

Resolución Directoral

N° 406 -2022-GR.CAJ-DRS-HGJ/DE

Jaén, 30 de marzo del 2022

VISTO:

Informe N° 281-2022-GR.CAJ.DRS-HGJ/UP, su proveído, y demás documentos adjuntos al expediente, relacionado a la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022-2023, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", instrumento que regula el proceso de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado y que establece que las entidades presentarán a SERVIR el "Plan de Desarrollo de las personas al Servicio al Estado aprobado cada año"; asimismo, están sujetos al cumplimiento de la Directiva, los servidores comprendidos en los regímenes laborales (Ley N° 30057, Decreto Legislativo N° 276, 728, y 1087);

Que, mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprueba las "Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público", estableciéndose en su artículo 10 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; estableciendo reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Recursos Humanos. "Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales";

Que, en el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057 en mención, 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", asimismo, en su artículo 135° establece que, "el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad";

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

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





Resolución Directoral

Nº 106-2022-GR.CAJ-DRS-HGJ/DE

Jaén, 30 de marzo del 2022

las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la función de planificar, desarrollar; 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 3 y 4 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, 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;

Por las consideraciones anotadas, contado con los vistos correspondientes; la Dirección del Hospital General de Jaén, en uso de las atribuciones conferidas y facultado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° D000057-2019-GRC-GR;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP AÑO 2022-2023 del Hospital General de Jaén, que como anexos forman parte de la presente Resolución Directoral.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR, a la Unidad de Personal, adopte las acciones administrativas para el cumplimiento del presente Plan.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP – Año 2022 - 2023 del Hospital General de Jaén, se lleve a cabo según disponibilidad presupuestal.

ARTICULO CUARTO: ENCARGAR al responsable de la administración y actualización del Portal de Transparencia para que publique la presente Resolución en el portal web Institucional del Hospital General de Jaén, www.hospitaljaen.gob.pe.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVE



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL GENERAL DE JAÉN
Diana Mercedes Beltrán Leo
PATÓLOGO CLÍNICO / CEP 18884
DIRECTORA EJECUTIVA



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AÑO PDP 2022-2023

HOSPITAL GENERAL DE JAEN
UNIDAD DE PERSONAL

JAEN – CAJAMARCA



Índice

I. Presentación:.....	3
II. Objetivos estratégicos institucionales:.....	3
III. Misión y Visión:	4
Misión:	4
Visión:	4
IV. Estructura orgánica:	4
V. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad:	5
VI. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):	5
VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación.....	5
VIII. Matriz PDP	5

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
HOSPITAL GENERAL DE JAÉN
Abog. José R. Chacaltana Codoy
PRESIDENTE

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
HOSPITAL GENERAL DE JAÉN
Econ. Gabriel V. Trucios Samaniego
1er. MIEMBRO

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
HOSPITAL GENERAL DE JAÉN
Lic. Reina Z. Hidalgo Quispe
2do. MIEMBRO



I. Presentación:

El Hospital general de Jaén, en referencia subregional, que brinda servicios de salud en forma integral y de calidad, con recursos humanos competentes, buscando satisfacer las necesidades de los usuarios, para mejorar los niveles de salud de la población, a través del Comité de elaboración del plan de Desarrollo de las Personas, oficializado mediante **Resolución Directoral N° 081 2022-GR-CAJ/HGI.DE**, ha elaborado el Plan de Desarrollo Anual 2022-2023, con la finalidad de fortalecer las competencias del potencial humano que elabora en el Hospital General de Jaén (Personal asistencial y administrativo), de conformidad con lo establecido mediante Decreto Legislativo N° 1023, se crea la autoridad Nacional del Servicio Civil, ente rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, con el fin de contribuir a la mejor continua de la admiración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil, siendo uno de los ámbitos del Sistema la Gestión del Desarrollo y la Capacitación, mediante la resolución del Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" la cual tiene con la finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de la calidad a los ciudadanos.

El **PDP 2022-2023** es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

II. Objetivos estratégicos institucionales:

- ✓ Mejorar la salud materno neonatal.
- ✓ Mejorar la nutrición de los niños menores de 05 años.
- ✓ Disminuir la mortalidad de enfermedades transmisibles, no transmisibles y metaxénicas de la provincia de Jaén departamento de Cajamarca.
- ✓ Mejorar el acceso equitativo a servicio de salud de calidad de la provincia de Jaén departamento de Cajamarca.
- ✓ población de Jaén.
- ✓ Promover el ejercicio de los derechos de la población vulnerable.
- ✓ Promover la gestión de riesgo de desastres en un contexto de cambio climático.
- ✓ Fortalecer la gestión institucional del Gobierno Regional de Cajamarca.



III. Misión y Visión:

Misión:

“Somos un Hospital de referencia subregional, que brinda servicios de salud en forma integral y de calidad, con recursos humanos competentes, buscando satisfacer las necesidades de los usuarios, para mejorar los niveles de salud de la población.”

