emergencias y Desastres

Órgano de Control

c) Órgano de Control Institucional

Es la Unidad orgánica encargada de lograr el control en el hospital y, mantiene dependencia técnica y funcional de la Contraloría General de la Republica y depende administrativamente del Director del hospital.

Órgano de Asesoramiento

a) Unidad de Planeamiento Estratégico

Es la unidad orgánica de asesoría encargada del Planeamiento Estratégico y Operativo, proceso presupuestario, costos, diseño organizacional y sistema de inversión pública; depende del órgano de asesoramiento. Conformada por los siguientes equipos de trabajo:

- Equipo de Trabajo Presupuesto y Costos
- Equipo de Trabajo Planeamiento
- Equipo de Trabajo Organización
- Equipo de Trabajo Proyectos de Inversión

b) Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental

Es la unidad orgánica encargada de la vigilancia en salud pública, análisis de la situación de salud hospitalaria, salud ambiental e investigación epidemiológica, conformada por los siguientes equipos de trabajo.

- Equipo de Trabajo Epidemiológica
- Equipo de Trabajo Salud Ambiental

4. Órganos de Apoyo

a) Unidad de Administración

Es la Unidad orgánica encargada de lograr que el hospital cuente con los recursos humanos, materiales y económicos, necesarios, así como el



mantenimiento y servicios generales, para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y funcionales asignados. Conformada por los siguientes equipos de trabajo:

- Equipo de Trabajo Personal
- Equipo de Trabajo Logística
- Equipo de Trabajo Economía
- Equipo de Trabajo Servicios Generales
- Equipo de Trabajo Seguros

b) Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación.

Es la unidad orgánica encargada de prestar apoyo a la docencia e investigación según los convenios con las universidades y/o instituciones educativas. Conformada por los siguientes equipos de trabajo:

- Equipo de trabajo Docencia
- Equipo de trabajo Investigación

c) Unidad de Estadística e Informática

Es la Unidad Orgánica encargada de lograr que el hospital provea la información estadística de salud y el soporte informático, mecanización e integración de los sistemas de información requeridos para los procesos organizacionales. Conformada por los siguientes equipos de trabajo:

- Equipo de trabajo Estadística
- Equipo de trabajo Informática

Órganos de Línea

a. Servicio de Medicina

Es el órgano de línea encargado de la atención médica integral de los pacientes, depende de la dirección.

- Equipo de Trabajo Medicina general
- Equipo de Trabajo Medicina Especializada

b. Servicio de Cirugía y Anestesiología

Es el órgano de línea encargado de la atención a los pacientes con procedimientos quirúrgicos, realizar la atención de analgesia y anestesia a los pacientes en las etapas pre-operatorias, intra-operatoria y post-operatoria, procedimientos de emergencia, reanimación cardiovascular y gasoterapia, así como de la organización y funcionamiento del centro quirúrgico y la sala de recuperación, depende del órgano de la dirección.

- Equipo de Trabajo Cirugía
- Equipo de Trabajo Anestesiología





- Equipo de Trabajo Especialidades Quirúrgicas

c. Servicio de Pediatría

Es la unidad orgánica encargado de brindar atención integral a pacientes pediátricos, desde su nacimiento, en su contexto bio-psico-social, familiar y comunitario, protegiendo, recuperando y rehabilitando su salud; depende del órgano de dirección.

d. Servicio de Gineco-Obstetricia

Es la unidad orgánica encargado de brindar atención integral de la patología Gineco Obstétrica durante el ciclo reproductivo, preconcepcional, concepcional y postconcepcional, así como las enfermedades del sistema de reproducción de la mujer. Depende del órgano de dirección.

- Equipo de Trabajo Ginecología

Equipo de Trabajo Obstetricia

e. Servicio de Emergencia

Es la unidad orgánica encargada de realizar tratamiento médico quirúrgico de emergencia, proporcionando permanentemente la oportunidad de atención de salud, a todas las personas cuya vida y/o salud se encuentren en grave riesgo o severamente alterada, depende del órgano de dirección.

f. Servicio de Consulta Externa y Hospitalización

Es la unidad orgánica encargada de lograr la coordinación y control de la atención del paciente en consulta externa y hospitalización y de la administración de los archivos clínicos, depende de la dirección.

- Equipo de Trabajo Selección, Admisión y Archivo
- Equipo de Trabajo Atención Integral

g. Servicio de Enfermería

Es el órgano de línea encargado de ejecutar las acciones y procedimientos de enfermería que aseguren la atención integral e individualizada del paciente de acuerdo a su grado de dependencia, diagnóstico y tratamiento médico, proyectando sus acciones a la familia y comunidad, depende del órgano de dirección.

- Equipo de Trabajo Enfermería de Hospitalización.
- Equipo de Trabajo Enfermería de Emergencias.
- Equipo de Trabajo Enfermería de centro Quirúrgico y Recuperación Post Anestésica.
- Equipo de Trabajo Enfermería de Consulta Externa.
- Equipo de Trabajo Enfermería de Central de Esterilización.



h. Servicio de Odontoestomatología

Es la unidad orgánica encargado de brindar atención integral al sistema odontoestomatológico de los pacientes. Depende del órgano de dirección.

i. Servicio de Apoyo al Diagnóstico

Es el Órgano de línea encargada de proporcionar ayuda técnica especializada mediante la ejecución de procedimientos y pruebas analíticas en líquidos y secreciones corporales para el diagnóstico tratamiento y prevención de las enfermedades, así como mediante exámenes citológicos, histopatológicos y necropsias, brindar la ayuda para prevención, el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades y la investigación mediante el empleo de radiaciones, no ionizadas, depende del Órgano de dirección.

- Equipo de Trabajo Laboratorio
- Equipo de Trabajo Banco de Sangre
- Equipo de Trabajo Diagnóstico de Imágenes

j. Servicio de Apoyo al Tratamiento

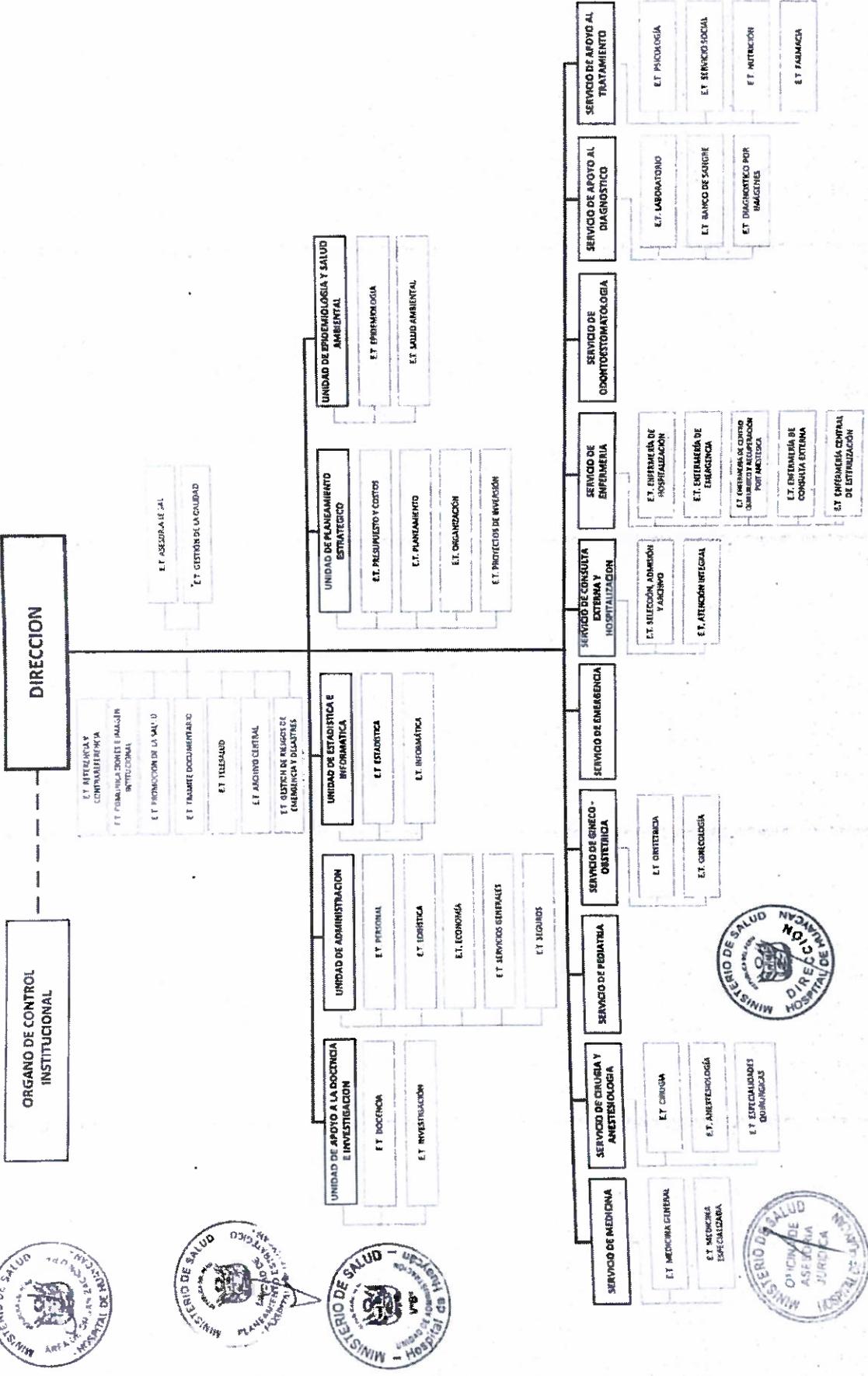
Es la unidad orgánica encargada de promover, proteger y recuperar la salud nutricional del paciente, del estudio, diagnóstico e investigación de los factores sociales que favorecen y/o interfieren en la salud del paciente; encargada de brindar atención psicológica a los pacientes, de suministrar de forma oportuna, eficiente y adecuada los medicamentos y productos, destinados a la recuperación y conservación de la salud de los pacientes, según prescripción médica, depende del Departamento de Apoyo al tratamiento.

