



EXPEDIENTE N° 001047-2025-007120

Jaen, 31 de marzo de 2025

RESOLUCION DIRECTORAL N° D167-2025-GR.CAJ-DRS-HGJ/DE

VISTO:



Firmado digitalmente por BOLIVAR JOO
Diana Mercedes FAU 20453744168 soft
Hospital Jaén - DE - Dir.
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/03/2025 03:34 p. m.

El Expediente N° 001047-2025-007120 y Proveído N° D1245-2025-GR.CAJ-DRS-HGJ/DE, en relación a la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas del año – PDP 2025 Hospital General de Jaén, y;

CONSIDERANDO:

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, eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, por su parte, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el reglamento), 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 10° de la Ley N° 30057, 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, el artículo 135 del Reglamento, 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, y 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; y señala además, que el referido Plan debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, mediante Decreto Legislativo N°1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, ratificándose en su artículo 4° la función de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) de planificar, desarrollar, así como de gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil formalizó la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", siendo que a través de aquella se establecen los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, disponiéndose en el Sub numeral 6.4.1.4 que dicho documento es el instrumento de gestión para la planificación de acciones de capacitación de cada entidad, elaborándose a partir del diagnóstico de necesidades de



Firmado digitalmente por
BOLIVAR JOO Diana Mercedes
FAU 20453744168 soft
Hospital Jaén - DE - Dir.
Motivo: Doy V°B°
Fecha: 31/03/2025 03:33 p. m.



Firmado digitalmente por
PALOMARES MURGA
Francisco Manuel FAU
20453744168 soft
Hospital Jaén - OA - Adm.
Motivo: Doy V°B°
Fecha: 31/03/2025 11:30 a. m.



Firmado digitalmente por
JIMENEZ COLLAVE Jhony FAU
20453744168 soft
Hospital Jaén - OPPE - Jef.
Motivo: Doy V°B°
Fecha: 31/03/2025 09:23 a. m.



Firmado digitalmente por
PARIAMACHI GALLARDO
Melissa Deyanira FAU
20453744168 soft
Hospital Jaén - UGDP - Jef.
Motivo: Doy V°B°
Fecha: 27/03/2025 02:24 p. m.



Firmado digitalmente por
CAMPOS GARCIA Alan Yoelsy
FAU 20453744168 soft
Hospital Jaén - UAJ - Jef. (e)
Motivo: Doy V°B°
Fecha: 27/03/2025 12:36 p. m.



capacitación y, teniendo una vigencia anual, debiendo ser aprobada mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 del artículo 6 de la Directiva, prescribe que una de las funciones del Comité de Planificación de la Capacitación, es 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; por lo que al encontrarse la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas debidamente visada y validada por los miembros del citado Comité y por el Director Ejecutivo de la Unidad de Administración, se ha dado cumplimiento a la citada norma;

Que, mediante Resolución Directoral N° D44-2025-GR.CAJ-DRS-HGJ/DE de fecha 20 de enero del 2025, se aprobó la conformación del Comité de planificación de la Capacitación de las Personas – PDP del Hospital General de Jaén, periodo 2025-2027; el mismo que mediante Acta N° D1-2025-GR.CAJ-DRS-HGJ/CPDP-PDP de fecha 21 de marzo del 2025, validó el plan de desarrollo de personas elaborado por la Unidad de Gestión de Desarrollo de Personal del Hospital General de Jaén;

Que, mediante Memorando N° D179-2025-GR.CAJ-DRS-HGJ/OPPE, de fecha 20 de marzo de 2025, la Oficina de Planeamiento Estratégico, emite opinión favorable a la Disponibilidad presupuestal por el monto de S/. 100,000,00 (Cien mil con 00/100 soles) para la implementación del Plan de Desarrollo de las personas periodo 2025 del Hospital General de Jaén;

En ese sentido, la Unidad de Gestión de Desarrollo de Personal, comunica que para ejecutar dicho plan debe ser aprobado, ya que su elaboración ha sido producto de las necesidades de capacitación al personal, debidamente identificadas en la entidad;

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), periodo 2025 del Hospital General de Jaén, el mismo que en anexo a folios veinte (20) forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personal realice las acciones necesarias para el debido cumplimiento de lo dispuesto en el artículo precedente.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR al responsable de 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 PUBLÍQUESE

