



PERÚ

MINISTERIO
DE
SALUD

Viceministerio
De Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital De Emergencias
"José Casimiro Ulloa"

Oficina de Personal

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIAS "JOSE CASIMIRO ULLOA"



PLAN ANUAL DE DESARROLLO
DE LAS PERSONAS

OFICINA DE PERSONAL DEL HEJCU

AÑO 2022



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DIRECTORIO

DIRECCIÓN GENERAL

Dr. LUIS JULIO PANCORVO ESCALA.

DIRECTOR GENERAL.

OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN

Lic. JOSE ESTEBAN TORRES ARTEAGA.

DIRECTOR EJECUTIVO DE ADMINISTRACIÓN.

OFICINA DE PERSONAL

Lic. ROBERTO VILLANUEVA FUENTES RIVERA.

JEFE DE LA OFICINA DE PERSONAL.



UNIDAD DE NORMATIVA Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Lic. MILAGROS AQUINO CHAVEZ.

Jefe de Equipo

- Coordinador de Capacitación: Sr. JOSÉ ROJAS GUIZADO.





ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	PAG. 04
PRESENTACIÓN	PAG. 05
BASE LEGAL.....	PAG. 05
JUSTIFICACIÓN	PAG. 06
DISPOSICIONES GENERALES.....	PAG. 06
MISION Y VISION.....	PAG. 07
VALORES.....	PAG. 07
FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN.....	PAG. 07
OBJETIVOS	PAG. 08
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	PAG. 08
ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	PAG. 09
ÁMBITO DE APLICACIÓN	PAG. 10
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	PAG. 10
FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN.....	PAG. 12
DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	PAG. 12
MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	PAG. 14
NIVELES DE CAPACITACIÓN.....	PAG. 15
RESPONSABILIDADES	PAG. 16
ACCIONES A DESARROLLAR.....	PAG. 16
SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN	PAG. 17
PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	
INTRAMURAL Y EXTRAMURAL	PAG. 17
ANEXO (1) Y (2).....	PAG. 17





PERÚ

MINISTERIO
DE
SALUD

Viceministerio
De Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital De Emergencias
"José Casimiro Ulloa"

Oficina de Personal

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

INTRODUCCIÓN

El plan de desarrollo de las personas del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", es un instrumento fundamental de gestión mediante el cual la utilización efectiva de políticas para capacitación y el desarrollo del talento humano, permiten el incremento de las destrezas, habilidades, conocimiento y actitudes, las cuales están directamente relacionados con los resultados y con la integración del trabajador a su puesto.

En los últimos años, se vienen experimentando cambios en el campo de salud pública, que obligan a la realización de modificaciones significativas en el diseño de las organizaciones de salud, así como con la finalidad de hacerlas más dinámicas, eficientes y competitivas y con ello elevar los niveles de calidad de atención en sus diferentes servicios. Por consiguiente los procesos de capacitación deben ser continuos de carácter estratégico, orientado a mejorar cualitativamente el desempeño de los servidores tanto en conocimientos y habilidades que contribuyan al desarrollo organizacional, ya que influyen directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Alcanzar el logro de los objetivos institucionales a través de los recursos humanos capacitados, además de ser un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera, fortalece las competencias en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025 que establece las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010 PCM.

El plan de desarrollo de las personas del periodo 2022, ha implementado la política de mejoramiento continuo conociendo y/o identificando las necesidades de las jefaturas y oficinas teniendo un alcance hacia todo el personal, nombrado y contratado bajo modalidad D.L. N° 1057 ; Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros, estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques de gestión. En tal sentido, a través de la capacitación, logramos que el perfil del trabajador se amolde al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas en un puesto de trabajo, que asegura el mejoramiento de la competitividad, calidad y productividad de la atención en salud.

Por consiguiente el presente documento de gestión, representa el primer paso de la transformación de la gestión del desarrollo del talento humano en nuestra institución, que nos consolidará como cuerpo multidisciplinario, debidamente preparado y acreditado, con principios y valores, mística de servicio, transparencia, honestidad, lealtad y ética al servicio de los ciudadanos.



I. PRESENTACIÓN

El Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa" por medio del presente Plan de Desarrollo de las Personas, se da a conocer los lineamientos que enmarca la gestión de capacitación en la institución y la planificación de las actividades que se realizarán durante el periodo 2022, en el marco de lo determinado por la directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR – y por lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025 con su Reglamento D.S. N° 009-2010-PCM, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Decreto Legislativo N° 1505 establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19 y Decreto De Urgencia N° 139-2020 que establece medidas extraordinarias y urgentes en el marco de la emergencia sanitaria por la covid-19, así como medidas en materia presupuestaria que impulsen a coadyuvar el gasto público facilitando al recurso más valioso de nuestra institución como es el Recurso humano, oportunidades para mejorar sus habilidades y motivándolo a desarrollar capacidades y responsabilidades y el decreto de urgencia N° 115-2021 decreto de urgencia que modifica los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y N° 078-2020 y el Decreto Legislativo N° 1505 y proroga la vigencia del trabajo remoto para el sector público al 31 diciembre 2022.

II. BASE LEGAL

- Ley N° 29244, Ley que establece la Implementación y el Funcionamiento del Fondo para el fortalecimiento del Capital Humano.
- Ley N° 28939, Crea fondos como actividades, entre otros, el Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano, cuya finalidad es el fortalecimiento del capital humano en las entidades públicas, para la mejora permanente de la calidad del empleo público través de la capacitación.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 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.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1025 sobre Normas de Capacitación y rendimiento para el sector público.