- Equipo de Trabajo Psicología
- Equipo de Trabajo Servicio Social.
- Equipo de Trabajo Nutrición.
- Equipo de Trabajo Farmacia





ORGANIGRAMA DE LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL HOSPITAL DE HUAYCÁN





V. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN:

5.1 OBJETIVO GENERAL

Aplicar y desarrollar actividades de capacitación de acuerdo a las necesidades del recurso humano en políticas de salud, así como también de los objetivos institucionales, a fin de garantizar el desarrollo de la articulación de los servicios de salud, el acceso a la atención integral de salud y aseguramiento Universal.

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollo de las actividades de capacitación utilizando nuevos enfoques y estrategias educativas, que garanticen el fortalecimiento de las competencias del colaborador.
- Desarrollar y aplicar las actividades de capacitación de acuerdo a las necesidades del recurso humano en políticas de salud, alineadas al perfil de puesto de cada trabajador, con el propósito de desarrollar las articulaciones de los servicios de salud y acceso a la atención integral de salud.
- Mejorar las competencias y capacidades del personal asistencial y administrativo, para contribuir a la mejora de la atención con calidad en los servicios de salud brindados a los ciudadanos y por ende cumpliendo con las acciones del estado con el propósito de alcanzar el logro de los objetivos institucionales.
- Fortalecer y desarrollar la nueva Cultura Organizacional del Hospital de Huaycán basado en el compromiso ético de nueva actitud, respeto por la vida, las personas y el ambiente, fortaleciendo el trabajo en equipo y la capacidad de organización, planificación y solución de problemas.
- Mejorar el desempeño de las funciones que actualmente realizan los trabajadores, que nos permitan asumir responsabilidades con nuestra jurisdicción poblacional.
- Mejorar los procesos de capacitación, para asegurar la continuidad del personal con mayores habilidades en el Hospital de Huaycán.
- Ofrecer servicios de calidad a la población, lo que será posible a través del sistema de desarrollo de recursos humanos y la implementación de estrategias de capacitación articuladas entre las distintas unidades orgánicas y otros instrumentos de gestión aprobados.



VI. ALCANCE DE LA CAPACITACIÓN

Las disposiciones contenidas en el Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital de Huaycán para el año 2022, está a disposición de los trabajadores de los diversos servicios de salud, conforme a las políticas, normas y directivas dadas por el Ministerio de Salud.

ETAPAS DE CAPACITACIÓN

7.1 PLANIFICACIÓN

Esta etapa inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad que cada entidad identifique, defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las acciones de capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal.

a) **Comité de Planificación de la Capacitación:** Mediante Resolución Directoral se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación integrada por las siguientes personas:

- Jefa del Equipo de Trabajo de Personal, Lic. Giuliana Jessica Zúñiga Suazo; quien preside el comité.
- Jefa de la Unidad de Planeamiento Estratégico, Lic. Irma Cándor Campos.
- Representante de Alta Dirección, Dr. José Enrique Villarreal Palomino.
- Representante de los Trabajadores, Obsta. Lusmila Ais Espinoza Cristóbal

b) **Identificación de Necesidades:** El Equipo de Trabajo de Personal solicita a todas las Unidades, Servicios y/o Áreas el requerimiento de Capacitación a través del sistema de gestión de capacitación de SERVIR con el fin de evaluar e integrar al PDP 2022.

Asimismo mencionar que, conforme a ley de SERVIR, el tipo de capacitación que puede impartirse en la entidad es el de Formación Laboral.

c) **Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC:** El Equipo de trabajo de Personal evalúa la pertinencia de los requerimientos de capacitación teniendo en cuenta, al menos, los siguientes criterios: Beneficios de la Acción de capacitación, Funciones del servicios y Objetivos de capacitación.

Dicha integración de requerimientos de capacitación constituye la primera versión del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, la cual se utiliza para determinar el presupuesto estimado que la entidad debe incorporar a su proyecto de presupuesto del siguiente año.



- d) **Diseño del Plan de Capacitación:** Una vez elaborado el Diagnostico de Necesidades de capacitación, se organizó el PDP 2022, el cual consolida la demanda de capacitación a fin de definir los temas y tipos de capacitación que serán impartidos por instituciones educativas, consultores u otros mecanismos acordes con las normas aplicables a los procesos de selección de las contrataciones.

7.2 EJECUCIÓN

Etapa que comprende la selección de proveedores de capacitación que brindan servicios de calidad; así como la implementación, seguimiento y monitoreo de la capacitación y las acciones que aseguren la participación de los servidores. Solo se podrán ejecutar aquellas acciones de capacitación previamente aprobadas en el PDP.

La ejecución de la capacitación demanda el registro de información en herramientas como la Matriz de Ejecución del PDP y Formato de Compromisos de capacitación. Asimismo, comprende la consideración de criterios de calidad para la contratación de proveedores de capacitación, establecimiento de compromisos y penalidades para los beneficiarios de capacitación y pautas para la modificación del PDP.

➤ **Desaprobación del curso de capacitación**

De no aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por el proveedor de la capacitación o, cuando la entidad determine notas mínimas aprobatorias, al servidor civil se le descontará el íntegro del valor del curso o se hará responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado.

7.3 EVALUACIÓN

Etapa en la cual se miden los resultados de las acciones de capacitaciones ejecutadas. La evaluación de las capacitaciones tiene cuatro niveles:

- ✓ **Reacción:** a través de un cuestionario o encuesta se evalúa la satisfacción de los participantes al finalizar la capacitación, respecto de la metodología, desempeño del instructor, objetivos del curso, etc.
- ✓ **Aprendizaje:** evalúa el nivel de aprendizaje de los participantes en relación a los objetivos que busca la acción de capacitación, a través de la herramienta de medición que proponga el proveedor de la capacitación.
- ✓ **Aplicación:** es la herramienta en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a seis meses.



- ✓ **Impacto:** es la herramienta que busca identificar los efectos de mediano plazo que se le atribuye directamente a la acción de la capacitación.

VIII. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la identificación de necesidades de capacitación se tomó en cuenta lo siguiente:

- Reglamento de Organización y Funciones (ROF)
- Plan Estratégico Institucional
- Plan Operativo Institucional (metas, actividades y tareas por equipo de trabajo)

La identificación de principales brechas de necesidades de capacitación fueron identificadas por los responsables de cada unidad, servicio y área; en los formatos diseñados para dichos fines; para el procesamiento de la información se consideró lo siguiente:

- Que, las actividades de capacitación tenga relación directa con las funciones reales del puesto del trabajador y la capacidad resolutive de la institución.
- Que las actividades de capacitaciones tenga relación con temas relacionados a los objetivos institucionales y/o a temas relacionados con la emergencia sanitaria.
- Que, las actividades de capacitación solicitadas por cada servicio del Hospital de Huaycán, sean de actualización y/o reforzamiento para el trabajador o grupo de trabajadores propuestos para la capacitación.
- La capacitación forme parte del perfil mínimo del solicitante.

Las principales actividades de capacitación identificadas por los Administrativos son:

- Técnicas para el uso de extintores.
- Sistema Nacional de Gestión de Riesgo.
- Lineamientos Técnicos en Gestión de riesgos de desastres.
- Seguridad en el paciente dentro de una institución de salud.
- Adherencia de lavado de manos.
- Docencia Universitaria.
- Investigación Científica.
- Proceso Administrativo Disciplinario en el Marco de la Ley SERVIR.
- Gestión de Recursos Humanos en el Marco de la Ley SERVIR.
- Actualización en Ley de Contrataciones con el Estado.
- Ergonomía Laboral.
- Prevención y Mitigación de la COVID-19.



- Prevención de Riesgos Laborales.
- Hostigamiento sexual laboral.
- Control Previo Gubernamental
- Manejo de Herramientas Digitales
- Herramientas Ofimáticas Avanzadas.
- Gestión por procesos.
- Administración de redes y servidores.
- Programación Orientada a Objetos con JAVA.
- SPSS Básico.

