MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "SERGIO E. BERNALES" **Nº 037 -2025-SA-DG-OP-HNSEB**

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Comas, 18 FEB 2025

Vistos: El acta de Validación del PDP, suscrito por el comité de Planificación para la Capacitación del Hospital Nacional "Sergio E. Bernales" del 23 de enero del 2025, la Nota Informativa N°984-2024-GDYRH-OP-HNSEB y el Informe Técnico N°002-2025-GDYRH-OP-HNSEB, de la Oficina de Personal, y el MEMORANDO N°1597-2024-OEPE-HNSEB de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, sobre aprobación del "Plan de Desarrollo de Personas – PDP Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2025"; y,

CONSIDERANDO:

Que, a través del Decreto Legislativo N°1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado;

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las Entidades Públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las Personas que lo integran;

Que, el artículo 10 de la precitada Ley, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos Institucionales;

Que, por su parte, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N°30057, aprobado por 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, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N°30057, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM señala que, el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación – laboral o profesional -, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE publicada el 13.08.2016, se formalizó la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", en adelante la Directiva, cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, de acuerdo al numeral 6.4.1. de la Directiva, el proceso de capacitación se inicia en la etapa de planificación, la cual comprende cuatro fases: 1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, 3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, en el numeral 6.4.1.4. de la Directiva se establece que, el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la Entidad;

Que, asimismo, en el literal b) del numeral 6.4.1.4. de la Directiva, se establece que, la aprobación presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año;

Que, en el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva se establece como una de las funciones del Comité de Planificación de la Capacitación, la de Validar el Plan de Desarrollo de las personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del Titular de la Entidad;

Que, mediante la Nota Informativa N°984-2024-GDYRH-OP-HNSEB de fecha 11 de noviembre del 2024, la Oficina de Personal, remite el "Plan de Desarrollo de Personas – PDP Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2025" a la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, para los efectos de la asignación presupuestal para financiar el PDP del Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2025;

Que, mediante la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, con el Memorando N°1597-2024-OEPE-HNSEB de fecha 18 de noviembre del 2024, señala que la Unidad Ejecutora Hospital Nacional Sergio E. Bernales evidencia un déficit presupuestario, siendo que los límites de gastos establecidos por el Ministerio de Salud no cubren el gasto que demanda la aplicación del Plan de Desarrollo de Personas 2025.

Que, seguido de las coordinaciones con SERVIR, mediante Acta de Validación de PDP de fecha 23 de enero del 2025, el comité de Planificación de la Capacitación, aprobó y validó el Plan de Desarrollo de Personas – PDP del Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2025, dejando constancia que el financiamiento de las acciones de capacitación se realizará conforme a la Disponibilidad Presupuestal.

Que, mediante Informe Técnico N°002-2025-GDYRH-OP-HNSEB de fecha 24 de enero del 2025, dado que no se dispone con el presupuesto correspondiente para el presente año fiscal, se procederá a gestionar convenios con universidades e institutos de formación, con el fin de ofrecer programas de capacitación a los servidores de la institución, buscando garantizar el desarrollo de sus competencias y el fortalecimiento de su desempeño profesional.

Por lo expuesto, de conformidad con el literal b) del numeral 6.4.1.4. de la precitada Directiva, se establece que, la aprobación presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año, por lo que es necesario su aprobación.

Estando a lo validado por el Comité de Planificación de la Capacitación, el Plan Desarrollo de Personas – PDP HNSEB 2025, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, por lo que es necesario su aprobación mediante acto resolutivo;

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "SERGIO E. BERNALES"

Nº 037 -2025-SA-DG-OP-HNSEB

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Comas, 18 FEB 2025

Con la visación de la Directora Ejecutiva de la Oficina de Administración, del Jefe de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica y del Jefe de la Oficina de Personal del Hospital Nacional Sergio E. Bernales del Ministerio de Salud;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR el **"Plan de Desarrollo de Personas – PDP Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2025"**, elaborado por la Oficina de Personal del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, el mismo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2°.- ENCARGAR, a la Oficina de Personal la ejecución de acciones correspondientes para la remisión del presente plan a SERVIR, así como para la difusión, implementación, aplicación, supervisión de la presente, en coordinación con los estamentos correspondientes y disponibilidad presupuestal con que se cuente.

Artículo 3°.- DISPONER, se remita copia del Plan aprobado en el artículo 1° de la presente Resolución a SERVIR, así como la publicación en el Portal Institucional del Hospital Nacional Sergio E. Bernales.

Regístrese y Comuníquese.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES
DR. CESAR AUGUSTO BALTAZAR MATEO
DIRECTOR GENERAL
CMP. 019608 RNE. 014010

CBM/MRR/RPAM/JCM/krt.
C.c.
( ) Dirección General
( ) Dirección Adjunta
( ) Oficina Ejecutiva de Administración
( ) Oficina de Personal
( ) Oficina de Asesoría Jurídica
( ) Coordinación de Desarrollo y Relaciones Humanas
( ) Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación
( ) Archivo

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES 2025

I.- PRESENTACIÓN

II.- OBJETIVOS ESTRATEGICOS.
2.1 Objetivos Generales
2.2 Objetivos Específicos.

III.- VISIÓN Y MISIÓN.

3.1 VISION
3.2 MISION

IV.- FUNCIONES

V.- ESTRUCTURA ORGANICA.
5.1 Números de trabajadores.

VI.- PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS.

6.1.- Alcances del PDP.
6.2.- Estrategias
6.2.1.- Cumplimientos
6.2.2.- Población de la entidad.
6.2.3.- Pedagogía
6.3.- Diagnósticos de Necesidades de la Capacitación.
6.4.- Alcance de la Capacitación.
6.5.- Etapas de la Capacitación.
6.5.1.- Planificación.
6.5.2.- Ejecución.
6.5.3.- Evaluación
6.6.- Matriz PDP del HNSEB
6.7.- Inversión
6.8.- Financiamiento de la Capacitación
6.9.- Responsabilidad.
6.10 Formato de compromisos como beneficiarios/as de capacitación

VII.- RESULTADOS DEL DNC.

VIII.- MATRIZ DEL PDP-2025

I
PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP para el año 2025 del Hospital Nacional "Sergio E. Bernales", ha sido elaborado por la Oficina de Personal teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como los requerimientos de capacitación elaborado por los órganos y unidades orgánicas de la entidad, en el marco de los lineamientos brindados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a través de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Púbicas" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0141-2016-SERVIR-PE, previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que en su artículo 10, señala que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores públicos para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

En esa línea para el año 2025, la elaboración del PDP del Hospital Nacional "Sergio E. Bernales", recae en la Coordinación de Desarrollo y Recursos Humanos de la Oficina de Personal, que tiene entre sus funciones la formulación y propuesta del PDP.

La naturaleza, funciones, estructura orgánica de la entidad, compuesta por unidades con funciones asignadas y que se interrelacionan entre sí a través de los procesos a su cargo, se consignan en el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional "Sergio E. Bernales", documento normativo aprobado mediante Resolución Ministerial N° 795-2003/MINSA, y sus modificatorias.

En virtud a ello, coherente con el proceso de planificación estratégica de la entidad, la capacitación y evaluación de su personal, al mejorar el conocimiento del puesto en todos los niveles, son elementos claves para plantear un Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).

El factor humano es el principal componente que tiene la Entidad y constituye el eje central para el logro de los objetivos institucionales; por lo que, el fortalecimiento de sus capacidades, a través de acciones formativas para el cierre de brechas de conocimiento detectada en las diferentes unidades orgánicas, permitirá cumplir con los objetivos y metas institucionales trazadas en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 del Hospital Nacional " Sergio E. Bernales". Esta estructurado en aspectos generales que incluye misión, lineamientos y objetivos estratégicos institucionales, estructura orgánica, número de trabajadores del HNSEB, diagnóstico de necesidades de capacitación, la matríz del PDP y matriz de participantes.