Visión:

Elaborada en Plan Estratégico Institucional 2012-2016 culminado en diciembre 2011. Para el año 2017 “Ser un hospital nivel II-2, líder a nivel Sub Regional en la prestación de servicios de salud, con capacidad resolutive, cultural organizacional fuerte, reconocida y aceptada en la población por la calidad del servicio y respeto pleno a los derechos del usuario”.

IV. Estructura orgánica:

De acuerdo al reglamento de Organización y funciones del Hospital General de Jaén del año 2015, siendo su estructura orgánica del Hospital Jaén actual la siguiente:

Cuadro N°01 Estructura Orgánica del Hospital General de Jaén		
N°	Nivel Organizacional	Órganos del Hospital General de Jaén
1	ÓRGANOS DE LA ALTA DIRECCIÓN	01.1 Dirección Ejecutiva
2	ÓRGANOS DE CONTROL	02.1 Organo Control Institucional
3	ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO	03.1 Oficina de Planeamiento Estratégico 03.2 Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental 03.4 Unidad de Gestión de la Calidad
4	ÓRGANOS DE APOYO	04.1 Oficina de Administración 04.1.1 Unidad de Personal 04.1.2 Unidad de Economía 04.1.3 Unidad de Logística 04.1.4 Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento 04.2 Unidad de Estadística e Informática 04.3 Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación 04.4 Unidad de Seguros
5	ÓRGANOS DE LÍNEA	05.1 Departamento de Consultas Externas y Hospitalización 05.2 Departamento de Medicina 05.3 Departamento de Cirugía 05.4 Departamento de Pediatría 05.5 Departamento de Gineco- Obstetricia 05.6 Departamento de Odontoestomatología 05.7 Departamento de Enfermería 05.8 Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos 05.9 Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico 05.10 Departamento de Apoyo al Diagnóstico 05.10.1 Servicio de Psicología 05.10.2 Servicio de Farmacia 05.10.3 Servicio de Nutrición y Dietética 05.10.4 Servicio Social



V. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad:

D.L. N° 276	LEY N°30057	D.L. N° 1057	Total de servidores
229	3	881	1113

VI. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

Se adjunta anexo.

VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La disponibilidad presupuestal para la atención del **PDP 2022-2023** del Hospital General de Jaén, de acuerdo a lo comunicado por la Oficina de Planeamiento Estratégico es de **S/ 7,000.00 (Siete mil con 00/100 soles)**. Asimismo, las fuentes de financiamiento serán los recursos ordinarios de la entidad.

VIII. Matriz PDP

Se adjunta anexo.

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
HOSPITAL GENERAL DE JAÉN
Abog. José R. Chacollana Godoy
PRESIDENTE

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
HOSPITAL GENERAL DE JAÉN
Econ. Gabriel V. Trucios Samaniego
1er. MIEMBRO

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
HOSPITAL GENERAL DE JAÉN
Lic. Reina Z. Hidalgo Quispe
2da. MIEMBRO



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL GENERAL DE JAEN

MATRIZ DNC 2022-2023

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Desconocimiento sobre CIE-10 Clasificación internacional de enfermedades	Taller CIE-10 Clasificación internacional de enfermedades	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar los procedimientos para el registro, la codificación y la selección de la causa básica de defunción y para la selección de la afección principal en la defunción.	Costo y beneficio para el personal médico.	112	TALLER	C1	2	2	3	4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	500	0	500
2	Dificultad en el manejo de dilemas éticos presentes en las decisiones propias de la función pública y que impactan en la gestión organizacional.	Curso de Ética	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la importancia de la ética para la función pública y la selección de la afección principal en la defunción.	No aplica	30	CURSO	E	2	2	3	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	500	0	500
3	Dificultad en el manejo de hemorragias traumáticas	Taller de Hemorragias traumáticas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aplicar manejo de hemorragias traumáticas	Mejorar la atención	154	TALLER	C1	3	1		4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	500	0	500
4	Falta de conocimientos y habilidades en el traslado de pacientes a otro establecimiento.	Taller en Transporte Sanitario	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer el equipo de servidores en el traslado asistido del enfermo o accidentados.	Aplicar las metodologías activas de aprendizaje en el desarrollo de la adecuada asistencia, que permite mantener o incluso mejorar el estado del paciente hasta la llegada a un centro útil.	149	TALLER	C1	2	2		4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	500	0	500
5	Dificultad en el manejo de pacientes con afección grave y presión arterial baja peligrosa.	Taller en shock séptico	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Brindar asistencia en las primeras horas de enfermedad.	Aplicar las metodologías activas de aprendizaje en el desarrollo de atención en primeras horas de enfermedad	586	TALLER	C1	2	3		5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	500	0	500
6	Dificultad en el manejo de datos estadísticos	Curso de Dx de enfermería según NANDA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar los procedimientos o hipótesis alternativas que podrían haber causado señales o patrones previos.	Elaborar los datos estadísticos relevantes para desarrollar un diagnóstico.	474	CURSO	C1	3	2		5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	500	0	500
7	Falta de conocimientos y habilidades de control de infecciones y epidemiología hospitalaria	Curso de Infección asociada a la atención en salud y uso de antimicrobianos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar y conocer Manual de control de infecciones y epidemiología hospitalaria.	Poner en práctica el manual.	600	CURSO	C1	3	2		5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	500	0	500
8	Falta de conocimientos en los regímenes disciplinarios y procedimientos administrativos sancionadores.	Curso de Procedimientos Administrativos	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer y aplicar las reglas del nuevo régimen disciplinario y el procedimiento sancionador conducentes a la determinación de una responsabilidad administrativa disciplinaria	No aplica	50	CURSO	C1	2	1		3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	500	0	500
9	Falta de conocimiento en el uso y manejo de extintores.	Taller en Manejo de extintores	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer y mejorar los conocimientos en el uso de extintores.	Evitar incendios de mayor magnitud	50	TALLER	C1	2	3		5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	500	0	500
10	Falta de Taller de Reanimación Cardiopulmonar	Taller de Reanimación Cardiopulmonar	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar los procedimientos de Reanimación Cardiopulmonar	Mejorar la atención Oportuna al paciente.	154	TALLER	C1	2	3		5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	500	0	500
11	Desconocimiento del sistema de Control Interno	Curso de Sistema de control interno	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer y mejorar de la gestión pública	Implementación de la oficina de Control Interno Hospital General de Jaén.	10	CURSO	C1	3	2		5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	500	0	500