PERÚ

MINISTERIO DE SALUD

Viceministerio De Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Hospital De Emergencias "José Casimiro Ulloa"

Oficina de Personal

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- Decreto Supremo N° 032-2018-PCM, Deroga el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM y modificatoria que define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.
- Resolución Ministerial N° 767-2006/MINSA, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".
- Resolución Directoral N° 362-2011-DG-HEJCU-OP, aprueba el Comité de Becas del Hospital de Emergencias Jose Casimiro Ulloa.
- Resolución Directoral N° 091-2012-DG-HEJCU, aprueba el Manual de Organización y funciones del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa".
- Resolución Directoral N° 007-2013-DG-HEJCU, aprueba Manual de Procedimientos de la Oficina de Personal del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa".
- Decreto de Urgencia N° 115-2021 decreto de urgencia que modifica los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y N° 078-2020 y el Decreto Legislativo N° 1505, y proroga la vigencia del trabajo remoto para el sector público al 31 diciembre 2022.

III. JUSTIFICACIÓN

Es responsabilidad del Hospital de Emergencias "Jose Casimiro Ulloa", el Fortalecimiento de conocimientos y habilidades de un personal tiene una considerable importancia, convirtiéndose así en el pilar fundamental en los que las instituciones como la nuestra sustentan sus logros, garantizando con ello que la población acceda a una atención integral y de calidad.

La capacitación basada en las principales necesidades constituye un factor para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas, conllevando al desarrollo personal y a su vez optimizando la atención y servicios que se brindan, ya que es un proceso constante de búsqueda de mayores niveles de eficiencia, efectividad y productividad y con una gestión de anticorrupción.

En tal sentido se plantea el presente plan anual de desarrollo de las personas 2022, para propiciar un servicio de calidad, optimizando la atención al público.





PERÚ

MINISTERIO
DE
SALUD

Viceministerio
De Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital De Emergencias
"José Casimiro Ulloa"

Oficina de Personal

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

IV. DISPOSICIONES GENERALES

Consolidar el trabajo en equipo y la capacidad de organización, que actualmente realizan los trabajadores y funcionarios del Hospital de Emergencias "Jose Casimiro Ulloa", es la finalidad de la capacitación, permitiendo asumir con responsabilidad sus funciones y Contribuyendo a elevar las competencias y desempeño del personal transmitiendo conocimientos y fortaleciendo capacidades, es así que el presente documento busca:

- **Generar**, conductas positivas y mejorar el clima laboral, mediante la equidad en todos los niveles, priorizando los requerimientos de la institución.
- **Implementar y cautelar**, el desarrollo de las actividades tales como cursos, talleres, diplomados, etc. acorde con los planes, objetivos y requerimientos programados.
- **Mejorar**, las competencias del potencial humano para el óptimo desempeño en la atención de las emergencias y urgencias.
- **Actualizar**, de manera permanente al personal en nuevos conocimientos científicos y tecnológicos para contribuir en la mejora de los servicios de salud.
- **Fortalecer**, la formación del personal en relación a las disposiciones de la administración pública, para facilitar la gestión administrativa.



V. MISION Y VISION

- **Misión:** Contribuir a mejorar la salud de la población, atendiéndola en situaciones de emergencia y urgencia en forma oportuna, con equidad, calidad, calidez, eficiencia, eficacia y desarrollando la docencia en salud.
- **Visión:** Ser líder del sistema de atención de emergencias y urgencias a nivel nacional promoviendo la docencia e investigación, empleado tecnología de punta, innovadora y comprometida.



VI. VALORES

- Respeto mutuo.
- Compromiso.
- Inclusión.
- Justicia.
- Equidad.
- Responsabilidad.
- Vocación de servicio.
- Lealtad, confianza y defensa de los valores.





VII. FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN

El plan de desarrollo de las personas 2022, está orientado a que las políticas y los objetivos estratégicos de nuestra Institución se implementen, con ello elevar el nivel de rendimiento y compromiso de los trabajadores, siendo los fines para tal propósito:

- **Mejorar**, los conocimientos y desarrollar actividades de perfeccionamiento continuo, para maximizar la efectividad y eficiencia del personal de nuestra Institución, así pueda desempeñar eficientemente sus cargos, orientándose hacia la excelencia.
- **Promover**, una cultura de prevención de riesgos laborales en la institución, así como, dar a conocer y actualizar al personal sobre la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- **Promover**, el desarrollo de habilidades transversales, ya que ofrecen mayor capacidad de respuesta: agilidad en los procesos.
- **Generar**, conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad, con ello, elevar la moral del trabajador.
- **Mantener** al trabajador al día con los avances tecnológicos, a fin de mejorar su desempeño y elevar su productividad.



VIII. OBJETIVOS

➤ **Objetivo General**

Proveer en la capacitación y formación, conocimientos que desarrollen cambios en el desempeño del trabajador, asegurando un clima laboral satisfactorio, alta calidad en los procesos de gestión, mejoramiento de la capacidad de respuesta, mejorando las competencias de calidad en el servicio y atención al paciente.