HOSP. NACIONAL SERGIO E. BERNALES V°B° OEPE

BASE LEGAL:

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N' 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución Ministerial N° 795-2003/MINSA. Reglamento de Organización y Funciones de Hospital Nacional "Sergio E. Bernales."
- 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".
- Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto supremo Nº 005-90-PCM, aprueba el reglamento de la ley de carrera administrativa.
- Decreto Legislativo Nº 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Decreto Legislativo 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

HOSP. NACIONAL SERGIO E. BERNALES V°B° OEPE

II OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Promover, desarrollar la formación y capacitación de calidad en todo el personal que desempeña labores en Hospital Nacional "Sergio E, Bernales", nombrados y bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), por medio de diferentes acciones formativas que tengan relación directa con las necesidades de capacitación para impulsar la productividad, una cultura de vocación de servicio, el desarrollo y mejoramiento del ambiente de trabajo, así como la competitividad de la organización en consonancia con los valores y principios éticos de la gestión pública.

Los objetivos estratégicos institucionales en el "Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 del Hospital Nacional "Sergio E. Bernales" , están definidos para contribuir los niveles de eficacia y eficiencia, en la prestación de servicios de calidad, promoviendo el desarrollo de las personas que lo integran.

En este contexto, el Hospital Nacional "Sergio E. Bernales" ha priorizado los siguientes:

OEI 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.

OEI 2. Garantizar el acceso a cuidados y servicios de salud de calidad organizada en redes integradas

OEI 3. 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.

OEI 4. Mejorar la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en salud con énfasis en competencias, y la disponibilidad equitativa en el país.

OEI 5. Mejorar la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en salud con énfasis en competencias, y la disponibilidad equitativa en el país.

OEI 5. Mejorar la toma de decisiones, la prestación de servicios públicos, el empoderamiento y la satisfacción de la población a través del gobierno digital en salud.

OEI 7. Fortalecer la gestión del riesgo y defensa ante emergencias y desastres.

OEI 8. Modernizar la Gestión Institucional.

2.1 Objetivo General de Capacitación

El Plan de Desarrollo de las Personas del año 2024 tiene como objetivo mejorar el desempeño de los/las servidores/as, fortaleciendo sus capacidades y competencias que los conduzcan a alcanzar el logro de objetivos institucionales y brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

2.2 Objetivos Específicos de Capacitación

Con las acciones de capacitación programadas se espera lograr:

a) Realizar capacitaciones con instituciones de reconocido nivel Académico.

b) Generar valor en las actividades de capacitación, a través de los Convenios que tiene la entidad con las instituciones educativas acreditadas.

c) Brindar capacitaciones al personal asistencial y administrativo a los profesionales, técnicos y auxiliares en relación a la atención que brinda a los pacientes y usuarios.

d) La capacitación tiene como finalidad brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de las funciones en los diferentes niveles de prestación de servicios de salud de Hospital Nacional Sergio E. Bernales.

III VISION Y MISION

3.1 VISION

+

"Brindar y garantizar atención de salud integral y especializada en forma oportuna y segura logrando la satisfacción del usuario"

3.2 MISION

"Consolidarnos como hospital de alta complejidad, brindando una atención inclusiva con calidad y calidez que genere reconocimiento y satisfacción en nuestros usuarios, con liderazgo técnico, científico y docente en una adecuada infraestructura".

HOSP. NACIONAL SERGIO E. BERNALES V°B° OEPE

HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES

IV FUNCIONES

Las funciones de Hospital Nacional Sergio E. Bernales se desarrolla en el marco del Decreto Legislativo N° 1161, que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, y su modificatoria, Ley N° 30895, el Decreto Supremo N° 016-2021-SA, que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de la Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030 "Perú, País Saludable, la misma que fue aprobada por **Decreto Supremo N° 026-2020-SA,** es una política liderada por el Ministerio de Salud, con enfoque territorial, formulada de forma consensuada con los sectores responsables de intervenir en los determinantes sociales de salud priorizados y con los Gobiernos Regionales y Locales, que gestionan los servicios de salud en sus respectivas jurisdicciones, estableciendo los cuidados y atenciones de salud que reciben las personas, familias y comunidades a lo largo de su vida y las intervenciones sobre los determinantes sociales de salud priorizados, basada en el enfoque de "Cuidado Integral por Curso de Vida", los principios del derecho y equidad en salud, la atención primaria de la salud (APS), la determinación social de la salud, la gestión territorial, la Política de Igualdad de Género, la Política Sectorial de Salud Intercultural y la Política Nacional de Gestión ante Desastres.

La Política incluye al Sistema Integrado de Identificación de la Afiliación al Aseguramiento Universal en Salud (AUS) eficaz, Programa de Cuidados Integrales de Salud por Curso de Vida, con énfasis en las 15 prioridades nacionales de salud; Implementación progresiva de Redes Integradas de Salud (RIS); Servicios de Telesalud que utilizan dispositivos fijos y móviles y de multi plataformas, para la provisión de servicios de salud a distancia, que fortalecen las Redes Integradas de Salud y facilitan el acceso efectivo de la población. La Política enfatiza en las "Prioridades Sanitarias" tales como: anemia, desnutrición crónica infantil, muerte materna, muerte neonatal, embarazo adolescente, tuberculosis pulmonar, infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA y Hepatitis B, enfermedades metaxénicas: malaria, dengue, Chikungunya, enfermedades zoonóticas (rabia humana, leptospirosis), cáncer, sobrepeso, obesidad y Diabetes mellitus 2, hipertensión arterial y enfermedades cardiovasculares, desórdenes de comportamiento y enfermedades de salud mental, exposición e intoxicación por metales pesados, muerte y discapacidad por siniestros viales.

HOSP. NACIONAL SERGIO E. BERNALES V°B° OEPE

V ESTRUCTURA ORGANICA

La estructura orgánica vigente del Hospital Nacional Sergio E Bernales, se encuentra conformada tal como se señala en el siguiente detalle:

ORGANO DE DIRECCION

- DIRECCION GENERAL

ORGANOS DE ASESORAMIENTO

- OFICINA EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO
- OFICINA DE ASESORIA JURIDICA
- OFICINA DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL
- OFICINA DE GESTION DE LA CALIDAD

ORGANOS DE APOYO

- OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACION
  - ✓ Oficina de Personal
  - ✓ Oficina de Logística
  - ✓ Oficina de Economía
  - ✓ Oficina de Servicios Generales
- OFICINA DE COMUNICACIONES
- OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA
- OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION
- OFICINA DE SEGUROS

ORGANOS DE LÍNEA

- DEPARTAMENTO DE CIRUGIA
  - ✓ Servicio de Cirugía General
  - ✓ Servicio de Cirugía Especializada I
  - ✓ Servicio de Cirugía Especializada II
  - ✓ Servicio de Ortopedia y Traumatología
  - ✓ Servicio de Neurocirugía
  - ✓ Servicio de Cirugía Pediátrica