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL GENERAL DE JAEN
MATRIZ DNC 2022-2023



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. NIVEL DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE BANG DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
12	Desconocimiento de la gestión de calidad en los servicios, interacción de herramientas de gestión orientadas a mejorar la calidad de la entrega de servicios, modelo para la gestión de la calidad	Taller firmemos un buen trato, el del buen trato al usuario del hospital general de Jaén	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Fortalecer el servicio de Interacción y herramientas para un buen trato, el del buen trato al usuario del hospital general de Jaén	Buen servicio al ciudadano	15	TALLER	C2	2	3		5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	500	0	500
13	Desconocimiento en el Sistema de gestión de la calidad del banco de sangre	Curso de Sistema de gestión de la calidad del banco de sangre	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Fortalecer y desarrollar y aplica la política de calidad a través de cuatro procesos planificación de la calidad, organización de la calidad, control de calidad y mejora de la calidad.	Elaborar un plan de gestión de la calidad del banco de sangre	14	CURSO	C1	3	1		4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	500	0	500
14	Falta de conocimientos, intubación y emergencias	Taller de intubación y emergencias	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicar los procedimientos intubación	No aplica	154	TALLER	C1	2	3		5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	500	0	500
TOTAL																			7000

[Handwritten signature]



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
MATRIZ PDP 2022-2023



Nombre de entidad RUC de entidad														
HOSPITAL GENERAL DE JAEN 20230089630														
N°	1. ORGANISMO UNIDAD ORGANICA	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	Personal Asistencial(Medicos)	Transversal	VARIOS	112	POLITICAS SECTORIALES	Taller CIE -10 Clasificación Internacional de enfermedades	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDOZAE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	500	0
2	PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL	Transversal	VARIOS	30	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso de Ética	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDOZAE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	500	0
3	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	Transversal	VARIOS	154	POLITICAS SECTORIALES	Taller de Hemorragias traumáticas	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDOZAE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	500	0
4	PERSONAL ADMINISTRATIVO	Transversal	VARIOS	149	POLITICAS SECTORIALES	Taller en Transporte Sanitario	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDOZAE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	500	0
5	UPS EMERGENCIA Y UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO.	Transversal	VARIOS	586	POLITICAS SECTORIALES	Taller en shock séptico	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDOZAE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	500	0
6	Departamento de Enfermería	Transversal	VARIOS	474	POLITICAS SECTORIALES	Curso de Dx de enfermedad según NANDA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDOZAE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	500	0
7	Departamento de Enfermería y Apoyo al tratamiento	Transversal	VARIOS	600	POLITICAS SECTORIALES	Curso de infección asociada a la atención en salud y uso de antimicrobianos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDOZAE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	500	0
8	PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL	Transversal	VARIOS	50	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Procedimientos Administrativo	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDOZAE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	500	0
9	PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL	Transversal	VARIOS	50	POLITICAS SECTORIALES	Taller en Manejo de extintores	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDOZAE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	500	0
10	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA Y HOSPITALIZACION	Transversal	VARIOS	154	POLITICAS SECTORIALES	Taller de Reanimación Cardiopulmonar	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDOZAE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	500	0
11	PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL	Transversal	VARIOS	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Sistema de control interno	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDOZAE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	500	0
12	PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL	Transversal	VARIOS	15	MATERIAS TRANSVERSALES	Taller firmemos un buen trato, el del buen trato al usuario del hospital general de Jaén	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDOZAE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	500	0
13	DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO	Transversal	VARIOS	14	POLITICAS SECTORIALES	Curso de Sistema de gestión de la calidad del banco de sangre	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDOZAE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	500	0
14	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA	Transversal	VARIOS	154	MATERIAS TRANSVERSALES	Taller de Intubación y emergencias	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDOZAE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	500	0
TOTAL													7000	

Handwritten signature

Handwritten signature