➤ **Objetivos Específicos**

- **Implementar**, un sistema de información estratégica que permita una adecuada evaluación de los procesos de capacitación realizados.
- **Lograr**, la identificación de los trabajadores con la institución, favoreciendo su compromiso al logro de los objetivos institucionales.
- **Fortalecer y potenciar**, las capacidades de gestión, así como de la capacidad operativa basada en competencias para responder eficientemente a las necesidades institucionales.
- **Implementar**, un programa de fortalecimiento de Capacitación, de acuerdo a la normatividad establecida por los organismos que regulan la formación y especialización de los recursos humanos de las ciencias de la salud y los del personal administrativo.





- **Promover**, los valores éticos y morales en el quehacer diario y en la prestación de servicios administrativos y de salud.

IX. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El Hospital de emergencias Jose Casimiro Ulloa, de acuerdo a sus funciones generales tiene los siguientes objetivos estratégicos:

OE1. 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.

OE2. Garantizar el acceso a ciudadanos y servicios de salud de calidad organizados en Redes Integradas de salud, centrada en la persona, familia y comunidad, con énfasis en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.

OE3. Fortalecer la rectoría, la gobernanza y la gestión institucional; eficiente, ética e íntegra, en el marco de la modernización de la gestión pública.

OE4. Mejorar la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en salud con énfasis en competencias, y la disponibilidad equitativa en el país.

OE5. Fortalecer la gestión de riesgo y defensa ante emergencias y desastres.

OE6. Garantizar la prevención y control de enfermedades transmisibles; fortalecidos; con énfasis en las prioridades sanitarias nacionales.



X. ESTRUCTURA ORGÁNICA

Para el cumplimiento de los objetivos, el hospital de emergencias Jose Casimiro Ulloa, tiene la siguiente estructura orgánica:

Órgano de Dirección:

Dirección General.

Órgano de Control:

Órgano de control institucional.

Órganos de Asesoramiento:

Oficina ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto.

Oficina de Asesoría Jurídica.

Oficina de Epidemiología y salud Ambiental.

Oficina de Gestión de la Calidad.

Órganos de Apoyo:

Oficina Ejecutiva de Administración.

Oficina de Economía.

Oficina de Logística.

Oficina de Personal.

Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento.





- Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación.
- Oficina de Estadística e Informática.
- Oficina de Seguros.
- Oficina de Comunicaciones.

Órganos de Línea:

- Departamento de Medicina.
 - Servicio de Cuidados Críticos.
- Departamento de Cirugía.
- Departamento de Traumatología.
- Departamento de Neurocirugía.
- Departamento de Anestesiología.
- Departamento de Enfermería
 - Servicios de Esterilización.
 - Servicio de enfermería en Centro Quirúrgico.
 - Servicio de enfermería en Cuidados Críticos y Neurotrauma.
 - Servicio de enfermería en Cirugía – Hospitalización.
 - Servicio de enfermería en Traumatología – Hospitalización.
 - Servicio de enfermería en Medicina – Hospitalización.
- Departamento de Patología Clínica.
- Departamento de Diagnóstico por Imágenes.
- Departamento de Farmacia.
- Departamento de Servicio Social.
- Departamento de Nutrición.



XI. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan anual de desarrollo de las personas 2022, es de aplicación a los servidores asistenciales y administrativos de las diversas oficinas, departamentos y jefaturas de nuestra institución, bajo los regimenes de contratación según D.L. N° 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público", y su Reglamento D.S. N° 005-90-PCM; y D.L. N° 1057 "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios".

Numero de Servidores Civiles que conforman la entidad:

N° de trabajadores asistenciales Contratados por Terceros	N° de trabajadores administrativos contratados por terceros	N° de trabajadores asistenciales CAS (DL. 1057)	N° de trabajadores Administrativos CAS (DL. 1057)	N° de trabajadores asistenciales nombrados (DL 276)	N° de trabajadores administrativos nombrados (DL. 276)	Total PEAS
102	48	102	51	634	70	1,007



XII. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, declarándose en emergencia sanitaria a nivel nacional y dicta medidas de prevención y control del covid-19, en su artículo 2, en el punto 2.1.3. Sobre espacios públicos y privados, menciona " en el caso de actividades o eventos que impliquen la concentración de personas en espacios cerrados o abiertos que ofrezcan mayores riesgos a la transmisibilidad del Covid -19, corresponde a la autoridad competente evaluar los riesgos para determinar la pertinencia de su realización"; así como mediante el Decreto Supremo N° 003-2022-SA, el Gobierno dispuso la prórroga de la declaratoria de la emergencia sanitaria por la presencia de la COVID-19 en nuestro país, por un plazo de 180 días calendario (agosto 2022) contados a partir del 2 de marzo próximo y el Decreto de Urgencia 115-2021, que ha prorrogado la regulación del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2022, ante lo expuesto, nos lleva a la ejecución del presente plan de capacitación de manera semipresencial y/o virtual (Webinar), quedando las acciones de capacitación presenciales pendientes, según la metodología que requieran para el mejor aprendizaje y entrenamiento.

Entre los meses de noviembre a diciembre 2021 se coordinaron la realización de visitas técnicas de apoyo a los departamentos y Oficinas de la Institución, brindando información necesaria sobre la importancia del DNC (diagnóstico de necesidades de capacitación), indicando:

- Las acciones de capacitación que se propongan en el DNC, deben estar alineadas a los objetivos estratégicos de la entidad y funciones de los servidores.
- Las capacitaciones deben ser estrictamente derivadas de necesidades institucionales y no de demandas personales.
- Las capacitaciones buscan cerrar brechas de capacidades y competencias de los servidores.