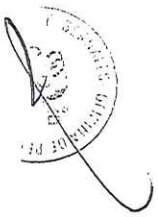
HOSP. NACIONAL SERGIO E. BERNALES V°B° OEPE

- DEPARTAMENTO DE MEDICINA
- ✓ Servicio de Medicina Interna
- ✓ Servicio de Neuropsiquiatría y Geriatría
- ✓ Servicio de Infectología y Dermatología
- ✓ Servicio de Gastroenterología
- ✓ Servicio de otras Especialidades Medicas
- DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA
- ✓ Servicio de Pediatría General
- ✓ Servicio de Pediatría Especializada
- ✓ Servicio de Neonatología
- DEPARTAMENTO DE GINECO –OBTETRICIA
- ✓ Servicio de Ginecología
- ✓ Servicio de Obstetricia
- ✓ Servicios de Obstetras.
- DEPARTAMENTO DE CONSULTA EXTERNA Y HOSPITALIZACION
- ✓ Servicio de Consulta Externa
- ✓ Servicio de Hospitalización
- DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRITICOS
- ✓ Servicio de Emergencia
- ✓ Servicio de Cuidados Críticos.
- DEPARTAMENTO DE ANESTESIOLOGIA Y CENTRO QUIRURGICO
- ✓ Servicio de Centro Quirúrgico
- ✓ Servicio de Recuperación
- DEPARTAMENTO DE PATOLOGIA CLINICA Y ANATOMIA PATOLOGICA
- ✓ Servicio de Patología Clínica
- ✓ Servicio de Anatomía Patológica
- ✓ Servicio de Banco de Sangre
- DEPARTAMENTO DE DIAGNOSTICO PÓR IMÁGENES
- ✓ Servicio de Radiodiagnóstico
- ✓ Servicio de Ultrasonido
- DEPARTAMENTO DE MEDICINA DE REHABILITACION
- DEPARTAMENTO DE ODONTOESTOMATOLOGIA
- DEPARTAMENTO DE FARMACIA
- DEPARTAMENTO DE SERVICIO SOCIAL
- DEPARTAMENTO DE NUTRICION Y DIETETICA

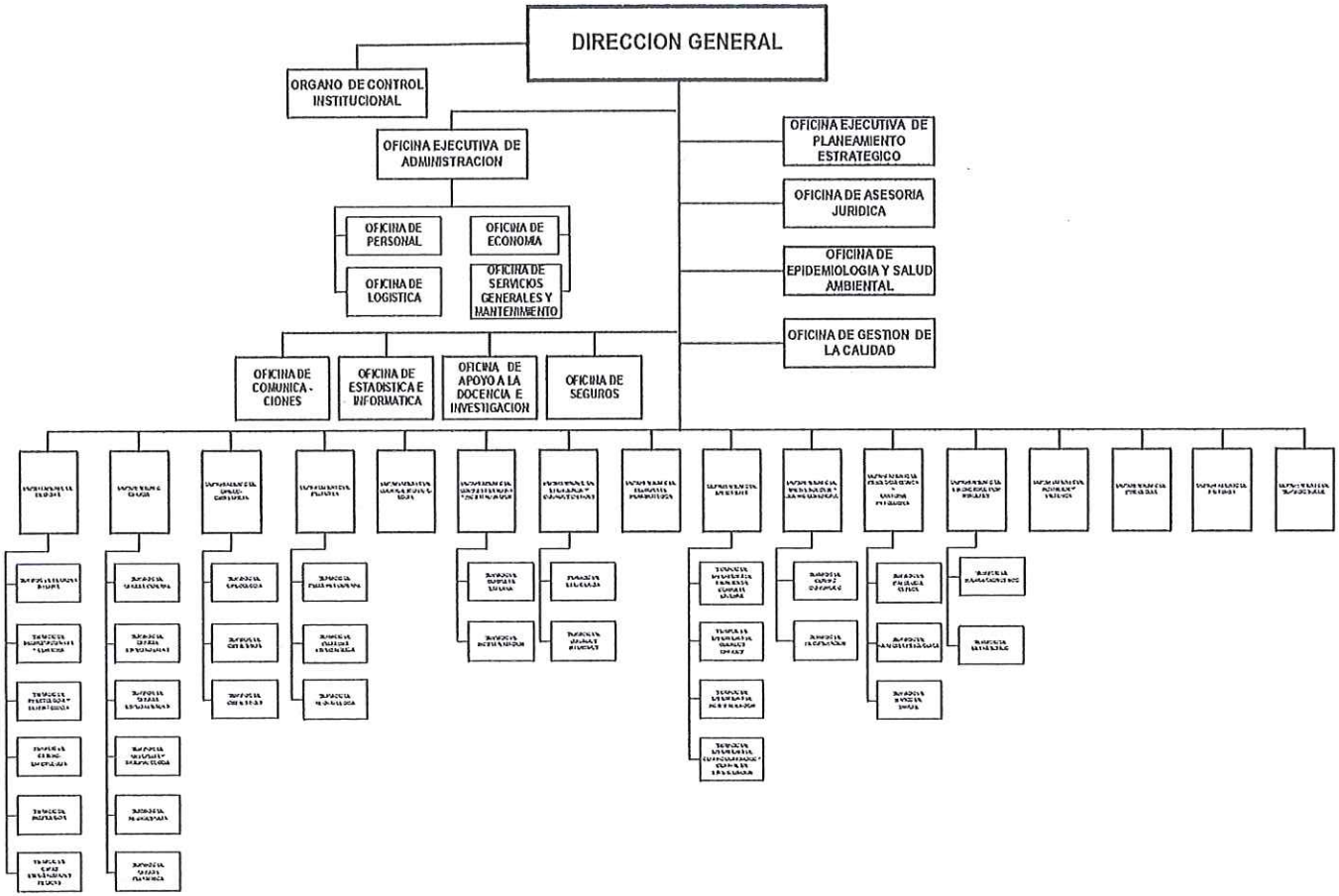
HOSP. NACIONAL SERGIO E. BERNALES V°B° OEPE

4

- DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
- ✓ Servicio de Enfermería de Atención de Consulta Externa
- ✓ Servicio de Enfermería de Cuidados Críticos
- ✓ Servicio de enfermería de Hospitalización
- ✓ Servicio de Enfermería de Centro Quirúrgico y Central de Esterilización
- DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA



ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL HOSPITAL SERGIO E. BERNALES



Vigente a la fecha, según Resolución ministerial N° 795-2003-SA/DM y su modificatoria de Estructura Orgánica del departamento de Gineco-Obstetricia dada por Resolución Ministerial N°343-2007/MINSA

PERÚ Ministerio de Salud — Hospital Nacional Sergio E. Bernales

5.1 Número de servidores/as que conforman la entidad.

El Hospital Nacional Sergio E Bernales, al mes de diciembre de 2023, cuenta con un total de 1664 servidores/as cuyos derechos se regulan por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, tal como se indica en el siguiente cuadro:

RÉGIMEN LABORAL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Decreto Legislativo N° 276	1,132	64.4 %
Decreto Legislativo N° 1057	532	35.6 %
TOTAL	1,664	100 %

VI PLAN DE DESARROLLO

6.1.- Alcances del PDP.

El Plan de Desarrollo de las Personas es de aplicación a todos los servidores civiles en concordancia con lo dispuesto por los lineamientos establecidos por SERVIR en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0141-2016-SERVIR-PE.

En el HNSEB, es de aplicación a los servidores nombrados Ley 276 y bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, Decreto Legislativo N° 1057. Las acciones de capacitación tendrán un alcance a los servidores existentes a la fecha.

6.2.- Estrategias

En concordancia con lo dispuesto en la Directiva "Normas para la gestióndel proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobadas mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, para la elaboración de la propuesta de capacitación 2024, se siguieron las siguientes estrategias:

a. Coordinar con las diferentes unidades y áreas del HNSEB, las necesidades de requerimientos de capacitación.
b. Alinear y priorizar los requerimientos de capacitación con los objetivos estratégicos de la entidad.
c. Alinear y priorizar los requerimientos de capacitación con el objetivo de reducir brechas de formación necesaria
d. Ajustar las necesidades de capacitación con la oferta de mercado existente, siguiendo los criterios indicados anteriormente.
e. Enfocar el desarrollo de contenidos transversales en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP.

6.2.1.- Cumplimientos

Para el cumplimiento se debe considerar la asignación presupuestal pertinentes y el respaldo de los Jefes de Departamento, Oficina y de las Unidades responsables del HNSEB.

HOSP. NACIONAL SERGIO E. BERNALES V°B° OEPE

6.2.2.- Población de le entidad.

En el Hospital Nacional Sergio E Bernales, cuenta con 1664 personal nombrado Ley 276 y bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, Decreto Legislativo N° 1057, servidores de HNSEB.