2. Las principales actividades de capacitación identificadas por el servicio Asistencial conforme a sus principales ejes temáticos son:

a) Referencia y Contra referencia

- ✓ Traslado de pacientes críticos
- ✓ Soporte vital de emergencia en trauma

b) Pediatría:

- ✓ Actualización en la atención de enfermedades prevalentes de la infancia en emergencias, consulta externa y hospitalización.
- ✓ Actualización del Recién nacido sano y complicado (RCP Neonatal)

c) Gineco Obstetricia:

- ✓ Pruebas de bienestar fetal.
- ✓ Atención en la salud sexual y reproductiva.
- ✓ Emergencias Gineco Obstétricas.

d) Enfermería:

- ✓ Cuidado humanizado de enfermería a los pacientes con COVID-19 en los servicios de salud.
- ✓ Calidad y mejora continua del técnico de enfermería a los pacientes con COVID-19 en los servicios de salud.
- ✓ Manejo del paciente poli traumatizado en el área de emergencia.
- ✓ Reprocesamiento de Alta Temperatura.
- ✓ Almacenamiento y manejo de material estéril.
- ✓ Proceso de esterilización.
- ✓ Cuidados de enfermería en la atención del paciente Pre-Operatorio y Post Operatorio.

e) Psicología:

- ✓ Manejo Psicoterapéutico de pacientes con problemas emocionales en niños.
- ✓ Manejo Psicoterapéutico de pacientes con problemas emocionales en adultos.





f) Servicio Social:

- ✓ Intervención de operadores de justicia frente a la violencia dentro del grupo familiar.
- ✓ Gestión de Proyecto Social.

g) Farmacia:

- ✓ Almacenamiento y distribución en cadena de frío
- ✓ Dispensación de productos controlados.



Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje	De Desempeño								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	INADECUADO TRASLADO DE PACIENTES CRÍTICOS REFERIDOS POR LEY	TRASLADO DE PACIENTES CRÍTICOS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	RECONOCER DESTREZAS Y COMPETENCIAS PARA REDUCIR LOS RIESGOS EN LA ATENCIÓN DEL PACIENTE CRÍTICO.	ELABORAR CRITERIOS EN LA UNIDAD DE CRÍTICOS Y CUIDADOS DE ENFERMERÍA DURANTE EL TRASLADO DEL PACIENTE Y NOS AYUDE A DETECTAR Y RESOLVER LAS POSIBLES COMPLIACIONES DURANTE EL MISMO.	30	TALLER	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	1000	0	1000
2	EXISTENCIA DE ERRORES EN LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD EN LA ATENCIÓN DE SALUD DEL PACIENTE EN EL HH	SEGURIDAD EN EL PACIENTE DENTRO DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	LOGRAR QUE UN 80% DE TRABAJADORES ASISTENCIALES COMPRENDAN LA IMPORTANCIA DE SEGURIDAD EN EL PACIENTE	GARANTIZAR QUE LA ATENCIÓN EN EL PACIENTE CON SEGURIDAD SEA PRIORIDAD EL PRESENTE AÑO	150	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	800	0	800
3	DILATACIÓN EN LA RESOLUCIÓN DE SITUACIONES CONFLICTIVAS QUE SE PRESENTAN EN EL ÁMBITO DEL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL MARCO DE LA LEY SERVIR	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	COMPRENDER E INTERPRETAR LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN EL ESTADO, SEGUN LA LEY, LA TÉCNICA Y LOS PRINCIPIOS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL	APLICAR DE MANERA TÉCNICA LOS PRINCIPIOS Y POLÍTICAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	5	CURSO	C1	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMIPRESENCIAL	2	1500	0	1500









4	APLAZAMIENTO DE LOS PROCESOS EN SECRETARÍA TÉCNICA	PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN EL MARCO DE LA LEY SERVIR	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	DEFINIR LA PRECALIFICACIÓN DE LOS HECHOS Y CONDUCTAS DE LOS SERVIDORES.	APLICAR DE MANERA PERTINENTE LAS MEDIDAS CAUTELARES	1	CURSO	C1	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMIPRESENCIAL	2	800	0	800
5	LAS ACTUALIZACIONES DE LAS NORMAS DE TESORERÍA, DEVENGADO Y COMPROBANTES DE PAGO, DADAS POR LOS ENTES RECTORES CONLLEVA A QUE EL PERSONAL ESTE DESACTUALIZADO PARA LA VERIFICACION DE EXPEDIENTES PARA PAGO.	CURSO DE CONTROL PREVIO GUBERNAMENTAL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	COMPRENDER LAS NORMAS VIGENTES DE TESORERÍA, DE COMPROBANTES DE PAGO, PARA LA REVISIÓN EFICAZ DE LOS EXPEDIENTES DE PAGO.	APLICAR LA NORMATIVA PERTINENTE QUE EVITE FUTURAS OBSERVACIONES DE AUDITORIA DENTRO DEL PLAZO DE ATENCIÓN ESTABLECIDO.	6	CURSO	C1	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	3000	0	3000
6	LAS ACTUALIZACIONES CONSTANTES POR PARTE DE LA SUNAT CON RELACION A COMPROBANTES DE PAGO CONLLEVA AL DESCONOCIMIENTO O EL MANEJO INADECUADO DE COMPROBANTES DE PAGO EN CAJA.	TALLER DE MANEJO DE HERRAMIENTAS DIGITALES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	DOMINAR DE MANERA EFICAZ LAS HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LA CORRECTA EMISIÓN DE COMPROBANTE ELECTRÓNICO.	ELABORAR LOS COMPROBANTES DE PAGO SIN ERRORES Y DENTRO DEL PLAZO DE ATENCIÓN ESTABLECIDO.	7	TALLER	C1	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	2500	0	2500
7	CONSTANTES CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y HERRAMIENTAS INNECESARIAS QUE HACE QUE LA INFORMACIÓN SEA VULNERABLE	HERRAMIENTAS OFIMATICAS AVANZADAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	EXPLICAR E INCREMENTAR SU PRODUCTIVIDAD Y COLABORACIÓN EN LAS DIVERSAS ÁREAS	UTILIZAR LAS HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS DE FORMA DINÁMICA Y EFICIENTE	6	CURSO	C1	9	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	PRESENCIAL	2	1500	0	1500

MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycán
 Voto CAPACITACIÓN HOSPITAL (2022)
 MIEMBRO Repres. Comité de las Personas (PDP)
 MIEMBRO Comité de Planificación de la Capacitación de la Cap.
 MIEMBRO U. Planificación Estratégica
 MIEMBRO Dirección PLAN DE DESARROLLO
 MIEMBRO Comité de Planificación de la Capacitación de la Cap.
 MIEMBRO Área de Personal
 MIEMBRO Comité de Planificación



PERÚ

Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Hospital de Huaycán

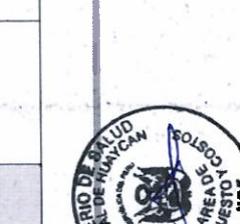
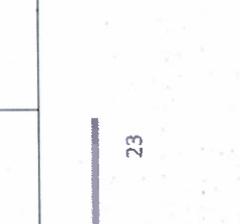
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

8	EXISTENCIA DE ERRORES EN LA ELABORACIÓN DE LA HISTORIA CLÍNICA DE MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN QUE GENERAN COMO CONSECUENCIA ERRORES EN EL DIAGNÓSTICO, LO CUAL RETRASA EL PLAN DE REHABILITACIÓN DE LOS PACIENTES DE MEDICINA DE REHABILITACIÓN.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	DESARROLLAR Y FORTALECER DESTREZAS Y COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO EN EL PACIENTE DE MEDICINA DE REHABILITACIÓN	UNIFICAR CRITERIOS EN EL AREA DE MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN QUE GARANTICE LA ATENCIÓN OPORTUNA DE LOS PACIENTES AYUDANDO EN EL DIAGNÓSTICO PRECOZ Y TRATAMIENTO OPORTUNO DEL PACIENTE DE MEDICINA DE REHABILITACIÓN	1	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	3	1500	0	1500
9	ADHERENCIA LIMITADA A LAS GUÍAS CLÍNICAS Y DESACTUALIZACIÓN DE LAS MISMAS.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	ACTUALIZAR EL NIVEL DE LOS CONOCIMIENTOS DE LOS PROFESIONALES DEL SERVICIO	MEJORAR Y UNIFORMIZAR LA ATENCIÓN DE LOS PACIENTES QUE ACUDEN AL SERVICIO	32	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	1500	0	1500
10	FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS Y PRÁCTICA SOBRE LA ATENCIÓN DEL RECIEN NACIDO SANO Y COMPLICADO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	ACTUALIZAR EL NIVEL DE LOS CONOCIMIENTOS DE LOS PROFESIONALES DEL SERVICIO	MEJORAR Y UNIFORMIZAR LA ATENCIÓN DEL RECIEN NACIDO SANO Y COMPLICACIONES	32	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	1	1200	0	1200
11	MEJORAR LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL EN EL USO DE LAS PRUEBAS DE BIENESTAR FETAL COMO PREVENCIÓN DE COMPLICACIONES	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	CRITERIOS DE LAS PRUEBAS DE BIENESTAR FETAL	REALIZAR LAS PRUEBAS DE BIENESTAR FETAL	49	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	1500	0	1500