En virtud a lo indicado se recolectaron y consolidaron las matrices de diagnóstico de necesidades de capacitación DNC, proporcionado por las oficinas y departamentos del Hospital de Emergencias Jose Casimiro Ulloa, que mediante un proceso de análisis identificaron y priorizaron sus necesidades de capacitación en función al cierre de brechas en las competencias y conocimientos según las funciones asignadas y que coadyuven a los objetivos estratégicos institucionales, anteponiendo debido a esta coyuntura las que se puedan realizar de manera virtual (webinar).

Por lo expuesto, el resultado del análisis realizado de las matrices de diagnóstico de necesidades de capacitación de las oficinas y departamentos, tenemos:



- Realizar actividades educativas referidas a habilidades de trabajo en equipo, clima y cultura organizacional, dirigido al personal asistencial y administrativo.
- Inclusión de actividades educativas de carácter transversal, las cuales se agruparon de acuerdo a materias identificadas de: Género, derechos humanos, interculturalidad, integridad, gobierno, y calidad de servicio a la ciudadanía, dirigido al personal asistencial y administrativo.
- Incorporar la actividades educativas virtuales (Webinar) y semipresenciales, para el personal asistencial, identificada la naturaleza de la formación según corresponda.

El presente PDP 2022 (Plan anual de capacitación), contiene 37 actividades educativas, considerándose acciones de formación laboral.

XIII. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Las actividades educativas programadas en el plan anual de desarrollo de las Personas 2022, del Hospital de Emergencias Jose Casimiro Ulloa, ascienden a la suma de S/181,328.00 mil soles, el cual será financiado por las fuentes financieras correspondientes del presupuesto institucional del Hospital.



XIV. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

1. METAS

Capacitar al 100% de los trabajadores programados en el presente Plan.

2. ESTRATEGIAS

- Ejecutar las capacitaciones programadas, en entrenamiento clínico, administrativo, pasantías, que son necesarias para el cumplimiento de metas Institucionales.
- Capacitar, al trabajador en temas que guarden relación directa, con las funciones que desempeña, comprometiéndolo a asistir y aprobar cada actividad educativa (capacitación) en la que participe.
- Capacitaciones relacionadas con temas vinculados con la Emergencia Sanitaria (Covid-19) o que se deriven de esta.
- Hacer uso efectivo de las instalaciones y equipos de nuestra institución, para capacitaciones In House, contando para tal fin con 2 auditorios y equipos multimedia.
- Desarrollo, de cursos en los cuales intervengan, los convenios interinstitucionales vigentes.

3. TIPOS - ACCIONES DE CAPACITACION

Se definen 4 tipos de capacitación:





○ **TIPOS DE CAPACITACION**

➤ **Capacitación Inductiva.**

Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo trabajador en general como a su ambiente de trabajo.

➤ **Capacitación Preventiva.**

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodología de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo institucional.

➤ **Capacitación Correctiva.**

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada en el hospital, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

➤ **Capacitación para el Desarrollo de Carrera.**

Estas actividades se orientan a facilitar que los trabajadores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en el hospital, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los trabajadores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la institución puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

○ **ACCIONES DE CAPACITACION**

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes acciones:

➤ **Formación.**

Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

➤ **Actualización.**

Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico -tecnológicos en una determinada actividad.

➤ **Especialización.**





PERÚ	MINISTERIO DE SALUD	Viceministerio De Prestaciones y Aseguramiento en Salud	Hospital De Emergencias "José Casimiro Ulloa"	Oficina de Personal
------	---------------------	---	---	---------------------

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada la actividad.

➤ **Perfeccionamiento.**

Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

➤ **Complementación.**

Su propósito es reforzar la formación de un trabajador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

XV. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Modalidad educativa de capacitación, proyectada a lograr la adquisición de nuevos conocimientos sobre la formación basal. Permite la difusión de los avances científicos y Tecnológicos, comprende:

- **Conferencia.** Actividad educativa en la que un expositor calificado diserta sobre algún punto doctrinal de la especialidad. Su valor agregado es la difusión de conocimientos y experiencias del experto. Se escoge la conferencia cuando el tema a actualizar o el nivel del mismo es de dominio poco común. Tiene una duración de 45 a 60 minutos.
- **Congreso.** Conjunto de actividades, caracterizado como una reunión de especialistas en la que se informa sobre los avances y/o investigaciones en determinado tema brindando información y conocimiento profundo de varios temas de una misma disciplina. No implica la adquisición de competencias y desarrolla espíritu solidario y corporativo, culminando con conclusiones y recomendaciones, requiere ponentes altamente calificados especializados. Tiene una duración entre 36 y 80 horas académicas como promedio. Valor curricular mínimo de 02 créditos.
- **Curso.** Actividades educativas con elementos de aprendizaje planificados en un periodo de tiempo (supervisión, monitoreo, evaluación, certificación) y secuenciados bajo la forma de contenidos estructurados, Tiene una duración mínima de 17 horas académicas como promedio. Valor Curricular y/o Crédito.
- **Foro.** El grupo en su totalidad discute informalmente un tema o situación bajo la conducción de un coordinador. El objetivo es permitir la libre expresión de ideas y opiniones entre los integrantes de un grupo para llegar a determinadas conclusiones sobre el tema. Se da lugar al debate y el coordinador extrae las posibles conclusiones. Tiene una duración de 60 a 120 minutos





PERÚ	MINISTERIO DE SALUD	Viceministerio De Prestaciones y Aseguramiento en Salud	Hospital De Emergencias "José Casimiro Ulloa"	Oficina de Personal
------	---------------------	---	---	---------------------