6.2.3.- Pedagogía

Las acciones de capacitación programadas, tienen como objetivo fortalecer las competencias necesarias del personal a fin de garantizar un buen desempeño en las diferentes Unidades en la prestación de salud de los servidores del HNSEB.

6.3.- Diagnósticos de Necesidades de la Capacitación.

En la medida que no se cuenta con diagnósticos de conocimientos, ni planes de mejora del ciclo de gestión del rendimiento; conforme lo establece la directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, para la determinación del diagnóstico de necesidades de capacitación, se solicitó a las distintas Unidades funcionales del HNSEB, plantear sus necesidades de capacitación, conforme se aprecia en el adjunto.

En ese sentido, las acciones de capacitaciones identificadas y consideradas en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas han seguido el orden de prelación determinado en la Directiva citada; es decir, se ha evaluado:

a. Beneficio de la acción de capacitación
b. Tipo de funciones del servidor beneficiario de la acción de capacitación
c. Objetivo de la capacitación

6.4.- Alcance de la Capacitación.

Las disposiciones contenidas en el Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Nacional "Sergio E Bernales" para el Año 2025, está a disposición de los colaboradores de las Unidades Orgánicas y Oficinas, en el marco de sus funciones.

6.5.- Etapas de la Capacitación.

6.5.1.- 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 realizara durante un ejercicio fiscal.

6.5.2.- 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 pue

ejecutar aquellas acciones de capacitación previamentea probadas en el PDP.

6.5.3.- Evaluación. Etapa en la cual se miden los resultados de las acciones de capacitaciones ejecutadas. La evaluación de las capacitaciones tiene tres niveles: Reacción mide la satisfacción de los participantes, Aprendizaie, mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores;e Impacto, mide los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la acción de la capacitación, a través de los indicadores de gestión de la entidad.

6.6.- Matriz PDP del HNSEB

La Matriz PDP del HNSEB, es el resultado de la evaluación y priorización de los requerimientos de capacitación planteados por las unidades y oficinas del Hospital Nacional "Sergio E Bernales" según lo dispuesto en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" dando como resultado priorizado el listado que se muestra en la Matriz PDP.

6.7.- Inversión

Para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Nacional "Sergio E Bernales" 2025, se ha considerado una inversión de S/. 328,766.00 soles, que financiará acciones de capacitación, varias de ellas transversales, cubriendo a una gran parte del total de servidores de las distintas unidades orgánicas y oficinas del HNSEB.

6.8.- Financiamiento de la Capacitación

El financiamiento de las acciones de Capacitación se realizará de acuerdo a la Disponibilidad Presupuestal, la Oficina de Planeamiento Estratégico gestionará ante el MINSA la asignación de Recursos mediante demanda adicional.

6.9.- Responsabilidad

El Área de Recursos Humanos o quien haga sus veces, es responsable de proponer el Plan de Desarrollo de las Personas; organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del PDP Anualizado 2025 del HNSEB, reportando a la Unidad de Administración el resultado del desarrollo de la Gestión del desarrollo y la capacitación.

Por su parte, el Comité de Planificación de la Capacitación, es responsable de asegurar que el PDP propuesto por la Sub Unidad de Recursos Humanos del HNSEB, contenga las acciones de capacitación pertinentes las necesidades de la institución; asimismo, evaluar y determinar las modificaciones al PDP que sean propuestos.

6.10 Formato de compromisos como beneficiarios/as de capacitación

Formato de compromisos como beneficiarios/as de (Modelo referencial)

Por medio del presente el/la suscrito/a participa voluntariamente:

Apellidos y nombres	
Puesto	
Órgano o Unidad Orgánica	
Nombre de la capacitación	
Proveedor de capacitación	
Número de horas de la capacitación	
Costo de la capacitación	Costos directos: ( ) Monto: S/._____ Costos indirectos: ( ) Monto: S/._____
Valor de la capacitación	
Tiempo de permanencia	
Tipo de capacitación	Formación Laboral ( ) Formación Profesional ( )

Como parte de la responsabilidad me comprometo a:

a) Permanecer en la entidad el tiempo establecido o devolver el valor de la capacitación calculado o, en caso corresponda, el remanente de dicho valor.
b) Participar y colaborar en las evaluaciones previas o posteriores, que se desarrollen como parte de la capacitación.
c) Cumplir con el 100% de asistencia y obtener la nota aprobatoria requerida por el proveedor de capacitación.
d) Obtener y acreditar la certificación de la capacitación de la cual soy beneficiario/a.
e) Entregar una copia fedateada de la certificación a la Oficina de Recursos Humanos, para la actualización del legajo personal, dentro de los treinta (30) días hábiles de culminada la capacitación o posterior a la obtención del grado académico (sólo en caso de formación profesional).
f) Transmitir los conocimientos adquiridos a otros/a servidores/as, cuando lo solicite la entidad.

Penalidades:

i. En caso de incumplimiento al tiempo de permanencia por renuncia, o de no superar la nota mínima aprobatoria autorizo expresamente al órgano competente, realizar las acciones respectivas para el cumplimiento de la obligación.
ii. Declaro conocer que, en caso de incumplimiento del compromiso señalado en el literal b) del presente documento, no podré ser beneficiario de otra acción de capacitación por el periodo de seis (06) meses luego de culminada la capacitación. Asimismo, sé que dicho incumplimiento se registrará en mi legajo personal.
iii. Declaro conocer que, en caso de incumplimiento del compromiso señalado en el literal f) del presente documento, se registrará dicho incumplimiento en mi legajo personal.

FIRMA:
DNI:

Huella Digital

VII RESULTADOS EL DNC

De acuerdo a la evaluación de la Oficina de Personal, el insumo principal para determinar el presente diagnóstico, fueron los requerimientos de capacitación señalados por las dependencias de la entidad ya sea para el cierre de brechas o desarrollo de competencias alineadas de acuerdo a las necesidades funcionales de los servidores, para quienes se solicitaron dichas capacitaciones.

Asimismo, se inició un proceso de agrupamiento de actividades con temas y objetivos similares, a fin de evitar la repetición de temas dentro del DNC y poder proponer acciones de capacitación grupales, quedando como resultado las actividades señaladas en la matriz DNC. Derivados por los responsables de órganos y unidades orgánicas a la Oficina de Personal.

HOSP. NAC. SERGIO E. BERNALES V°B° OEPE

V°B°

VIII RESULTADOS DE PDP

La Oficina de Personal a través de la Coordinación de Desarrollo y Recursos Humanos, se elaboró a partir de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación , siendo de vigencia anual; se aprueba mediante Resolución del titular de la Entidad, previa aprobación por SERVIR

Asímismo la referida Coordinación de Desarrollo y Recursos Humanos de la Oficina de Personal del Hospital Nacional "Sergio E. Bernales" realizará la difusión de las convocatorias para acciones de capacitación generadas de acuerdo a las necesidades programados.