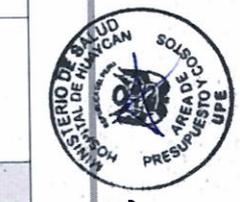


PERÚ
Ministerio de Salud

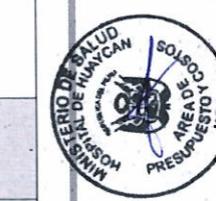
Ministerio de Prestación y Aseguramiento en Salud
Hospital de Huaycán

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

16	EXISTENCIA DE ERRORES EN LA ELABORACIÓN DE CUADROS DE EXCEL	ESPECIALISTA EN TABLAS DINAMICAS	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	CONSTRUIR LAS BASES DE DATOS Y CONVERTIRLOS EN INFORMACIÓN, ESTADÍSTICAS Y GRAFICOS	DESARROLLAR HABILIDAD PARA GENERAR REPORTES Y MOSTRAR INFORMACIÓN RELEVANTE INVIRTIENDO POCO TIEMPO.	2	CURSO	C1	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	SEMIPRESENCIAL	2	1000	0	1000
17	AVANCES RELACIONADOS AL SOPORTE VITAL DE EMERGENCIA EN TRAUMA	SOPORTE VITAL DE EMERGENCIA EN TRAUMA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	FORTALECER EL APRENDIZAJE Y RETENCIÓN DE HABILIDADES SENCILLAS, PERO EFECTIVAS QUE SALVAN VIDAS EN LOS PACIENTES DE TRAUMA	ESTABLECER UN ESTANDAR ALCANZABLE Y ASEQUIBLE PARA REDUCIR LA MORTALIDAD Y MORBILIDAD POR TRAUMA, FOMENTA EL PENSAMIENTO CRÍTICO Y CRECIMIENTO PERSONAL.	5	CURSO	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	2000	0	2000
18	CONCIENTIZAR LA IMPORTANCIA DE LA ADHERENCIA DE LAVADO DE MANOS Y ASI PREVENIR CUALQUIER TIPO DE ENFERMEADES.	ADHERENCIA DE LAVADO DE MANOS	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	COMPRENDER LA IMPORTANCIA QUE TIENE LA TÉCNICA LAVADO DE MANOS	DESARROLLAR Y APLICAR LAS TÉCNICAS DEL CORRECTO LAVADO DE MANOS PARA PREVENIR DIFERENTES TIPOS DE ENFERMEADES.	100	TALLER	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	1	800	0	800
19	ALTOS ÍNDICES DE CONTAGIO DE COVID 19 EN EL AMBIENTE LABORAL	PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE LA COVID 19	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	CONOCER Y FORTALECER LAS COMPETENCIAS Y CAPACIDADES DEL PERSONAL EN NORMAS DE PREVENCIÓN, BIOSSEGURIDAD QUE SE REQUIEREN IMPLEMENTAR.	DIFUNDIR A LOS SERVIDORES DEL HOSPITAL DE HUAYCÁN SOBRE LAS NORMAS DE BIOSSEGURIDAD QUE SE REQUIEREN IMPLEMENTAR, FRENTE A LA EMERGENCIA SANITARIA DEBIDO AL NUEVO CORONAVIRUS (COVID-19).	200	TALLER	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	800	0	800



20	ZONAS VULNERABLES A RIESGOS EN EL AMBIENTE LABORAL	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	FORTALECER LAS CAPACIDADES PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, A FIN DE PROTEGER A LOS TRABAJADORES DE LOS POSIBLES RIESGOS QUE SE PUEDAN DERIVAR DE SU TRABAJO.	200	TALLER	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	1000	0	1000
21	DESCONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS PARA PRESENTAR UNA QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	COMPRENDER LOS PROCESOS PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	200	TALLER	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	800	0	800
22	MODIFICACIÓN EN LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO, DONDE LOS SERVIDORES DEL ÓRGANO DE ENCARGADO DE LAS CONTRATACIONES DE LA ENTIDAD QUE, EN RAZÓN DE SUS FUNCIONES INTERVIENEN DIRECTAMENTE EN LAS FASES DE CONTRATACIÓN, PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS SOLICITADOS POR LOS CENTROS DE COSTOS, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	ACTUALIZACIÓN POR LAS MODIFICACIONES EN LA NORMATIVA VIGENTE DE LA LEY DE CONTRATACIONES.	3	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMIPRESENCIAL	2	2000	0	2000










23	CONSTANTES CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y HERRAMIENTAS INNECESARIAS QUE HACE QUE LA INFORMACIÓN SEA VULNERABLE	GESTION POR PROCESO	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	ELABORAR Y ESTRUCTURAR PROCESOS DE MANERA EFICIENTE ALINEADOS HACIA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.	DISEÑAR Y ESTRUCTURAR PROCESOS COMO BASE DE LAS ORGANIZACIONES PARA GESTIONAR ACTIVIDADES	1	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	SEMIPRESENCIAL	3	1000	0	1000
24	FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS DE PROGRAMAS ESTADÍSTICOS PARA EL ANALISIS ESTADÍSTICO DE LA INSTITUCIÓN	SPSS BASICO	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	IDENTIFICAR LOS CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES EN EL USO OPERATIVO DEL SOFTWARE ESTADÍSTICO SPSS PARA EL ANALISIS DE DATOS CON LA FINALIDAD DE SERVIDOR LOGRE SU PRODUCTIVIDAD EN EL DESARROLLO DE SUS LABORES PROFESIONALES Y ACDEMICAS	ALCANZAR UN NIVEL BÁSICO DEL SOFTWARE SPSS EL CUAL PERMITE QUE EL SERVIDOR MANEJE RESUMENES ESTADÍSTICOS EN BENEFICIO DE LA INSTITUCIÓN PARA LA CUAL LABORA.	6	CURSO	C1	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	2	1500	0	1500
25	EXISTENCIA DE ERRORES EN LA ELABORACIÓN DE LA FICHA DE EVALUACIÓN FISIOTERAPÉUTICA QUE GENERAN COMO CONSECUENCIA GRAN NÚMERO DE CORRECCIONES DE LAS TERAPIAS, LO CUAL RETRASA LA EVOLUCIÓN DE LOS PACIENTES DE MEDICINA DE REHABILITACIÓN.	ACTUALIZACIÓN EN TERAPIA FÍSICA	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	DESARROLLAR Y FORTALECER DESTREZAS Y COMPETENCIAS PARA REDUCIR LOS RIESGOS DE DISCAPACIDAD EN EL PACIENTE DE MEDICINA DE REHABILITACIÓN	UNIFICAR CRITERIOS EN EL ÁREA DE MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACION QUE GARANTICE LA ATENCION OPORTUNA DE LOS PACIENTES AYUDANDO A DETECTAR LOS RIESGOS Y RESOLVER LAS POSIBLES COMPLICACIONES SECUNDARIAS PARA PREVENIR LA DISCAPACIDAD	3	CURSO	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	1200	0	1200

MINISTERIO DE SALUD
Hospital de Huaycán
PRESIDENTE
Coord. Área de Personal

MINISTERIO DE SALUD
Hospital de Huaycán
MIEMBRO
U. Planificación Estratégico

MINISTERIO DE SALUD
Hospital de Huaycán
PLAN DE DESARROLLO DE LA CAPACIDAD
Comité de Planificación

MINISTERIO DE SALUD
Hospital de Huaycán
COMITÉ DE LA MEMORIA DE LOS TRABAJADORES
Comité de Planificación

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE HUAYCÁN
2022
CAPACITACIÓN

MINISTERIO DE SALUD
ÁREA DE PLANIFICACIÓN
HOSPITAL DE HUAYCÁN

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE HUAYCÁN
ÁREA DE PRESUPUESTOS



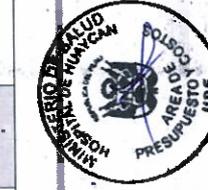
PERÚ

Ministerio de Salud
de Prestadores y Aseguramiento en Salud

Hospital de Huayacán

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

26	FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA ATENCIÓN DEL PACIENTE CON COVID; 19.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	IDENTIFICAR LOS SIGNOS DE ALARMA DEL PACIENTE CON COVID-19	APLICAR LAS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS APRENDIDOS EN LA ATENCIÓN DEL PACIENTE CON COVID-19	46	CURSO	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMI PRESENCIAL	3	1500	0	1500
27	FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DEL TÉCNICO DE ENFERMERÍA EN LA ATENCIÓN DEL PACIENTE CON COVID; 19.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	IDENTIFICAR LOS SIGNOS DE ALARMA DEL PACIENTE CON COVID-19	APLICAR LAS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS EN LA ATENCIÓN DEL PACIENTE CON COVID-19	45	TALLER	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	1	1000	0	1000
28	FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS EN MANEJO DE AUTOCLAVE, DETECTAR A TIEMPO FALLAS Y CORREGIR EL REPROCESAMIENTO O A TEMPERATURAS ALTAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	COMPRENDER EL MANEJO OPTIMO DEL AUTOCLAVE APLICANDO LAS TÉCNICAS ADECUADAS	LOGRAR UN PRODUCTO ESTÉRIL CON ÉXITO, EN CUMPLIMIENTO DE LAS NORMATIVAS VIGENTES	8	TALLER	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	600	0	600