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- **Diplomado.** Programa organizado en módulos que agrupan contenidos de una o varias disciplinas, complementando otras áreas en la actividad profesional capacitación que se ofrece como una respuesta a la creciente necesidad de motivar a la fuerza laboral de cualquier organización a entender el papel que juega el desarrollo de competencias personales y para el trabajo, los diplomados de posgrado deben completar un mínimo de 24 créditos y que cada crédito equivale a 16 horas lectivas de teoría, con lo que un diplomado debería durar un mínimo de 384 horas.
- **Simposio.** Reunión de expertos en la que se expone diversos aspectos de un tema en forma ordenada, desde distintos puntos de vista, brinda una visión integral del tema y tiene una duración de 40 a 90 minutos de exposición y 20 a 30 minutos de discusión o preguntas y respuestas.
- **Taller.** Es la actividad que vincula la teoría con la práctica en la que los participantes contribuyen de manera activa al análisis de un tema específico, en relación directa con el facilitador, que planifica los contenidos a desarrollar a partir de los objetivos del aprendizaje que se precisa alcanzar, obteniendo productos específicos de acuerdo al contenido temático. Se caracteriza por tener varias sesiones de trabajo y al final debe haber una sesión de resumen y evaluación. El participante adquiere conocimientos, habilidades y destrezas, requiere de un moderador calificado y una selección homogénea de participantes.
- **Virtual.** La formación online son cursos que se realizan de forma no presencial a través de un dispositivo con conexión a Internet, esto es, que requieren de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Los participantes pueden participar de la actividad educativa desde su casa o desde cualquier sitio en el que tengan conexión a Internet.
- **Webinar.** Es un tipo de conferencia, taller o seminario que se transmite por Internet. La característica principal es la interactividad que se produce entre los participantes y el conferenciante. Como en cualquier evento presencial, el conferenciante está hablando en vivo a la audiencia y los asistentes pueden hacer preguntas, comentar y escuchar lo que los demás participantes tienen que decir.

XVI. NIVELES DE CAPACITACION

Existen 3 niveles de capacitación:

➤ Nivel 1

La Orientación, tiene por objeto facilitar la integración de un colaborador a un puesto de trabajo en el corto plazo. Responde a las brechas o necesidades de capacitación identificadas durante el proceso de selección.





➤ **Nivel 2**

Está orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas identificadas para el establecimiento de acciones de capacitación en el corto y mediano plazo, comprende el entrenamiento de procesos nuevos y existentes.

➤ **Nivel 3**

Está orientado al desarrollo de acciones de especialización o profundización de las competencias en el largo plazo. Procede también en los casos en que los resultados demuestran que las personas al servicio del estado cuentan con las competencias necesarias y suficientes para el adecuado desarrollo de su puesto. Este nivel de capacitación está orientado a atender las demandas de los programas de línea de carrera y sucesión.

XVII. RESPONSABILIDADES

La oficina de personal es la responsable del cumplimiento del plan de desarrollo de las personas para el periodo 2022, realizando un permanente seguimiento a los cursos impartidos por las instituciones educativas, teniendo en consideración que el Hospital, cuenta al momento de elaborar el presente Plan con 704 trabajadores en condición de nombrados, 43 en condición de destacados de otras sedes y 153 en condición de contratados bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

El personal asistencial, está conformado por los médicos, enfermeras, técnicos y auxiliares, que son técnicos y especialistas en la atención de las emergencias médicas y quirúrgicas, que trabajan las 24 horas del día, atendiendo a los pacientes, en los servicios de hospitalización, centro quirúrgico, unidades críticas, trauma shock etc.

El personal administrativo, está conformado por los Órganos de Asesoría, Línea y por los Órganos de Apoyo, integrado por profesionales, técnicos y auxiliares administrativos, que atienden de 8:00h a 13:00h y de 14:00h a 16:00h al público usuario, (familiares de pacientes, trabajadores del Hospital, etc.), en su mayoría son técnicos y especialistas que cumplen a cabalidad sus funciones presentando la serie de informaciones que demandan las Unidades Orgánicas superiores del MINSA y las informaciones que se requieren para una oportuna toma de decisiones por parte de la Dirección del Hospital, el personal asistencial y administrativo coadyuvan a lograr los objetivos institucionales.

XVIII. ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2022 del personal del HEJCU, de actualización profesional, cursos técnicos especializados,





seminarios, talleres y similares capacitaciones relacionadas con temas vinculados con la Emergencia Sanitaria (COVID-19) o que se deriven de esta, están respaldadas por temarios que tienen relación directa con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y que permitirán a los participantes a capitalizar los temas y el esfuerzo realizado, mejorando su rendimiento, calidad de trabajo, elevar su productividad, a favor de su desarrollo laboral e institucional.

XIX. SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN

La oficina de personal, a través del área de capacitación, realizara el permanente seguimiento a los cursos impartidos por las instituciones educativas y/o consultores, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Los participantes inscritos en los diversos cursos, talleres, etc. firmaran una carta de compromiso antes de iniciar el curso, de acuerdo a la directiva de capacitación vigente, asumiendo las responsabilidades correspondientes, de ser el caso, además de ello la presentación de un informe detallado de la actividad académica realizada.



XX. PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS INTRAMURAL Y EXTRAMURAL

Elaborado sobre la base de propuestas remitidas por las Jefaturas y Oficinas de los diferentes estamentos del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", así como a lo propuesto por la Oficina de Personal y capacitaciones relacionadas con temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta, adicionalmente y por necesidad de la institución y en función a la disponibilidad presupuestal, se podrían incluir algunos otros eventos de capacitación.