HOSPITAL SERGIO E. BERNALES V°B° OEPE

PDP - AÑO 2025

Campos a completar por el área usuaria
Campos a completar por la ORH
Campos que el excel autocompleta
Campos solicitados en Matriz PDP

ORDENAR

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: De Aprendizaje (¿Qué conocimientos y/o habilidades se espera que su equipo adquiera durante la capacitación?)	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN: De Desempeño (¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora…?)	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 (FÓRMULA)	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN (FÓRMULA)	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE… (FÓRMULA)	VALOR DEL RANGO DE PRIORIDAD (FÓRMULA)	12. EJE TEMÁTICO	13. MODALIDAD	14. DURACIÓN	15. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN: COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL (FÓRMULA)
1	Falta de actualización de conocimientos y habilidades en la atención de pacientes, prioridad I y en situación de Parada Cardio Respiratoria en el Servicio de Emergencia	Curso de Reanimación Cardio Pulmonar básico y avanzado	Alto	Reacción y aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	Conocer el procedimiento actualizado de la Reanimación Cardio Pulmonar Avanzado	Realizar correctamente las maniobras de reanimación cardio pulmonar avanzado	13	CURSO	B					7	P	2	1500	100	1600
2	Falta de actualización de conocimientos y habilidades para la óptima atención de pacientes politraumatizados que lleguen al Servicio de Emergencia	Curso de soporte avanzado del trauma	Alto	Reacción y aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	Adquirir conocimientos actualizados en el manejo de pacientes politraumatizados	Aplicar correctamente las medidas diagnósticas y terapéuticas de soporte avanzado del trauma en pacientes politraumatizados	14	CURSO	B					7	P	2	1500	100	1600
3	Falta de capacitación y destreza en el uso de la ecografía en el Servicio de Emergencia	Curso de Ecografía en Emergencia	Alto	Reacción y aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	Adquirir conocimientos de la Ecografía en Emergencias sobre Patologías agudas y especialmente quirúrgicas. ECOFAST en pacientes traumatizados para definir diagnóstico y tratamiento	Realizar un correcto ECOFAST para diagnóstico en pacientes traumatizados	16	CURSO	B					7	P	2	5000	200	5200
4	Falta de Organización de los equipos de salud en situación de desastres	Curso en gestión de riesgos en desastres	Alto	Reacción y aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	Adquirir conocimientos y habilidades en dirigir la Emergencia y organizar los equipos en situación de salud desastres	Mejorar la organización y gestión del personal asistencial en Gestión de Riesgo en situación de Desastres	15	CURSO	D	3	2		5	7	P	2	1000	200	1200
5	Deficientes conocimientos sobre Auditoria de los Servicios de salud, Auditoria electrónica y Auditoria de procesos.	Curso Taller de Auditoria de Servicios de Salud	Intermedio	Reacción y aplicación	Mejorar los conocimientos sobre Auditoria electrónica y física en los servicios de salud	Aplicar conocimientos y procedimientos de Auditoría de procesos electrónicos y físicos	21	CURSO	C2	2	3		5	1	P	2	600	200	800
6	Deficientes conocimientos sobre Gerencia y Gestión de Servicios de Salud	Diplomado de Gestión de Servicios de Salud	Intermedio	Reacción y Aplicación	Conocer estrategias y métodos modernos de Gerencia	Aplicar estrategias y métodos modernos de Gerencia	4	DIPLOMADO	B	2	3		5	1	P	3	600	200	800
7	Deficientes conocimientos y prácticas en Legislación laboral, régimen disciplinario	Curso de Actualización - Régimen Servir	Intermedio	Reacción y aplicación	Conocer y actualizar oportunamente las Normas Legales de Servir y Ley 276	Aplicar adecuada y oportunamente las Normas Legales de Servir y Regímenes 276 y disminuir la incidencia de sanciones administrativas	3	CURSO	D	2	3		5	1	P	3	600	200	800
8	Deficientes conocimientos en acreditación y abogacía sobre LME	Curso de Actualización	Alto	Reacción y aplicación	Conocer la importancia de la LME, estrategias y requisitos para la acreditación de Hospital amigo - madre- niño	Aplicar los conocimientos de la importancia de la LME, estrategias y requisitos para la acreditación de Hospital amigo Madre - Niño	56	CURSO	B	3	3		6	1	P	4	1000	200	1200
9	Deficientes conocimientos y prácticas en la segregación de residuos sólidos hospitalarios	Curso taller de Bioseguridad	Alto	Reacción y aplicación	Reconocer adecuadamente la clasificación de los residuos sólidos para su correcta segregación	Disponer adecuadamente los residuos sólidos hospitalarios	23	CURSO	C1	3	3		6	7	P	2	1800	200	2000
10	Desconocimiento de Normas de evacuación en situaciones de emergencias y desastres	Curso de Manejo de desastres	Alto	Reacción y aplicación	Conocer las Normas de evacuación en situaciones de emergencias y desastres	Aplicar de Normas de evacuación en situaciones de emergencias y desastres	52	CURSO	B	3	3		6	7	P	3	1200	200	1400
11	Inadecuado manejo de los equipos de oxigenoterapia en pacientes pediatricos	Taller sobre manejo de dispositivos de oxigeno en pacientes pediatricos.	Intermedio	Reacción y aplicación	Identificar el equipo correcto para la administración de oxígeno efectiva	Administración de oxígeno efectiva en los pacientes as su cargo	12	TALLER	C1	2	3		5	7	P	4	1200	200	1400
12	Deficientes conocimientos y prácticas en RCP Neonatal y Pediatrico	Curso Taller de reanimación Cardio pulmonar neonatal y pediatrico	Alto	Reacción y aplicación	Actualización de la reanimación cardio pulmonar neonatal y pediatrica	Aplicación de la reanimación cardio pulmonar neonatal y pediatrica	53	TALLER	B	3	3		6	7	P	2	1800	200	2000
13	Deficiente conocimiento sobre la administración de medicamentos	Curso sobre administración de medicamentos,tiempos de infusión y dilución	Bajo	Reacción y aplicación	Conocer la administración correcta de los medicamentos según su tiempo de infusión	Aplicar correctamente los medicamentos según su tiempo de infusión y dilución	15	CURSO	C2	1	3		4	7	P	4	1500	200	1700
14	Deficiente conocimiento en la respuesta oportuna del personal técnico de Enfermeria en emergencias cardiacas, conocimientos practicas de RCP Avanzado	Curso taller de RCP Avanzado	Alto	Reacción y aplicación	Conocer las técnicas de RCP avanzado en adultos	Aplicar oportunamente las técnicas actualizadas de RCP avanzado en adultos	210	TALLER	B	3	3		6	7	P	2	2000	200	2200