29	FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES EN CUANTO AL MANEJO Y ALMACENAMIENTO Y MANEJO DE MATERIAL ESTÉRIL TENIENDO EN CUENTA LA NORMATIVA VIGENTE.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	ADQUIRIR HABILIDADES Y CONOCIMIENTO PARA LA MANIPULACIÓN, ALMACENAMIENTO Y CONTROL DEL MATERIAL ESTÉRIL	6	TALLER	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	500	0	800
30	FORTALECER CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES EN EL MANEJO PSICOTERAPÉUTICO DE PACIENTES CON PROBLEMAS EMOCIONALES.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	IDENTIFICAR LOS PROBLEMAS EMOCIONALES Y FORTALECER EL NIVEL DE INTERVENCIÓN DE LA POBLACIÓN INFANTIL.	6	CURSO	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	500	0	800
31	FORTALECER LAS COMPETENCIAS EN EL MANEJO DE PACIENTES CON PROBLEMAS EMOCIONALES EN ADULTOS.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	DISEÑAR PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN EN LA ATENCIÓN DE PACIENTES QUE PRESENTAN PROBLEMAS EMOCIONALES.	6	CURSO	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	800	0	800
32	MEJORAR ESTRATEGIAS DE PROMOCION DE LA SALUD EN LA PRIMERA INFANCIA, LOGRAR UN IMPACTO POSITIVO EN LA SALUD DE LOS NIÑOS Y NIÑAS.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	IDENTIFICAR LAS ESTRATEGIAS DE PROMOCION DE LA SALUD EN LA PRIMERA INFANCIA.	1	CURSO	C1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	1000	0	1000
33	INADECUADO USO DE EXTINTOR. COMO EVITAR QUE SE DESARROLLE UN INCENDIO EN CUALQUIER LUGAR QUE NOS ENCONTREMOS.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	DESARROLLAR HABILIDADES Y DESTREZAS QUE LES PERMITAN ENFRENTAR SITUACIONES DE CONATO DE INCENDIOS	30	CURSO	C1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	1	1200	0	1200

MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycan - Comité de Planificación de la Capacitación
 MIEMBRO U. Planificación Estratégica
 PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
 Representante de los trabajadores
 22/10/2022
 MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycan - Área de Planeación
 MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycan - Área de Planeación
 MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycan - Área de Planeación
 MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycan - Área de Planeación



PERÚ

Ministerio de Salud

Vinculación de Profesionales y Aseguramiento en Salud

Hospital de Huaycán

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

34	COMPROMISO DE PARTE DEL PERSONAL PARA DESARROLLAR ACTIVIDADES INMEDIATAS FRENTE A LOS EVENTOS ADVERSOS.	ACTUALIZACIÓN DE BRIGADA HOSPITALARIA	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	CAPACIDAD DE RESPUESTA Y TOMA DE DECISIONES DURANTE LOS DESASTRES	EVALUAR AL PERSONAL EN SU VOCACION DE SERVICIO PARA ATENDER LAS EMERGENCIAS	12	CURSO	C1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	800	0	800
35	ESTABLECER CONCIENCIA EN LA EJECUCIÓN DE AUDITORIAS	AUDITORIA MEDICA	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	ORGANIZAR A LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ PARA ELABORAR EL SEGUIMIENTO DE AUDITORIAS MEDICAS	COORDINAR CON LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE AUDITORIA PARA QUE CUMPLAN CON LA EJECUCIÓN DE AUDITORIAS	30	CURSO	C1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	1200	0	1200
36	FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS EN ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.	CURSO DOCENCIA UNIVERSITARIA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS EN TEMAS DE DOCENCIA	APLICAR CORRECTAMENTE LAS METODOLOGIAS EDUCATIVAS, BRINDANDO SOPORTE ACADÉMICO A LOS PROFESIONALES A CARGO DE LOS ESTUDIANTES DE CIENCIAS DE LA SALUD DE PRE Y POST GRADO EN EL HOSPITAL	2	CURSO	C1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	1500	0	1500
37	CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LAS METODOLOGIAS DE INVESTIGACION CIENTIFICA	DIPLOMADO EN INVESTIGACION CIENTIFICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS DE LA UNIDAD EN TEMAS DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA	APLICACIÓN CORRECTA DE LAS METODOLOGIAS DE INVESTIGACION CIENTIFICA	2	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	7	GENERALES	SEMIPRESENCIAL	4	1500	0	1500
38	ADAPTACIÓN A NUEVAS TECNOLOGIAS INFORMATICOS	PROGRAMACION ORIENTADA A OBJETOS CON JAVA	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	OBTENER LOS CONOCIMIENTOS EN EL DESARROLLO DE APLICATIVOS MOVILES (ANDROID, IOS)	ELABORAR SOFTWARE PARA LA PLATAFORMA DE MOVILES (CELULARES, TABLETS)	1	CURSO	C1	7	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	VIRTUAL	2	600	0	600

MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycán
 Presidente Comité de Personal

MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycán
 MIEMBRO U. Planificación Estratégica

MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycán
 JEFE DE DIRECCIÓN

MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycán
 LAS MEMBRAS (PDR) Representante de los trabajadores del Comité de Planificación

MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycán
 CAPACITACION

MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycán
 AREA DE PLANEAMIENTO HOSPITALARIO

MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycán
 AREA DE PRESUPUESTO Y UPE

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

39	ADQUIRIR CONOCIMIENTOS EN CENTRALES DE ESTERILIZACIÓN A LA VANGUARDIA ACORDE A LA ÉPOCA	PROCESOS DE ESTERILIZACIÓN	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	APLICAR LA METODOLOGÍA APREHENDIDA	APORTAR EN MEJORAS DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN	2	PASANTIA	C1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	1000	0	1000
40	INADECUADO CONTROL DE CALIDAD EN LA CADENA DE FRIO, ACTUALIZACIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE	ALMACENAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN EN CADENA DE FRIO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	COMPRENDER LAS ACTUALES TÉCNICAS Y NORMATIVAS PARA EL ADECUADO CONTROL EN LA CADENA DE FRIO	APLICAR LAS TÉCNICAS VIGENTES PARA UN ADECUADO ALMACENAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN EN CADENA DE FRIO	18	CURSO	C1	6	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	1200	0	1200
41	ACTUALIZACIÓN DE LISTADO DE PRODUCTOS CONTROLADOS Y SU ADECUADA DISPENSACIÓN	DISPENSACIÓN DE PRODUCTOS CONTROLADOS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	RECONOCER LAS ACTUALIZACIONES EN EL LISTADO DE LOS PRODUCTOS CONTROLADOS	REALIZAR UNA ADECUADA DISPENSACIÓN EN LOS PRODUCTOS CONTROLADOS	18	CURSO	C1	6	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	1200	0	1200
42	MALA POSTURA EN LAS ACTIVIDADES LABORALES	ERGONOMÍA LABORAL	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO GENERAL PARA TRAUMAS CORPORALES.	PROMOVER Y DIFUNDIR INFORMACIÓN SOBRE ERGONOMÍA A CAUSA DE ACTIVIDADES LABORALES EN TODAS LAS UNIDADES, SERVICIOS Y ÁREAS DE LA INSTITUCIÓN	200	TALLER	C1	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	1000	0	1000
43	ACTUALIZACIÓN EN LA APLICACIÓN DE ESTANDARES Y NORMATIVAS APLICATIVAS INFORMÁTICAS	PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE REDES Y SERVIDORES	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	ELABORAR Y ADMINISTRAR REDES, SEGURIDAD DE REDES, GESTIÓN DE PROYECTOS DE TI, SOPORTE TÉCNICO, ENTRE OTROS.	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	1		C1	5	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	1	800	0	800
44	INCORPORAR LAS ACTIVIDADES Y ACCIONES DE REDUCCIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	LINEAMIENTOS TÉCNICOS EN GESTIÓN RIESGO DE DESASTRES	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	IDENTIFICAR LA VULNERABILIDAD Y LA GENERACIÓN DE NUEVOS RIESGOS PARA LA CAPACIDAD DE RESPUESTA DE SITUACIONES DE DESASTRES.	DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES A REALIZAR ANTES, DURANTE Y DESPUES DE UNA EMERGENCIA	110	CURSO	D	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	1000	0	1000

MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycán
 PLAN DE DESARROLLO - MIEMBRO Dirección
 MIEMBRO Representante de los trabajadores
 MIEMBRO u. Planificación Estratégico
 PRESIDENTE Comité de Personal
 MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycán
 PLAN DE DESARROLLO - MIEMBRO Dirección
 MIEMBRO Representante de los trabajadores
 MIEMBRO u. Planificación Estratégico
 PRESIDENTE Comité de Personal
 MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycán
 PLAN DE DESARROLLO - MIEMBRO Dirección
 MIEMBRO Representante de los trabajadores
 MIEMBRO u. Planificación Estratégico
 PRESIDENTE Comité de Personal
 MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycán
 PLAN DE DESARROLLO - MIEMBRO Dirección
 MIEMBRO Representante de los trabajadores
 MIEMBRO u. Planificación Estratégico
 PRESIDENTE Comité de Personal



PERÚ
Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Hospital de Huaycán

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

45	FACTORES QUE AFECTAN EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	BAJO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	ELABORAR LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD CON CARACTERÍSTICAS DE INTEGRIDAD Y SISTEMATICIDAD PARA CONFIABILIDAD Y VALIDA	IMPLEMENTAR LA AUTOEVALUACIÓN DE LA CALIDAD INSTITUCIONAL Y MEJORAR SUS PROGRAMAS, SERVICIOS E INFRAESTRUCTURA PARA SU EJECUCIÓN	30	TALLER	D	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	1200	0	1200
46	POTENCIAR LA PREVENCIÓN Y AUMENTO DE LA RESILIENCIA PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE.	SISTEMA NACIONAL DE GESTIÓN DE RIESGO	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	APLICAR LOS CONOCIMIENTOS BIEN DEFINIDOS DE LA TARJETA DE ACCIÓN INSTRUMENTO QUE DEFINE LAS FUNCIONES A REALIZAR DURANTE LAS EMERGENCIAS O DESASTRES.	IDENTIFICAR LOS ANTECEDENTES, ORGANIZACIÓN Y LOS ESPACIOS DE ARTICULACIÓN INTERNA DEL SISTEMA NACIONAL DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES.	110	CURSO	D	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	800	0	800
47	IDENTIFICAR E INTERVENIR EN LOS FACTORES DE RIESGO QUE PRESENTA EL ENTORNO FAMILIAR DEL PACIENTE, QUE COINCIDEN EN LAS CONDICIONES DE SALUD	INTERVENCIÓN DE OPERADORES DE JUSTICIA FRENTE A LA VIOLENCIA DENTRO DEL GRUPO FAMILIAR	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	CONOCER LOS PROCEDIMIENTOS Y FUNCIONES DE LOS OPERADORES DE JUSTICIA E INSTITUCIONES FRENTE A LA PROBLEMÁTICA DE VIOLENCIA DENTRO DEL GRUPO FAMILIAR	BRINDAR ATENCIÓN OPORTUNA A PACIENTES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DENTRO DEL GRUPO FAMILIAR SEGUN LA NORMATIVA Y PROTOCOLOS ACTUALES	50	CURSO	D	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	700	0	700
48	ELABORACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES.	GESTIÓN DE PROYECTOS SOCIAL	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	DESARROLLAR CAPACIDAD DE ELABORAR Y GESTIONAR PROYECTOS SOCIALES	ELABORAR E IMPLEMENTAR LOS PLANES DE INTERVENCIÓN SOCIAL QUE APOYE EN LA PREVENCIÓN, TRATAMIENTO Y REHABILITACIÓN DEL PACIENTE ATENDIDO EN SERVICIO SOCIAL	1	CURSO	D	6	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	3	700	0	700
TOTAL																57500

MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycán
 MIBEMBRO Representante de LAS PERSONAS DEPP - 2122 - CAPACITACIÓN
 MIBEMBRO Dirección PLAN DE DESARROLLO de la Capacitación
 MIBEMBRO U. Planificación Estratégico
 PRESIDENTE Comité de Planificación Personal
 MIBEMBRO Área de Planeamiento Hospitalario
 MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huaycán - PRESUPUESTO UPE



IX. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN:

El desarrollo y/o fortalecimiento de competencias exige establecer una serie de estrategias, dentro de las cuales se encuentra la capacitación permanente como medio para el desarrollo de las mismas.

Se aplicarán para el presente PDP las siguientes estrategias:

- a. El enfoque de la problematización institucional del trabajo en base a competencias.
- b. Formación flexible y abierta en el tiempo, lugar y modalidad valorando la tecnología de la información y comunicaciones.
- c. Asistencia técnica con la realización de réplicas por curso adquirido en los diferentes servicios del Hospital de Huaycán.

9.1 DE CUMPLIMIENTO

Para su cumplimiento se debe considerar la asignación presupuestal pertinente y el respaldo de los jefes, coordinadores de los servicios y de las estrategias del Hospital de Huaycán.

9.2 POBLACIÓN DE LA ENTIDAD

Según modalidad laboral y grupo ocupacional se muestra un total de 545 trabajadores que laboran en el Hospital de Huaycán, como se detalla en el siguiente cuadro:

CONSOLIDADO DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL DE HUAYCÁN ENERO - 2022

PERIODO 2022	CONDICIÓN	PROFESIONALES MEDICOS	PROFESIONALES NO MEDICOS		OTROS PROFESIONALES NO MEDICOS	TECNICOS ASISTENCIALES		ADMINISTRATIVOS		SERVICIOS GENERALES	TOTAL PERSONAL HOSPITAL DE HUAYCÁN
		TOTAL MEDICOS HH	TOTAL ENFERMERAS	TOTAL OBSTETRAS	TOTAL OTROS PROFESIONALES NO MEDICOS	TOTAL TECNICOS ENFERMERIA	TOTAL OTROS TECNICOS ASISTENCIALES	TOTAL ADMINISTRATIVOS	TOTAL TECNICOS ADMINISTRATIVOS	TOTAL ADMINISTRATIVOS	
ENERO	NOMBRADO	40	41	14	14	43	22	6	19	14	213
	CAS	1	13	8	9	28	10	10	36	18	133
	CAS COVID	48	38	10	25	53	25	0	0	0	199
TOTAL		89	92	32	48	124	57	16	55	32	545





9.3 PEDAGOGÍA

Las acciones de capacitación programadas, tienen como objetivo fortalecer las competencias necesarias del personal a fin de garantizar un buen desempeño en los servicios de las diferentes áreas del Hospital de Huaycán.

Las instituciones educativas contratadas deben contar con documentos, soportes necesarios que deben de ser realizadas con modernas ayudas audiovisuales y en un entorno adecuado con el objetivo de facilitar el proceso de aprendizaje, y que cada trabajador participante debe recibir los documentos necesarios y las correspondientes memorias del evento.



9.4 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

El Hospital de Huaycán, ha considerado dos tipos de modalidad de capacitación:

- **Modalidad Virtual:** serán aquellas capacitaciones que se recibirán de manera virtual durante el Estado de Emergencia Nacional.
- **Modalidad Presencial:** serán aquellas capacitaciones que serán de manera presencial teniendo en cuenta debidamente las medidas de seguridad frente a la pandemia COVID-19.

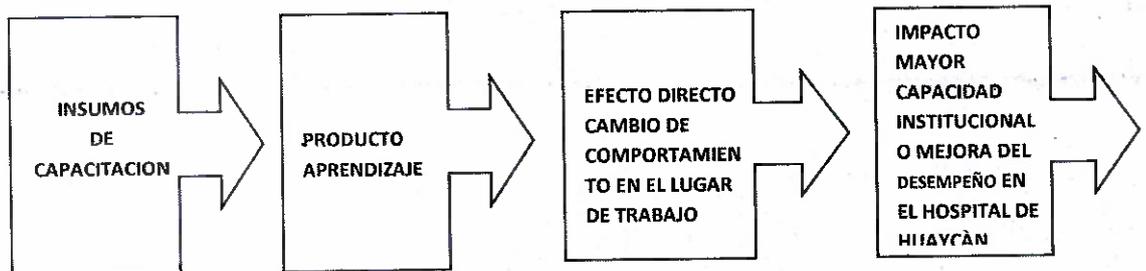


9.5 EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS

El sistema de seguimiento y evaluación de la capacitación pretende constituirse en una herramienta permanente con la participación de los servicios de salud que conforman el Hospital de Huaycán, involucradas en el desempeño del trabajador relacionadas al desarrollo de las actividades educativas del PDP y liderados por el Área de Personal. Para el desarrollo de este sistema es necesario obtener información oportuna y suficiente en tres momentos estratégicos: antes, durante y después de la implementación de las actividades educativas incluidas en el PDP del Hospital de Huaycán.



CADENA DE RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN





El sistema de seguimiento y evaluación contribuirá a:

- Tomar decisiones a partir del análisis de los resultados obtenidos, que permitan resolver las dificultades que se presenten durante el proceso.
- Sistematizar las experiencias obtenidas durante la implementación de las actividades de capacitación.
- Valorar el cumplimiento de los objetivos propuestos y el impacto generado en la institución.
- Hacer ajustes que permitan mejorar el seguimiento a la gestión de capacitación.

9.6 FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2022, serán financiados con recursos ordinarios y recursos directamente recaudados, previsto en el Presupuesto Institucional para el Año 2022.