DIANA MERCEDES BOLIVAR JOO

Directora

DIRECCIÓN EJECUTIVA



Gobierno Regional de Cajamarca
Dirección Regional de Salud
Hospital General de Jaén
Unidad de Gestión y Desarrollo de Personal
“ Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho ”



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) - PERIODO 2025

HOSPITAL GENERAL DE JAEN
UNIDAD DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAL



JAÉN, MARZO 2025

	PLAN DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP-2025			 GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
	Versión: 01	Fecha: 20/03/2025	Páginas: 2 - ____	

DIRECTORA EJECUTIVA

Dra. Diana Mercedes Bolívar Joo

VALIDADO por Comité de Planificación de la Capacitación de las Personas

Abog. Melissa Deyanira Pariamachi Gallardo

-Presidente

Lic. Jhony Jiménez Collave

-1er. Miembro

Md. Cesar A. Cardoso Mairena

-2do Miembro

INDICE

PRESENTACIÓN:	4
BASE LEGAL	5
ÁMBITO DE LA APLICACIÓN	5
Objetivos estratégicos institucionales:	5
Misión y Visión:	5
Misión:.....	5
Visión:.....	6
ESTRUCTURA ORGÁNICA:.....	6
Alcance de la Capacitación.....	9
Etapas de Capacitación:	9
De Cumplimiento	11
NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD:.....	11
Fuente: Área de Remuneraciones, 09 de marzo del 2025.....	11
MODALIDAD DE CAPACITACIÓN	11
PROGRAMA DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN.....	11
FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN	12
VALIDACIÓN POR EL COMITÉ	12
MATRIZ PDP.....	12

	PLAN DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP-2025			
	Versión: 01	Fecha: 20/03/2025	Páginas: 4 - ____	

1. PRESENTACIÓN

El presente Plan de Desarrollo de las Personas del periodo 2025, tiene como base legal la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, Formaliza la aprobación de la Directiva “Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas “cuyo texto en anexo forma parte de la presente Resolución. Dicha Resolución formaliza la aprobación de la derogación de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del servicio de Estado” formalizada con **Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-servir-pe**, que es la que aprueba la **Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR** “Directiva para la elaboración del Plan de desarrollo de las Personas Al servicio del Estado”, es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a lo establecido en la presente directiva y los lineamientos que para tal efecto emite SERVIR.

Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024; instrumento fundamental para incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan optimizar el desempeño de sus servidores, a fin de contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

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

El Plan de Desarrollo de las Personas -2025 del Hospital General de Jaén, ha sido elaborado por equipo de trabajo de Unidad de Gestión y Desarrollo de Personal, en función a las necesidades de capacitación por los diferentes Unidades, servicios y/o Equipo de Trabajo con el objetivo de potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

Dentro de la estricta progresiva de la normativa establecida para dicho fin, el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2025, se ha desarrollado dentro un marco estratégico, que busca estimular el desarrollo de competencia laborales de cada miembro de nuestra organización con la finalidad de optimizar nuestro servicio de salud en beneficio de la población que nos toca tender , sin olvidar, ni postergar a nadie , que tenga como objetivo nuestro mismos fines; pues esta propuesta es el resultado de un análisis sesudo e individualizado de acuerdo a las necesidades de capacitación de cada área y/o servicio de nuestra institución. La colaboración fructífera y el intercambio de realidades con los responsables de los diferentes servicios administrativos y asistenciales de nuestro nosocomio, está promoviendo vientos de cambio en relación a las actitudes del personal que viene laborando en el día a día, a pesar de las limitaciones y carencias, rijas en esfuerzos al objetivo de mejor el nivel de organización y gestión institucional, involucrando sus recursos y capacidades potenciales.

La capacitación, es un proceso educativo de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere y desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspecto de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

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

	PLAN DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP-2025			
	Versión: 01	Fecha: 20/03/2025	Páginas: 5 - ____	

2. BASE LEGAL

- ✓ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante la Ley.
- ✓ Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y sus modificaciones (/Decreto
- ✓ Supremo N°040-2014-PCM, Decreto Supremo N°117-2017 PCM).
- ✓ Decreto Supremo N°062-2008-PCM, Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias.
- ✓ Guía de evaluación de la capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°299-2017-SERVIR –PE).
- ✓ Decreto Legislativo N°1025, Normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, Formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las entidades Públicas”, cuyo texto en anexo forma parte de la presente Resolución. Formalizar la aprobación de la derogación de la “Directiva para la elaboración del Plan Desarrollo de las Personas al Servicio del estado “formalizando con resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR-PE.
- ✓ Resolución Directoral N°063-2023-GR-CAJ/HGJ.DE Artículos primero aprueban “Reconformación del Comité de la Planificación Capacitación de las Personas – PDP del Hospital General de Jaén, Periodo 2025”.
- ✓ Convenio Específico de Cooperación Docente Asistencial entre el Hospital General de Jaén y la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Señor de Sipán S.A.C.
- ✓ Convenio Específico de Cooperación Docente Asistencial entre el Hospital General de Jaén y la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- ✓ Convenio Específico de Cooperación Docente Asistencial entre el Hospital General de Jaén y la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Cajamarca.