V°B° ... OFICINA DE PERSONAL

34	Poca sensibilización en el trabajo de parto humanizado	Taller de manejo de claves obstetricas	Alto	Reacción y aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	Actualizar el manejo y los conocimientos para un trabajo humanizado	Implementar el acompañamiento de parto para un parto humanizado y prevención de la violencia obstetrica	20	PASANTIA	D	3	2		5	6	P	2	800	200	1000
35	Dificultades en el manejo de Residuos sólidos	Taller sobre el manejo de Residuos sólidos	Alto	Reacción y aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	Conocer el manejo de Residuos sólidos	Minimizar los riesgos sanitarios ocupacionales y ambientales relacionados al mal manejo de residuos sólidos	20	TALLER	D	3	2		5	7	P	3	1000	200	1200
36	Dificultad en el manejo del sistema informatico del hospital	Taller sobre el manejo del sistema informativo del Hospital	Alto	Aprendizaje (Conocimientos)	Actualizar los conocimientos sobre el manejo del sistema informatico	Lograr actualizarnos con el Sistema Informático del Hospital	20	TALLER	C3	3			3	5	P	2	1000	200	1200
37	Falta de actualización en el manejo del paciente pluripatologico	Congreso de Medicina Interna Lima-Perú	Alto	Reacción , aprendizaje y aplicación	Adquirir los diferentes enfoques de tratamiento en el adulto	Dominar los ingresos a Hospitalización	7	CONGRESO	A	3			3	7	P	3	3,500	1000	4500
38	Desactualización en las terapias de la Patología reumatológica	XXIII Congreso Peruano de Reumatología	Alto	Reacción , aprendizaje y aplicación	Comprender y reconocer los casos complejos de las enfermedades reumatologicas	Retrasar y evitar las complicaciones de los pacientes con enfermedades reumatológicas	1	CONGRESO	A	3			3	4	P	3	1,000	100	1100
39	Desactualización en las terapias de la patología reumatologica	Congreso EULAR 2025	Alto	Reacción , aprendizaje y aplicación	Comprender y reconocer los casos complejos de las enfermedades reumatologicas	Retrasar y evitar las complicaciones de los pacientes con enfermedades reumatológicas	3	CONGRESO	A	3			3	3	P	2	2,000	100	2100
40	Insuficiente manejo del paciente con cirrosos hepática	Pasantía en Hospital Italiana de Buenos Aires-Hígado	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Optimizar el abordaje del paciente con Patología hepática	Evitar las complicaciones agudas de la cirrosis hepática	1	PASANTIA	A	3			3	1	P	3	5000	500	5500
41	Insuficiente manejo del paciente con cirrosis hepática	Congreso Rolando Figueroa - Hígado	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Mejorar el abordaje del paciente con Patología hepática	Reducir los ingresos hospitalarios por las complicaciones agudas de la cirrosis hepática	3	CONGRESO	B	3			3	7	P	3	3,000	500	3500
42	Desactualización en las terapias de la patología digestiva	Semana de la patología digestiva (DDW)	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Conocer las nuevas terapias en patología digestiva	Reducir los ingresos a hospitalización	2	CURSO	B	3			3	7	P	4	5000	4500	9500
43	insuficiente manejo sivl paciente con cirrosis heática	Congreso de la Asociación Europea para el estudio del hígado (EASL)	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Optimizar el abordaje del paciente con patología hepática	Reducir los ingresos hospitalarios por las complicaciones agudas de las cirrosis hepáticas	3	CONGRESO	D	3			3	7	P	4	4500	3000	13500
44	Desactualización en las terapias de la patología digestiva	Congreso Mundial de Gastroenterología(WGO)	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Conocer las nuevas terapias en Patología Digestiva	Reducir los ingresos a hospitalización	1	CONGRESO	B	3			3	7	P	2	6120	2000	8120
45	Desactualización en el manejo de las Patologías Digestivas	Congreso Nacional de Gastroenterología	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Mejorar el manejo de las diferentes patologías digestivas	Evitar la cronicidad de las diferentes patologías digestivas	3	CONGRESO	D	3			3	7	P	3	1000	300	1300
46	Falta de actualización en enfermedades cardiovasculares	Congreso americano de Cardiología	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Aprender los mejores manejos de las diferentes patologías cardiovasculares	Disminuir mortalidad por enfermedad cardiovascular	2	CONGRESO	B	3			3	7	P	3	9350	7450	16800
47	Insuficiente conocimiento en el manejo de arritmias cardiacas	Congreso europeo de Cardiología	I	Reacción, aprendizaje y aplicación	Conocer las nuevas Guías de práctica clínica en las arritmias cardiacas	Controlar los reingresos por arritmia cardiaca y sus complicaciones	2	CONGRESO	D				0	7	P	3	6538	4060	10604
48	desconocimiento de los diferentes enfoques de tratamientos en las patologías cardiacas	Congreso de la Sociedad interamericana de Cardiología	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Aplicar los nuevos tratamientos de la Patología cardiaca	Controlar adecuadamente al paciente con enfermedad cardiaca	2	CONGRESO	B				0	7	P	4	6528	6528	13056
49	Desactualización de las Guías de Practica clínica en el manejo de la falla cardiaca	Congreso mundial de insuficiencia cardiaca	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Conocer los nuevos farmacos y sus diferentes aplicaciones en falla cardiaca segun las guias de practica clinica	Disminuir morbilidad y hospitalización por falla cardiaca	2	CONGRESO	D	3			3	7	P	2	6528	6528	13056
50	Falta de conocimiento de las Guías americanas de cardiología	Congreso de la Sociedad Americana de Cardiología	Alto	Reacción , aprendizaje y aplicación	Mejorar y aprender a controlar la hipertensión arterial	Evitar los reingresos por crisis hipertensivas asi como el daño de organo blanco	2	CONGRESO	B	3			3	7	P	4	8160	8160	16320
51	Insuficiente conocimiento en el manjeo de las diferentes patologías dermatologicas	Congreso Peruano de dermatología	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Conocer los diferentes manejos de patología dérmica	Mejorar las secuelas dérmicas de los daños por enfermedades crónicas	1	CONGRESO	D	3			3	7	P	3	2040	100	2140
52	Desactualización en el tratamiento de las patologías dermatologicas	XII Congreso Peruderm	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Actualizar los tratamientos dermatológicos	Optimizar la calidad de vida y mejorar la autoestima en los pacientes con enfermedades crónicas de la piel	1	CONGRESO	D	3			3	7	P	4	2040	100	2140