La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP del año 2022 del Hospital de Huaycán, de acuerdo a lo comunicado por la Unidad de Planeamiento Estratégico es de S/ 41,383. Asimismo las fuentes de financiamiento serán los recursos ordinarios de la entidad.

9.7 VALIDACIÓN POR EL COMITÉ

Los miembros del Comité validan el presente Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2022, tomando como referencia la información proporcionada por el Equipo de Trabajo de Personal quien a su vez la coordinación actúa como Presidente del referido Comité.

Los miembros del comité validan la **matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP - 2022)**, que contiene 48 acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal. Cuyo monto total va de acuerdo a lo comunicado por la Unidad de Planeamiento Estratégico.



➤ Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP – 2022)

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	30	POLÍTICAS SECTORIALES	TRASLADO DE PACIENTES CRÍTICOS	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	500	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	150	POLÍTICAS SECTORIALES	SEGURIDAD EN EL PACIENTE DENTRO DE UNA INSTITUCION DE SALUD	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	500	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL MARCO DE LA LEY SERVIR	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	1000	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN EL MARCO DE LA LEY SERVIR	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	500	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO DE CONTROL PREVIO GUBERNAMENTAL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	2500	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	TALLER DE MANEJO DE HERRAMIENTAS DIGITALES	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	2100	0











"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

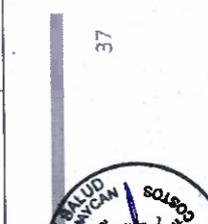
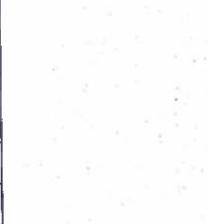
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS AVANZADAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	1200	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLÍTICAS SECTORIALES	XXII CONGRESO PERUANO DE MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACION	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	3	800	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	32	POLÍTICAS SECTORIALES	ACTUALIZACION EN LA ATENCION DE LAS ENFERMEDADES PREVALENTES DE LA INFANCIA EN EMERGENCIA, CONSULTA EXTERNA Y HOSPITALIZACION	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	1000	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	32	POLÍTICAS SECTORIALES	ATENCIÓN DEL RECIEN NACIDO SANO Y COMPLICADO (RCP NEONATAL)	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	1	1000	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	49	POLÍTICAS SECTORIALES	CAPACITACION PRUEBAS DE BIENESTAR FETAL	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	1200	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	43	POLÍTICAS SECTORIALES	CAPACITACIÓN EN LA ATENCIÓN DE LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	3	1200	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	POLÍTICAS SECTORIALES	CAPACITACION EMERGENCIAS GINECO OBSTETRICAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	1500	0

37







"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

22	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	ACTUALIZACIÓN EN LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	1500	0
23	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	GESTION POR PROCESO	Formación laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	3	700	0
24	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	SPSS BASICO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	1000	0
25	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POLÍTICAS SECTORIALES	ACTUALIZACIÓN EN TERAPIA FISICA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	900	0
26	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	46	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO DE ACTUALIZACIÓN: CUIDADO HUMANIZADO DE ENFERMERIA A LOS PACIENTES CON COVID-19 EN LOS SERVICIOS DE SALUD	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	SEMIPRESENCIAL	3	1000	0
27	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	45	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO: CALIDAD Y MEJORA CONTINUA DEL TECNICO DE ENFERMERIA A LOS PACIENTES CON COVID-19 EN LOS SERVICIOS DE SALUD	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	1	800	0
28	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	8	POLÍTICAS SECTORIALES	REPROCESAMIENTO ALTA TEMPERATURA	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	400	0

39

MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huancayo - Comité de Planificación de la Capacitación
 MIEMBRO U. Planificación Estratégica
 MIEMBRO DESARROLLO DE LA VERIFICACIÓN DE LOS TITULADOS 2022
 MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huancayo - Comité de Planificación de la Capacitación
 MIEMBRO U. Planificación de la Capacitación
 MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huancayo - Comité de Planificación de la Capacitación
 MIEMBRO U. Planificación de la Capacitación
 MINISTERIO DE SALUD - Hospital de Huancayo - Comité de Planificación de la Capacitación
 MIEMBRO U. Planificación de la Capacitación

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



29	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	POLÍTICAS SECTORIALES	ALMACENAMIENTO Y MANEJO DE MATERIAL ESTERIL	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	500	0
30	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	POLÍTICAS SECTORIALES	MANEJO PSICOTERAPÉUTICO DE PACIENTES CON PROBLEMAS EMOCIONALES EN NIÑOS.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	600	0
31	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	POLÍTICAS SECTORIALES	MANEJO PSICOTERAPÉUTICO DE PACIENTES CON PROBLEMAS EMOCIONALES EN ADULTOS.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	600	0
32	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLÍTICAS SECTORIALES	PROMOCION DE LA SALUD EN LA INFANCIA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	800	0
33	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	30	POLÍTICAS SECTORIALES	TÉCNICAS PARA EL USO DE EXTINTORES	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	800	0
34	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	12	POLÍTICAS SECTORIALES	ACTUALIZACION DE BRIGADA HOSPITALARIA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	600	0
35	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	30	POLÍTICAS SECTORIALES	AUDITORIA MEDICA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	800	0



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

36	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO DOCENCIA UNIVERSITARIA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	800	0
37	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	GENERALES	DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	SEMIPRESENCIAL	4	1000	0
38	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	PROGRAMACION ORIENTADA A OBJETOS CON JAVA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	383	0
39	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	PROCESOS DE ESTERILIZACIÓN	Formación Laboral	PASANTIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	800	0
40	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	18	POLÍTICAS SECTORIALES	ALMACENAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN EN CADENA DE FRIO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	1000	0
41	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	18	POLÍTICAS SECTORIALES	DISPENSACIÓN DE PRODUCTOS CONTROLADOS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	1000	0
42	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	200	POLÍTICAS SECTORIALES	ERGONOMÍA LABORAL	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	800	0
43	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	PROFESIONAL EN ADMINISTRACION DE REDES Y SERVIDORES	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	1	800	0

41

MINISTERIO DE SALUD
 Hospital de Huaycán
 VICEMINISTERIO DE PRESTACIONES Y ASEGURAMIENTO EN SALUD
 COMITÉ DE EVALUACIÓN
 COMITÉ DE DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS SECTORIALES
 PRESIDENTE COMITÉ DE EVALUACIÓN

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



44	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	110	POLÍTICAS SECTORIALES	LINEAMIENTOS TÉCNICOS EN GESTION RIESGO DE DESASTRES	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	800	0
45	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	30	POLÍTICAS SECTORIALES	AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	1000	0
46	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	110	POLÍTICAS SECTORIALES	SISTEMA NACIONAL DE GESTION DE RIESGO	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	600	0
47	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	INTERVENCION DE OPERADORES DE JUSTICIA FRENTE A LA VIOLENCIA DENTRO DEL GRUPO FAMILIAR	Formación laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	500	0
48	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLÍTICAS SECTORIALES	GESTION DE PROYECTOS SOCIAL	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	SEMI PRESENCIAL	3	500	0
TOTAL													41,383		





X. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

10.1 METAS DE CAPACITACIÓN

Al 2022 se espera alcanzar:

- ✓ 80% del personal de salud programado en el presente Plan, aplicara y desarrollara actividades de capacitación de acuerdo a las necesidades de políticas de salud, así como también de los objetivos institucionales, a fin de garantizar el desarrollo de la articulación de los servicios de salud.

10.2 INDICADORES:

- ✓ N° de personas capacitadas / N° de personas programadas X 100.
- ✓ N° de capacitaciones ejecutadas / N° de capacitaciones programadas x 100
- ✓ N° de réplicas realizadas / N° de réplicas programadas x 100
- ✓ % de éxito en Indicadores de impacto de cada capacitación (por servicio y total)

10.3 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento y verificación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del 2022 del Hospital de Huaycán se utilizarán las siguientes herramientas:

- 10.3.1 Apreciación de participantes al finalizar los eventos de capacitación.
- 10.3.2 Pruebas de conocimiento.
- 10.3.3 Medición a través de indicadores y metas de evaluación.

El monitoreo y la evaluación de las intervenciones planificadas se implementará a modo de sistema integrado y estará orientado a conocer el nivel de ejecución de las actividades, el nivel de calidad de los procesos desarrollados así como también el nivel de logro alcanzado en relación a los objetivos previstos.

La evolución como proceso, buscará determinar los efectos e impactos de las intervenciones del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), mediante un estudio sistemático y planificado.





ANEXOS



(ANEXO 01)

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL CURSO

El Área de Personal agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra unidad valora enormemente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta:

¿Considera que el contenido del Curso le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño?
() Si, bastante () Si, moderado () Si, un poco () Malo

En forma individual, ¿Cómo calificaría la participación de cada uno de los expositores?

Nombre del Expositor	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo

¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de la organización del Curso?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
1. Atención en la inscripción					
2. Presentación de los temas					
3. En general el evento le pareció					

4. El horario le pareció adecuado? () Si () No

Si su respuesta es No, qué otros horarios sugeriría? _____

5. ¿Cómo tuvo conocimiento del curso?:

- () Recibió Correo electrónico del Área de Capacitación () Perifoneo
- () Su jefe se lo sugirió
- () Por documento circular () Otro (Whatsapp)

6. ¿Qué tema(s) le interesaría que tratemos en próximos cursos de capacitación?