Se adjunta Cuadro de los cursos requeridos para el ejercicio 2022.



ANEXO 1

Cuadro de Necesidades de Capacitación "Plan de Desarrollo de las Personas 2022"

ANEXO 2

Modelo de Informe de resultados de la Capacitación
Modelo de Carta de Compromiso Individual - Múltiple.



ANEXO 1

CUADRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2022"
 (Capacitaciones relacionadas con temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta)

ACCIONES DE CAPACITACIÓN PROGRAMADAS PERIODO 2022

DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA	TIPO DE ACTIVIDAD EDUCATIVA	MODALIDAD EDUCATIVA	TIPO DE CAPACITACIÓN	MATERIA DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	CRONOGRAMA TRIMESTRAL Referencial	NRO. DE PARTICIPANTES	COSTO POR PERSONA (REFERENCIAL)	MONTO TOTAL	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
OFICINA DE PERSONAL											
1 Gestión Por Procesos: Una Herramienta Para Mejorar La Calidad De Bienes y Servicios Públicos.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	A1	Cierre Brecha	Aprendizaje	I-II-III-IV Trimestre	50	S/. 70.00	S/. 3,800.00	RO
2 Bournout Y Resolución De Los Conflictos En El Area De Trabajo.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B1	Cierre Brecha	Aprendizaje	I-II-III-IV Trimestre	50	S/. 70.00	S/. 3,800.00	RO
3 Sistema Anticorrupción En La Gestión Pública En El Marco Del Covid-19.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B1	Cierre Brecha	Aprendizaje	I-II-III-IV Trimestre	50	S/. 70.00	S/. 3,800.00	RO
4 Gestión Pública Estratégica "En De La Comunicación Asertiva En Tiempos De Crisis En El Marco De Los Efectos Del Covid-19".	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B1	Cierre Brecha	Aprendizaje	I-II-III-IV Trimestre	50	S/. 70.00	S/. 3,800.00	RO
5 La transformación eficaz de la cultura organizacional en tiempos de Covid-19.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B1	Cierre Brecha	Aprendizaje	I-II-III-IV Trimestre	50	S/. 70.00	S/. 3,800.00	RO
6 Simplificación Administrativa y El Procedimiento De La Ley De Transparencia Administrativa En Las Entidades Públicas, En El Marco Del Covid-19.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B4	Cierre Brecha	Aprendizaje	I-II-III-IV Trimestre	50	S/. 70.00	S/. 3,800.00	RO
7 Salud Ocupacional y Su Importancia En Los Protocolos De Prevención Ante El Covid-19.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B1	Cierre Brecha	Aprendizaje	I-II-III-IV Trimestre	50	S/. 70.00	S/. 3,800.00	RO
8 Inteligencia Emocional y Buen Trato al personal de Salud y Pacientes En Estado De Emergencia.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B1	Cierre Brecha	Aprendizaje	I-II-III-IV Trimestre	50	S/. 70.00	S/. 3,800.00	RO
9 El Aumento De La Violencia Familiar Durante El Confinamiento Y Como Afecta En El Desarrollo Del Trabajo.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B1	Cierre Brecha	Aprendizaje	I-II-III-IV Trimestre	50	S/. 70.00	S/. 3,800.00	RO
10 Normas Laborales y Ética en la Función Pública, en el Marco de la Emergencia Sanitaria.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B1	Cierre Brecha	Aprendizaje	I-II-III-IV Trimestre	50	S/. 70.00	S/. 3,800.00	RO










PERÚ

MINISTERIO DE SALUD

Viceministerio De Prestaciones Y Aseguramiento en Salud

Hospital De Emergencias "José Casimiro Ulloa"

Oficina de Personal

ACCIONES DE CAPACITACIÓN PROGRAMADAS PERIODO 2022

DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA	TIPO DE ACTIVIDAD EDUCATIVA	MODALIDAD EDUCATIVA	TIPO DE CAPACITACION	MATERIA DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	CRONOGRAMA TRIMESTRAL Referencial	NRO. DE PARTICIPANTES	COSTO POR PERSONA (REFERENCIAL)	MONTO TOTAL	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
11 Sistema de Control Interno y su Importancia en el Contexto del COVID-19.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B5	Cierre Brecha	Aprendizaje	I-II-III-IV Trimestre	50	S/. 80.00	S/. 4,000.00	RO
12 Protección de datos personales, transparencia, integridad y mal uso de redes sociales.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B4	Cierre Brecha	Aprendizaje	I-II-III-IV Trimestre	50	S/. 75.00	S/. 3,750.00	RO
13 Actuación justa y eficiente del Estado en beneficio de la ciudadanía, en el contexto de la Pandemia.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B1	Cierre Brecha	Aprendizaje	I-II-III-IV Trimestre	50	S/. 80.00	S/. 4,000.00	RO
SERVICIOS GENERALES											
Actualización En Servicios de Mantenimiento Para Instituciones de Salud - Aire Acondicionado, Instalaciones Eléctricas, Carpintería, Construcción Drywall, Melamina, Corte y Confección, Gasfitería, Lectura de plano.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B7	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	15	S/. 480.00	S/. 7,200.00	RO
Actualización Para el Técnico en Transporte, BLS.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B3	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	10	S/. 350.00	S/. 3,500.00	RO
OFICINA DE LOGÍSTICA											
Actualización de Contrataciones Estatales.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	A3	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	8	S/. 950.00	S/. 7,600.00	RO
Bienes Patrimoniales, Buenas Prácticas de Almacenamiento.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B5	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	11	S/. 280.00	S/. 3,080.00	RO
OFICINA DE ECONOMÍA											
18 Sistema de Tesorería, Actualización Tributaria.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	A5	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	11	S/. 280.00	S/. 3,080.00	RO