72	Desconocimiento sobre el cambio climatico y su relación con gestión de riesgo	Actualmente sobre el cambio climático con enfoque en GRD en el sector salud	Alto	Reacción, aprendizaje (Conocimientos y habilidades)	Adquirir conocimientos sobre el cambio climatico y la relación con gestion de riesgo	El equipo podra identificar a gestion de riesgo como una herramienta temprana de adaptación al cambio climático	3	CURSO	D	3			3	6	P	3	800	200	1000
73	Deficit en las habilidades en la planeación, ejecución y evaluación de simulacros y simulaciones	Simulacros y simulaciones en el sector salud	Alto	Reacción y aprendizaje(Conocimientos y habilidades)	Adquirir conocimientos y habilidades en la planeación, ejecución y evaluación de simulacros y simulaciones en el sector salud	El equipo será capaz de identificar que hacer y como actuar ante una emergencia o desastre, al simular escenarios reales	7	CURSO	D	3			3	1	P	4	800	200	1000
74	Desconocimiento sobre el ISH - Indice seguridad en el paciente	Evaluación de establecimientos de salud a travez del ISH	Alto	Reacción y aprendizaje (Conocimiento y habilidades)	Adquirir conocimientos y habilidades en las técnicas y normativas para la evaluación de establecimientos de salud a través del ISH	El equipo será capaz de emitir un informe técnico eficaz y oportuno que oriente a las autoridades del establecimiento para implementar acciones correctivas y preventivas	3	CURSO	D	3			3	4	P	3	600	200	800
75	Deficit de conocimientos sobre la correcta evaluación de daños y necesidades en una emergencia o desastre	Evaluación de daños y análisis de las necesidades EDAN Perú en el sector salud	Alto	Reacción y aprendizaje(conocimientos y habilidades)	Adquirir conocimientos y habilidades en el correcto llenado del formato del EDAN	El equipo a través del EDAN identificará el impacto del desastre, los factores de riesgo para la salud y las necesidades en Areas Técnicas	7	CURSO	D	3			3	7	P	3	800	200	1000
76	Desconocimiento sobre el sistema de protección y seguridad hospitalaria	Sistemas de protección y seguridad hospitalaria	Alto	Reacción y aprendizaje(conocimientos y habilidades)	Adquirir conocimientos sobre el sistema de protección y seguridad hospitalaria	El equipo sera capaz de conocer e identificar las politicas y mecanismos especiales para garantizar la protección hospitalaria	3	CURSO	D	3			3	7	P	2	800	200	1000
77	Deficit de conocimiento de Gestiones de adquisiciones sector público	Salud mental efectos de los desastres, la comunidad y las victimas en los desastres	Alto	Reacción y aprendizaje(Conocimientos y habilidades)	Incrementar los conocimientos sobre la salud mental en casos de emergencias y desastres	El equipo será capaz de gestionar y preservar buena salud mental en emergencia y/o desastre	7	CURSO	D	3			3	6	P	2	800	200	1000
78	Déficit de conocimientoherramienta excel	Curso de actualización en rehabilitación en los procesos degenerativos	Alto	Reacción y aprendizaje(Solo conocimientos)	Describir los conocimientos actualizados en rehabilitación en procesos degenerativos	Tratar las patologias en procesos degenerativos con metodos actualizados haciendo uso de la rehabilitación integral	27	CURSO	D	3			3	7	P	4	1000	200	1200
79	Deficit de conocimientos sobre la importancia de la salud mental en casos de emergencias y desastres	Curso de rehabilitación en transtorno del espectro autista	Alto	Reacción y aprendizaje(Solo conocimientos)	D L 1057	Tratar a los pacientes con transtorno del espectro autista haciendo uso de la rehabilitación integral	27	CURSO	B	3			3	7	P	3	1500	200	1700
80	Falta de actualización en rehabilitación en los procesos degeneraticvos	Curso Taller "las familias peruanas en el contexto actual, desafios y estrategias de intervención desde el trabajo social"	Alto	Reacción y aprendizaje(Conocimientos y habilidades)	Contribuir a una mejor comprensión de los cambios estructurados de las familias en el contexto actual, que permitira optimizar el proceso de atención de los profesionales pertenecientes al departamento de Servicio social	Integrar los conocimientos adquiridos y fortalecer tus competencias a nivel de studios, diagnostico socio, planificación, ejecución y evaluación de los pacientes	19	TALLER	D	3			3	6	P	4	800	200	1000
81	Falta de capacitación en temas de rehabilitación en transtorno del espectro autista	Curso Taller "Actualización en el manejo de técnicas e instrumentos digitales de intervención en trabajo social"	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Actualizar la intervención y atención al usuario paciente con la implementación de técnicas e instrumentos digitales para la optimización del tiempo de atención	Reforzar la atención social al paciente usuario. Con la aplicación de técnicas e instrumentos digitales para la optimización del tiempo de atención	19	TALLER	B	3			3	5	P	4	1000	200	1200
82	Falta de conocimientos para la identificación de una determinada problemática	Curso Taller "Herramientas para la investigación cientifico social"	Alto	Reacción y aprendizaje(Conocimientos y habilidades)	Identificar y aplicar herramientas para el diagnóstico e investigación de las problemáticas sociales de nuestros usuarios y/o pacientes	Integrar los conocimientos adquiridos y fortalecer sus competencias de investigación cientifica social de las Trabajadoras Sociales en las Unidades funcionales que conforman el Departamento	19	TALLER	D	3			3	7	P	3	800	200	1000
83	Dificultad en la optimización del tiempo de atención al paciente usuario- por falta de actualización en el manejo de Técnicas e instrumentos digitales	Gestión y manejo de residuos sólidos en establecimientos de salud	Alto	Aprendizaje y aplicación	Describir la correcta disposición de los residuos sólidos en el punto de generación ubicándolos de acuerdo a su clase	Realizar una correcta disposición de los residuos sólidos hospitalarios	200	CURSO	D	3			3	7	P	3	800	200	1000
84	Actualización de herramientas para la investigación cientifico social	Limpieza y desinfección de establecimientos de salud	Alto	Aprendizaje y aplicación	Describir los procedimientos de limpieza y desinfección en la Unidad del paciente	Realizar un correcto procedimiento de limpieza y desinfección	200	CURSO	D	3			3	7	P	3	800	200	1000
85	Inadecuado segregación de los residuos sólidos hospitalarios	Especialidad en Epidemiologia de campo	Alto	Aprendizaje y aplicación	Conocer y comprender la normatividad e instrumentos de Vigilancia epidemiológica	Elaborar, monitorear y evaluar la normatividad e instrumentos de Vigilancia epidemiologica y análisis de situación en salud publica	1	CURSO	D	3			3	7	P	3	1000	200	1200
86	Inadecuada cumplimiento de los procesos de limpieza y desinfección en los ambientes hospitalarios	Programa de Epodemiologia de campo nivel frontline	Alto	Aprendizaje y aplicación	Conocer y comprender la normatividad e instrumentos de de vigilancia epidemiológica y analisis de situación en salud pública	Elaborar, monitorear y evaluar la normatividad e instrumentos de Vigilancia epidemiologica y analisis de situación en salud publica	1	CURSO	D	3			3	7	P	4	600	200	800
87	Necesidad de contar con un profesional especialista para aplicar y desarrollar técnicas y métodos epidemiologicos con el propósito de contribuir al mejor	Especialidad en Epidemiologia de Campo Nivel Intermedio	Alto	Aprendizaje y aplicación	Conocer y comprender la normatividad e instrumentos de de vigilancia epidemiologica y analisa de situación en salud pública	Elaborar, monitorear y evaluar la normatividad e instrumentos de Vigilancia epidemiologica y analisis de situación en salud publica		CURSO	D	3			3	7	P	3	600	200	600
88	Necesidad de contar con profesionales que fortaleceran la Vigilancia de la salud Pública, control de brotes, métodos epidemiologicos	Especialidad en Exvel	Alto	Aprendizaje y aplicación	Conocer las tecnicas para realizar edición de hoja, formulas,calculos, manejo de funciones, apoyados con el conocimiento y el desarrollo	Elaborar bases de datos e informes desde las plantillas de excel, a fin de optimizar tiempos en la entrega de información	1	CURSO	C3	3			3	5	P	3	500	100	600
89	Necesidad de contar con profesionales especialistas pàra aplicary desarrollar técnicas y métodos epidemiologicos con el de contribuir al mejor	Prevención y control de infecciones asociadas a la atención de salud	Alto	Aprendizaje y aplicación	Comprender los mecanismos de transmisión de infecciones a nivel hospitalario	Participar activamente en la prevención y control de infecciones a nivel hospitalario	1	CURSO	D	3			3	7	P	4	600	200	800
90	Necesidad de contar con habilidades y capacidades paravrear a un nivel especializado, aplicaciones sistematizadas a través de un lenguaje de programación	Control de infecciones para prevencionistas de infecciones	Alto	Aprendizaje y aplicación	Comprender los mecanismos de transmisión de infecciones a nivel hospitalario	Participar activamente en la prevención y control de infecciones a nivel hospitalario	1	CURSO	D	3			3	7	P	3	800	200	1000