7. Comentario y/o sugerencia adicionales para mejorar nuestras actividades

¡Muchas gracias por su colaboración!



(ANEXO 02)

FICHA DE INSCRIPCIÓN N° _____

Fecha _____

Nombre de la Capacitación _____

I. DATOS PERSONALES

Apellido Paterno

Grid for last name: 12 empty boxes

Apellido Materno

Grid for maternal name: 12 empty boxes

Nombres

Grid for first names: 12 empty boxes

Fecha de Nacimiento

Grid for birth date: 3 empty boxes

DNI

Grid for DNI: 8 empty boxes

Dirección Actual: _____

Distrito

Provincia

Departamento

Correo Electrónico _____ Teléfono/Celular _____

DATOS PROFESIONALES Y LABORALES

Profesión/Técnico: _____

Dirección/Oficina _____

Tiempo de Servicios: _____

Condición Laboral _____

Area y/o CET _____

Cargo/Puesto actual _____

Dirección de Trabajo _____ Teléfono _____

Vº Bº del Jefe Inmediato

Firma del Participante

Vº Bº del Director

(ANEXO 03)

CARTA DE COMPROMISO

Compromiso como beneficiarios de Capacitación

Por medio del presente él/la suscrito(a) participa voluntariamente:

APELLIDOS Y NOMBRES:		
PUESTO:		
ORGANO O UNIDAD ORGÁNICA:		
CONDICIÓN LABORAL: (consignar con un aspa)	CAS () Fecha de Ingreso: (solo para el CAS)	Nombrado ()
DENOMINACIÓN DE LA CAPACITACIÓN		
PROVEEDOR DE LA CAPACITACIÓN		
NÚMERO DE HORAS DE LA CAPACITACIÓN	Cronológicas:	
	Académicas:	
COSTO DE LA CAPACITACIÓN	Costos Directos: () Monto: S/. _____	
	Costos Indirectos: () Monto: S/. _____	
VALOR DE LA CAPACITACIÓN: (VC= CC + ECHS)		
TIEMPO DE PERMANENCIA:		
TIPO DE CAPACITACIÓN:	Formación Laboral ()	Formación Profesional ()



(*) CC= Costo de Capacitaciones
ECHS: Equivalencia de Costo por Hora del Servidor beneficiario de capacitación en función de su remuneración.
Si la capacitación se ejecuta fuera del horario laboral, la equivalencia tendrá un valor de cero (0)
Si la capacitación se ejecuta dentro del horario laboral, la equivalencia se deberá calcular.
(**) Para determinar el tiempo de permanencia se calcula el doble de tiempo de duración de la capacitación + la conversión correspondiente de acuerdo a la TABLA de Conversión.

Como parte de la responsabilidad me comprometo a:

1. Permanecer en la entidad el tiempo establecido o devolver el Valor de la Capacitación calculado o en caso corresponda, el remanente de dicho valor.



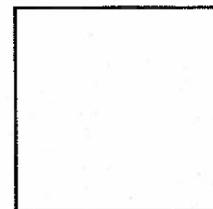
2. Participar de manera puntual y colaborar en las evaluaciones previas o posteriores, que se desarrollen como parte de la capacitación.
3. Cumplir con el 100% de asistencias y obtener la nota aprobatoria requerida por el proveedor de capacitación. (En caso de enfermedad o comisión de servicio, que impida su asistencia a la capacitación, deberá notificar al Equipo de Gestión de Capacidades, un día antes o inmediatamente luego de ocurrida la inasistencia, presentando el documento que justifique la misma).
4. Aprobar la capacitación de la cual soy beneficiario.
5. Transmitir los conocimientos adquiridos a otros servidores, cuando lo solicite el jefe inmediato de la unidad orgánica.

PENALIDADES:

En caso de incumplimiento al tiempo de permanencia, por renuncia o por no aprobar la capacitación, **Autorizo** expresamente al órgano competente, a realizar el descuento del Valor de la Capacitación o el remanente de corresponder de mi remuneración mensual, liquidación u otro concepto derivado de mi relación laboral a la que tuviera derecho, en..... cuotas (máximo 6).

Declaro conocer que, en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, no podré ser beneficiario de otra acción de capacitación por el periodo de seis (06) meses luego de culminada la capacitación.

Declaro conocer que, en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, estos serán registrados en mi Legajo Personal.



FIRMA:
DNI:

Huella Digital



(ANEXO 04)

RELACIÓN DE PARTICIPANTES

Actividad Educativa:

Costo del Curso por Personas:

Costo Total por Curso:



N°	D.N.I.	Apellidos y Nombres	Profesión u Ocupación	Cargo actual	Condición Laboral	Servicio donde Labora	Firma
01							
04							
06							

El jefe del área da fe de la veracidad del N° de participantes y expresa su voluntad de solicitar la extensión del contrato de los servidores CAS FIRMANTES, por un año después de haber recibido la capacitación (Pasantía, Programa de especialización o diplomado) contabilizado a partir de la culminación de la capacitación.



Sello y Firma del Jefe de Servicio

Fecha:

HH/UAD/ETPR
Unidad de Administración / Equipo de Trabajo



(ANEXO 05)
Encuesta de Satisfacción
(Modelo referencial)

Nombre del curso:
 Fecha: Hora:
 Nombre del instructor o Proveedor:
 Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala.
 Marque sus respuestas con una X.
 4 = Total acuerdo 3 = De acuerdo 2 = en desacuerdo 1 = Total desacuerdo
Resultado: De 14 a 22 = Muy Malo De 23 a 30 = Malo De 31 a 39 = Regular
 De 40 a 48 = Bueno De 49 a 56 = Muy Bueno



Dimensión	Indicadores	Respuestas
1. Objetivos y contenidos del programa	a. Se cumplieron los objetivos del curso b. Los contenidos de curso son coherentes con los objetivos del curso. c. Durante el curso se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias.	1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4
2. Materiales (Responda solo en caso de haber recibido materiales)	a. los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo del curso b. Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso.	1 2 3 4 1 2 3 4
3. Recursos audiovisuales	a. Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje del curso	1 2 3 4
4. Instructor	a. Las explicaciones del instructor son claras y comprensibles b. El instructor generó un ambiente de participación c. El instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes. d. El instructor evidenció dominio del tema.	1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4
5. Duración	a. La duración del curso fue apropiada	1 2 3 4
6. Ambiente de aprendizaje (Responda solo en caso la capacitación fuera presencial)	a. Las condiciones ambientales (iluminación, espacio) favorecieron su aprendizaje.	1 2 3 4
7. Intención de aplicación	a. ¿Ha comprendido suficientemente los temas tratados como para usarlos en su trabajo diario? b. ¿Los ejercicios, herramientas, tareas, etc. van a permitir la aplicación rápida de lo aprendido? c. ¿El curso le ha generado ideas nuevas para usarlas en su trabajo? d. ¿Se siente seguro y motivado para aplicar lo aprendido?	1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4
8. Percepción global	a. El curso de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades b. Recomendaría este curso a otras personas.	1 2 3 4 1 2 3 4
9. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación recibida?	Respuesta:	
Resultado obtenido		



MODELO N° 01

Al finalizar la actividad educativa, la unidad Usuaria debe presentar el informe final según Modelo N° 01 y Anexos.

La presentación del informe final se realizara mediante memorando dirigido a la coordinación de Equipo de Trabajo de Personal y contar con las firmas de las jefaturas inmediatas superiores se debe consignar el documento de referencia de origen a la realización de la actividad educativa, foliar las hojas en orden correlativo.

En un plazo máximo de 05 días hábiles de finalizado la actividad educativa, se entregara el informe final.

En caso de Diplomados, especialización, pasantías, entregara en un plazo máximo de 30 días calendario

el informe final del cumplimiento de la actividad educativa.

Estructura Básica del informe Final de una Actividad Educativa

Análisis

Del Evento (referido al desarrollo de la actividad educativa) Objetivos, Metodología, cumplimiento de horario y desarrollo de temario, puntualidad, asistencia, permanencia, logros y dificultades.

- b. **De los Recursos Humanos** (referido al número de participantes, docentes y coordinadores y/o facilitadores que participaron en la organización y realización de la actividad educativa, total de participantes aprobados, desaprobados, aptos a certificar).

Del Apoyo logístico (referido a los recursos empleados, impresos, equipos audio visual, informático, etc.).

- d. **De la Fuente de Financiamiento** (Presupuesto R0, RDR, PRR, Convenio).

- e. **De las Competencias a fortalecer** (referidos a cerrar las brechas que justifican la realización de la actividad educativa).

Conclusiones: calificará el logro de los objetivos y el cumplimiento de lo programado.

Recomendaciones: recomendará constructivamente las acciones que coadyuven al mejoramiento continuo, proyectos de mejora.

- h. **Anexos.**