PERÚ

MINISTERIO DE SALUD

Viceministerio De Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Hospital De Emergencias "José Casimiro Ulloa"

Oficina de Personal

ACCIONES DE CAPACITACIÓN PROGRAMADAS PERIODO 2022

DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA	TIPO DE ACTIVIDAD EDUCATIVA	MODALIDAD EDUCATIVA	TIPO DE CAPACITACION	MATERIA DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	CRONOGRAMA TRIMESTRAL Referencial	NRO. DE PARTICIPANTES	COSTO POR PERSONA (REFERENCIAL)	MONTO TOTAL	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA											
Actualización - Manejo De Herramientas Informáticas: Excel - Macros, Administración de Archivos, Redacción, Configuración de Servidores con Linux, Inteligencia Power BI, Gestión Telefónica, Gestión de Archivos - Historias Clínicas, Receptionista Hospitalario.											
19	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B3	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	22	SI. 300.00	SI. 6,600.00	RO
OFICINA DE COMUNICACIONES											
Gestión de la Calidad de Teleoperadores, Diseño Web.											
20	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B3	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	6	SI. 800.00	SI. 4,800.00	RO
OFICINA DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL											
Manejo de residuos sólidos, Salud pública, vigilancia epidemiológica.											
21	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	E5	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	5	SI. 700.00	SI. 3,500.00	RO
DEPARTAMENTO DE MEDICINA											
Actualización: Diagnóstica y Terapéutica en Cuidados Intensivos - Medicina Intensiva, Guía de Prácticas Clínicas.											
22	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B2	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	5	SI. 150.00	SI. 750.00	RO
Curso PALS- BLS - ACLS - ITLS - PHTLS											
23	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B2	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	17	SI. 550.00	SI. 9,350.00	RO
Congreso de Medicina											
24	Congreso	Virtual	Formación Laboral	B2	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	20	SI. 350.00	SI. 7,000.00	RO
DEPARTAMENTO DE CIRUGÍA											
Congreso Cirugía Endoscópica/Obstétrica.											
25	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B2	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	13	SI. 650.00	SI. 8,450.00	RO





PERÚ

MINISTERIO DE SALUD

Viceministerio De Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Hospital De Emergencias "José Casimiro Ulloa"

Oficina de Personal

ACCIONES DE CAPACITACIÓN PROGRAMADAS PERIODO 2022

DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA	TIPO DE ACTIVIDAD EDUCATIVA	MODALIDAD EDUCATIVA	TIPO DE CAPACITACION	MATERIA DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	CRONOGRAM A TRIMESTRAL Referencial	NRO. DE PARTICIPANTES	COSTO POR PERSONA (REFERENCIAL)	MONTO TOTAL	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA												
26	Actualización en: Bioseguridad Hospitalaria y Seguridad del Paciente - BLS/PALS - Emergencias y Desastres - Paciente Crítico - Central Esterilización - Shock Trauma.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B2	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	60	S/. 159.00	S/. 9,540.00	RO
DEPARTAMENTO DE FARMACIA												
27	Actualización para el Personal Profesional - Farmacia Hospitalaria (O.F.), Calculo de NTP.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B2	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	7	S/. 596.00	S/. 4,170.00	RO
28	Actualización Farmacia BPA, BPD, para Técnicos. Calculo de NTP. Logística de Almacenes.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B2	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	19	S/. 255.00	S/. 4,850.00	RO
DEPARTAMENTO DE NEUROCIRUGÍA												
29	Congreso Neurocirugia.	Congreso	Virtual	Formación Laboral	B2	Cierre Brecha	Aprendizaje	IV Trimestre	9	S/. 900.00	S/. 8,100.00	RO
DEPARTAMENTO DE NUTRICIÓN												
30	Actualización de conocimientos en nutrición y dieta terapéutica clínica.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B2	Cierre Brecha	Aprendizaje	III Trimestre	4	S/. 302.00	S/. 1,208.00	RO
31	Actualización en nuevas técnicas gastronómicas - y Buenas Prácticas de Manufactura, Dietas Hospitalarias.	Curso - taller	Virtual	Formación Laboral	B2	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	19	S/. 400.00	S/. 7,600.00	RO
DEPARTAMENTO DE PATOLOGÍA												
32	Actualización en Patología Clínica: Hematología, Microbiología, Bioquímica, Toma de Muestra, Calidad Laboratorio Clínico.	Curso	Virtual	Formación Laboral	B2	Cierre Brecha	Aprendizaje	II Trimestre	10	S/. 450.00	S/. 4,500.00	RO





PERÚ

MINISTERIO DE SALUD

Viceministerio De Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Hospital De Emergencias "José Casimiro Ulloa"