110	Mejorar la comunicación eficaz a nivel institucional y buen trato	Curso taller Deberes y derechos de los usuarios en salud y herramientas	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Conocimientos del buen trato	Mejorar las funciones de soporte o complemento	3	TALLER	D	3			3	3	P	3	600	200	800
111	Elaboración de proyectos de Mejora	Curso proyecto de mejora	Intermedio	Reacción, aprendizaje y aplicación	Conocimientos , funciones directivas	Mejorar funciones Directivas	1	CURSO	C3	2			2	1	P	3	500	100	600
112	Actualización de competencias practicas en la redacción de documentos conforme a las nuevas versiones	Curso Microsof Office-Word intermedio	Intermedio	Reacción y aprendizaje	Utilizar mejor la herramienta para mejorar la redacción de documentos	Mejorar la redacción de documentos en cuanto a forma y tiempo	1	CURSO	C2	2			2	5	P	3	500	100	600
113	Aprendizaje del uso básico de la Hoja de cálculo, con la finalidad de adquirir las competencias practicas esenciales	Curso Microsof Office Excel intermedio	Intermedio	Reacción y aprendizaje	Administrar e interpretar información contenida en base de datos	Mejorar el instanciamiento de información contenida en base de datos realización de cuadros, aplicación de evidencia analitica	1	CURSO	C2	2			2	5	P	3	500	100	600
114	Falta de conocimiento actualizado de los distintos métodos del proceso de Contrataciones del Estado, la documentación exigida y conociendo las ultimas modificaciones establecidas	Curso de Ley de Contrataciones del estado	Alto	Reacción y aplicación	Interpretar los métodos del proceso de contrataciones del Estado, la documentación exigida	Aplicar los conocimientos sobre los requisitos y procedimientos para la preparación, presentación de propuestas técnicas y económicas de la Ley de Contratación del Estado	3	CURSO	C1	3	3		6	1	P	2	600	200	800
115	Dificultad en el manejo de los registros realizados en las etapas de la ejecución del gasto en el aplicativo del Sistema SIAF de acuerdo a los cambios normativos para la ejecución de presupuesto 2025	Curso del Sistema Integrado Administración Financiera SIAF 2023	Alto	Reacción y aprendizaje(Conocimientos y habilidades)	Entender el registro de toda la información financiera de ingresos y gastos en el aplicativo	Manipular con mayor conocimiento el aplicativo SIAF y que esta sirva para la revisión de los distintos documentos	3	CURSO	C1	3			3	1	P	2	600	200	800
116	Desconocimiento de la implementación del módulo de control de pago de Planillas MCPP WEB	Curso de implementación del Módulo de control de pagos de planillas-MCPPWED	Alto	Reacción y aprendizaje(Conocimientos y habilidades)	Comprender el uso de esta WED, lo que servirá para la revisión de las Planillas de pago de los trabajadores	Aplicar los conocimientos adquiridos para la visualización de las planillas mediante los conocimientos adquiridos	3	CURSO	C1	3			3	1	P	2	800	200	1000
117	Existencia de errores en la elaboración del ciclo presupuestario que consta de las fases, elaboración, discusión , aprobación, ejecución y control	Curso de presupuesto por resultados y las etapas de ciclos presupuestales	Alto	Reacción y aplicación	Lograr y definir los ciclos presupuestales lo que nos lleva a elaboración de las etapas de forma oportuna	Realizar los presupuestos por resultados y las etapas del ciclo presupuestal sin dificultad	1	CURSO	C1	3	3		6	1	P	3	600	200	800
118	Mejoramiento en la determinación y descripción de los procesos de acuerdo a la normatividad vigente.	Curso de gestión por procesos	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Conocer ampliamente la metodología de la gestión por procesos y el ciclo de mejora continua para su desarrollen la administración pública	Formular propuestas de mejora de procesos en el hospital que promuevan la la articulación entre las unidades orgánicas con la finalidad de crear valor público y alcanzar objetivos institucionales	1	CURSO	C1	3			3	1	P	33	600	200	800
119	Actualizar y fortalecer los principales conceptos, buenas prácticas, enfoques y herramientas que definan el proceso de modernización de la gestión pública	Diplomado de Modernización de la Gestión Pública	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Fortalecer los conocimientos de las principales normas que regulan las materias vinculadas a la modernización de la gestión pública para su aplicación en la institución	Ejecutar adecuadamente los procesos y procedimientos relacionados a la modernización de la gestión pública para la elaboración y desarrollo de los instrumentos de gestión institucional	1	DIPLOMADO	A	3			3	1	P	3	600	200	800
120	Existencia de errores en la elaboración de Informes técnicos que generan como consecuencia oran numero de correcciones a	Curso de redacción eficaz	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Comprender las técnicas en redacción eficaz para la correcta elaboración de Informes técnicos	Elaborar los Informes técnicos asignados sin errores y dentro del plazo establecido	1	CURSO	C1	3			3	1	P	3	600	200	800
121	Desconocimiento sobre Gestión del Presupuesto	Curso de Presupuesto Público	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Aplicar los procedimientos para la la gestion del presupuesto publico, modificaciones presupuestales	Aplicar el presupuesto anual de la Entidad de acuerdo a las Normas vigentes	1	CURSO	C2	3			3	1	P	4	600	200	800
122	Falta de herramientas de Gestión que considera elementos de medición y que permite evidenciar que el HNSEB avanca en las metas fisicas	Curso de Balanced scorecard el planificación estratégica	Alto	Reacción y Aplicación	Dominar herramientas digitales que faciten seguimientos oportunos	Elaborar Balnced scorecard en planificación estratégica	1	CURSO	C2	3	3		6	5	P	4	600	200	800
123	Dificultad en la elaboración de las fases de la planeación estratégica, diagnóstico actual, identidad organizacional, objetivos estratégicos, Plan de acción u operativo seguimiento	Curso de metodología de planeamiento aplicados por el CEPLAN	Alto	Reacción y aprendizaje(Conocimientos y habilidades)	Identificar el analisis de las bases conceptuales y metodologias del planeamiento estrategico de acuerdo con la metodologia	Aplicación de metodologias que contribuya a realizar eficientemente la ejecución y programación de las actividades	1	CURSO	C2	3			3	1	P	4	600	200	800
124	Desconocimiento de la programación DEL Cuadro de Necesidades de Bienes y Servicios	Curso Sistema Integrado SIGA	Alto	Reacción y aprendizaje(Conocimientos y habilidades)	Identificar los registros de procesos de Selección en sus distintas etapas y seguimiento de la ejecución del Contrato	Manipular en dificultad el Programa SIGA	1	CURSO	C2	3			3	1	P	3	600	200	800
125	Para mejorar aun mas es necesario e importante potenciar sus conocimientos y presentaciones	Curso Redacción, Informes Técnicos en el sector público	Alto	Reacción y aprendizaje(Conocimientos y habilidades)	Identificar la diversidad de metodologia actual	Redactar documentos utilizando estilos administrativos y ordenado con enformación de forma coherente	9	CURSO	C3	3			3	1	P	3	800	200	1000
126	Falta de especialización y actualización en Administración y Gestión hospitalaria	Especialización en Administración y Gestión hospitalaria	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Adquirir conocimientos estratégicos, actualizados y métodos modernos de administración	Mejorar la organización y gestión del personal asistencial en Gestión de Riesgo en situación de Desastres	3	CURSO	B	3			3	1	P	3	1000	200	1200
127	Falta de conocimientos en remuneraciones, presupuesto y planillas	Curso Gestión de remuneraciones y compensación	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Identificar la diversidad de metodologia actual	Elaborar los trabajos asignados sin errores y dentro del plazo de sanción establecido	6	CURSO	A	3			3	1	P	2	800	200	1000
128	Dificultad en la elaboración de CTS de los trabajadores	Curso CTS	Alto	Reacción, aprendizaje y aplicación	Identificar la diversidad de metodologias activas de aprendizaje en el desarrollo del trabajo	Elaborar los trabajos asignados sin errores dentro del plazo de sanción establecido	3	CURSO	A	3			3	1	P	2	800	200	1000

155	Necesidad de actualizar las técnicas anestésicas en cirugía dermatológica y plásticas	Dermatología	ALTO	Reacción, aprendizaje y aplicación	Actualizar y perfeccionar en la aplicación de técnicas anestésicas en cirugías dermatológicas y plásticas	Aplicación de los procedimientos anestésicos en la atención en las cirugías dermatológicas y plásticas	1	MAESTRÍA	C1	1	1	1	1	7	P	1	3800	1500	S/363
156	Necesidad de actualizar conocimientos de Guías, prácticas en Cirugía General mínimamente invasivas	Congreso Panamericano de trauma, cuidado críticos y cirugía de emergencia	ALTO	Reacción, aprendizaje y aplicación	Aprendizaje de conocimientos actualizados de Guías clínicas de enfermedades y manejo mínimamente invasivos	Fortalecimiento y perfeccionamiento de los servicios	6	CONGRESO	B					7	P	1	2000	200	7200
157	Falta de especialización en el manejo quirúrgico de la vía biliar e hígado tanto en cirugía de emergencia	Pasantía en Servicio de Vías Bilares e hígado del Hospital Naciona Dos de Mayo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Desarrollo de competencias quirúrgicas en el manejo quirúrgico de Vías Bilares e Hígado	Resolver casos quirúrgicos de emergencia programados de vía biliar e Hígado en el servicio de cirugía	1	PASANTIA	A						P	4	1000	1000	7000
158	Necesidad de actualizar conocimientos de Guías, prácticas en Cirugía General mínimamente invasivas	Congreso Internacional de Cirugía endoscopica	ALTO	Reacción, aprendizaje y aplicación	Aprendizaje de conocimientos actualizados de Guías clínicas de enfermedades y manejo mínimamente invasivos	Fortalecimiento y perfeccionamiento de los servicios	4	CONGRESO	B					7	P	1	2000	200	7200
																					S/318,765.00