Oficina de Personal

ACCIONES DE CAPACITACIÓN PROGRAMADAS PERIODO 2022

DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA	TIPO DE ACTIVIDAD EDUCATIVA	MODALIDAD EDUCATIVA	TIPO DE CAPACITACION	MATERIA DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	CRONOGRAMA TRIMESTRAL Referencial	NRO. DE PARTICIPANTES	COSTO POR PERSONA (REFERENCIAL)	MONTO TOTAL	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
DEPARTAMENTO DE ANESTESIOLOGIA											
33	ATLS – BLS – ACLS, Congreso Anestesiología.	Congreso	Virtual	B2	Cierre Brecha	Aprendizaje	IV Trimestre	14	600	SI. 8,400.00	RO
DEPARTAMENTO DE DIAGNOSTICO POR IMÁGENES											
34	Actualización Competencias, Operatividad y Mitigación de Riesgos de Exposición a Radiación Ionizante.	Congreso	Virtual	B2	Cierre Brecha	Aprendizaje	III Trimestre	13	600	SI. 7,800.00	RO
OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION											
	Gestión Pública	Curso - taller	Virtual	B2	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	1	SI. 2,100.00	SI. 2,100.00	RO
OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA											
36	Gestión Pública – Derecho administrativo.	Curso - taller	Virtual	B1	Cierre Brecha	Aprendizaje	III-IV Trimestre	2	SI. 2,100.00	SI. 4,200.00	RO
OFICINA EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO											
37	Gestión Presupuestal y Financiera, Sistema de Costos Hospitalarios.	Congreso	Virtual	A2	Cierre Brecha	Aprendizaje	III Trimestre	07	600	SI. 4,200.00	RO
								948		SI. 181,328.00	





INFORME DE RESULTADOS DE LA CAPACITACION

I. Datos del Personal Capacitado

1.1	APELLIDOS Y NOMBRES	
1.2	PROFESION	
1.3	OFICINA / DEPARTAMENTO	
1.4	AREA DONDE SE DESEMPEÑA	

II. Información Relacionada al Evento

2.1	NOMBRE DEL DIPLOMADO/CURSO/TALLER/CONGRESO	
2.2	INSTITUCION DONDE SE DESARROLLO EL EVENTO	
2.3	FECHA DE INICIO	
2.4	FECHA DE TERMINO	
2.5	PAIS / CIUDAD	

III. Información relacionada a la capacitación

3.1. OBJETIVOS ALCANZADOS:
-

3.2. ACTIVIDADES REALIZADAS:
-

3.2. BREVE RESUMEN DESCRIPTIVO.

3.3 DE ACUERDO A MIS FUNCIONES.

FECHA

ANO MES DIA

.....
 FIRMA DEL CAPACITADO
 DNI:



CARTA DE COMPROMISO

Yo,.....

Identificado (a) con DNI N°....., acepto la beca, que me otorga el Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", para participar en el:

Actividad Educativa :

Organiza :

Fechas :

Hora :

Lugar :

De igual forma, me comprometo en cumplir con el reglamento y asistir puntualmente y con permanencia efectiva a las actividades relacionadas al mencionado evento, caso contrario Faculto a las Autoridades de la Institución Efectué el Descuento en la Planilla Única de Pago, en un monto igual al abonado por la beca que se me otorga, y acepto las sanciones que apliquen por ese motivo.

Asimismo me comprometo a presentar en un plazo No Mayor a 3 días después de concluido el curso, lo siguiente:

- Informe de la capacitación, detallando como se aplica en el desarrollo de su función.

De no presentar la información requerida en el plazo establecido, se dará por Concluido El Beneficio De Capacitación, procediendo a efectuarse el respectivo DESCUENTO e Inhabilitación para posteriores capacitaciones.



MVB/TCC/JIBO
c.c. archivo

.....

DNI N°.....

ACTA DE COMPROMISO DE CAPACITACIÓN

La presente acta forma parte de los requisitos para ejecutar la acción de capacitación Denominada "_____", por lo que cada uno de los firmantes declara tener conocimiento explícito y aceptación plena de los siguientes términos:

PRIMERO: Declaro conocimiento pleno de la duración de la actividad educativa, la cual será el mes de _____ del año en curso.

Curso/Taller/Congreso:

Durante el periodo referencia siguiente:

Inicio: _____

SEGUNDO: Me comprometo a asistir a las sesiones programadas en la acción de capacitación y cumplir con todas tareas, evaluaciones e intervenciones señaladas en la guía metodológica y que son conducentes a la obtención de calificación aprobatoria.

TERCERO: Me comprometo a aplicar las competencias adquiridas en la mejora de mis funciones y a continuar laborando en la entidad por el doble del tiempo de lo que dure la capacitación recibida. Además, en caso de ser requerido por mi inmediato superior, efectuaré la réplica sobre el contenido y metodología de la acción de capacitación.

CUARTO: Asimismo me comprometo a asistir al 90% de las sesiones programadas, con el fin de obtener la certificación correspondiente, de igual forma presentar un Informe de la Capacitación, detallando como se aplica en el desarrollo de mi función.

QUINTO: Declaro que el incumplimiento del presente compromiso autoriza a la Entidad a realizar el DESCUENTO RESPECTIVO por el costo de la actividad educativa, y me inhabilita para participar en otras acciones de capacitación programadas.

Se adjunta relación de **Servidores** que participaran en la citada actividad educativa, la cual forma parte integrante de presente acta:



CURSO - TALLER: "

NP	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES (Letra Imprenta)	CARGO ACTUAL	CONDICIÓN LABORAL	OFICINA/ DEPARTAMENTO	FIRMA
01						
02						
03						
04						
05						
06						
07						
08						
09						
10						
11						
12						
13						
14						