3. ÁMBITO DE LA APLICACIÓN

EL Plan de Desarrollo de las Personas 2025, está a disposición de todos los servidores del Hospital General de Jaén, comprendidos en los regímenes de Decreto Legislativo N°276 Y Decreto Legislativo N°1057 Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

3.1 Objetivos estratégicos institucionales:

- ✓ OEI.02: Mejorar la salud materno neonatal.
- ✓ OEI.04: Mejorar la nutrición de los niños menores de 05 años.
- ✓ OEI.05: Disminuir la mortalidad de enfermedades transmisibles, no transmisibles y metaxénicas de la provincia de Jaén departamento de Cajamarca.
- ✓ OEI.06: Mejorar el acceso equitativo a servicio de salud de calidad de la provincia de Jaén departamento de Cajamarca.
- ✓ OEI.07: Promover el ejercicio de los derechos de la población vulnerable.
- ✓ OEI.10: Promover la gestión de riesgo de desastres en un contexto de cambio climático.
- ✓ OEI.12: Fortalecer la gestión institucional del Gobierno Regional de Cajamarca.

3.2 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.”

	PLAN DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP-2025			
	Versión: 01	Fecha: 20/03/2025	Páginas: 6 - ____	

Visión:

Elaborada Para el 2025 ser un Hospital nivel II-2, Líder a nivel Regional en la presentación de servicios de salud, con capacidad resolutoria, cultural organizacional fuerte, reconocida y aceptada en la población por la calidad del servicio y respeto pleno a los derechos del usuario.

4. ESTRUCTURA ORGÁNICA:

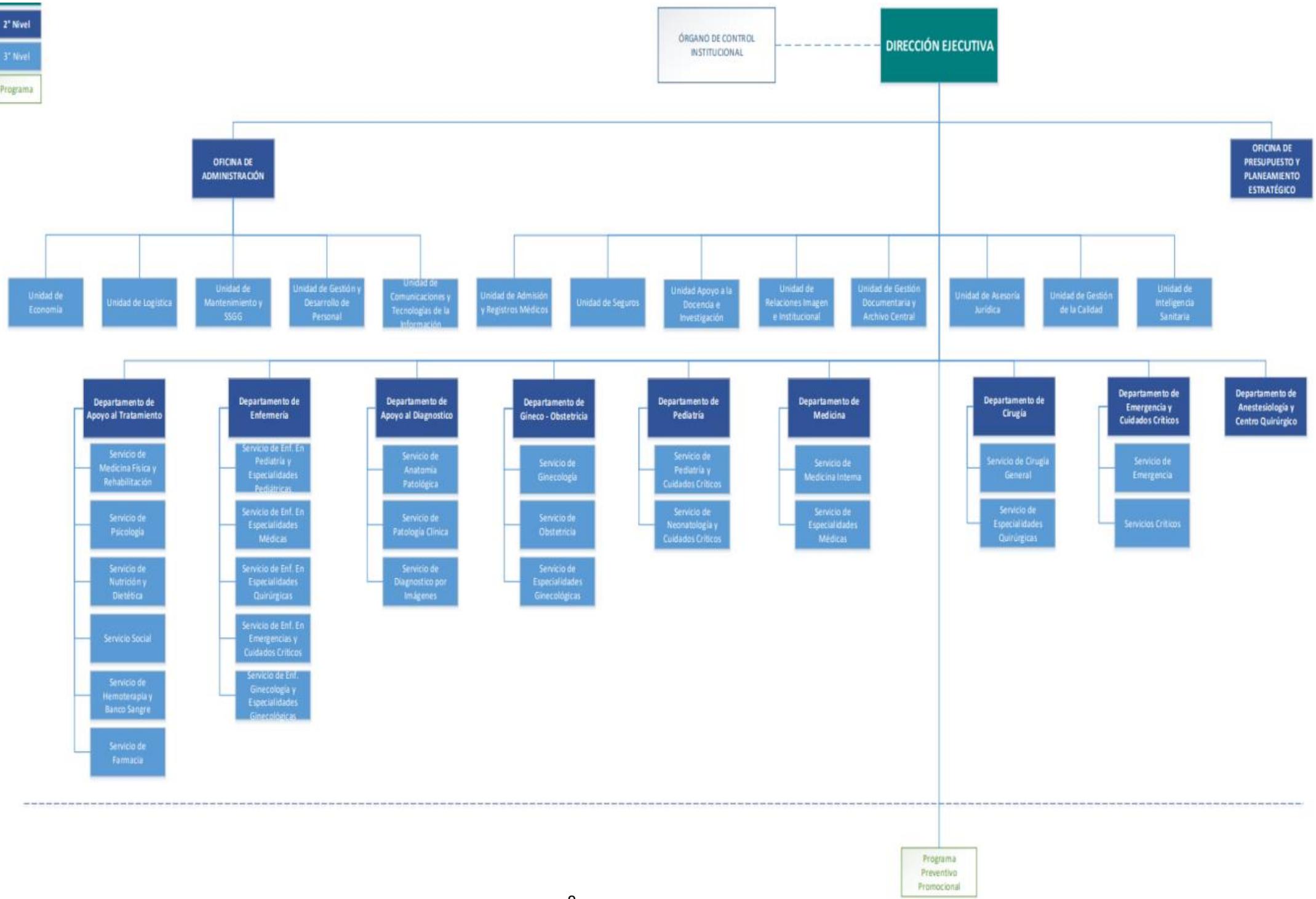
De acuerdo al reglamento de Organización y funciones del Hospital General de Jaén del año 2022, siendo su estructura orgánica del Hospital Jaén actual la siguiente:

- ✓ **ORGANO DE DIRECCIÓN**
DIRECCIÓN EJECUTIVA
- ✓ **ORGANO DE CONTROL**
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
- ✓ **ORGANOS DE ASESORAMIENTO**
- ✓ **OFICINA DE PRESUPUESTO Y PLANEAMIENTO ESTRATEGICO.**
UNIDAD DE ASESORÍA LEGAL.
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.
UNIDAD DE INTELIGENCIA SANITARIA.
UNIDAD DE ADMISION Y REGISTROS MEDICOS
UNIDAD DE SEGUROS
UNIDAD APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION
UNIDAD DE RELACIONES IMAGEN E INSTITUCIONAL
UNIDAD DE GESTION DOCUMENTARIA Y ARCHIVO CENTRAL
- ✓ **ORGANOS DE APOYO**
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
Unidad de Economía.
Unidad de Logística
Unidad de Mantenimiento y Servicios Generales.
Unidad de Gestión y Desarrollo de Personal.
Unidad de Comunicaciones y Tecnologías de la Información.
- ✓ **ORGANOS DE LINEA.**
DEPARTAMENTO DE MEDICINA
Servicio de Medicina Interna.
Servicio de Especialidades Médicas.
Servicio de Medicina Física y Rehabilitación.
DEPARTAMENTO DE CIRUGIA.
Servicio de Cirugía General.
Servicios de Especialidades Quirúrgicas.
DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA
Servicio de Ginecología.
Servicio de Obstetricia.
Servicio de Especialidades Ginecológicas.
DEPARTAMENTO DE PEDIATRIA. Servicio de
Pediatria y Cuidados Críticos. Servicio de
Neonatología y Cuidados Críticos
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA.
Servicio de Enfermería en Medicina y Especialidades Médicas.

	PLAN DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP-2025			
	Versión: 01	Fecha: 20/03/2025	Páginas: 7 - ____	

Servicio de Enfermería en Cirugía y Especialidades Quirúrgicos.
 Servicio de Enfermería en Emergencia y Cuidados Críticos.
 Servicio de Enfermería en Ginecología y Especialidades Ginecológicas.
 Servicio de Enfermería en Pediatría y especialidades Pediátricas.
DEPARTAMENTO DE ANESTESIOLOGIA Y CENTRO QUIRURGICO.
 Servicio de Anestesia Clínico Quirúrgico y Recuperación.
 Servicio de Centro Quirúrgico y Central de Esterilización.
DEPARTAMENTO DE EMERGENCIAS Y CUIDADOS CRITICOS.
 Servicio de Emergencia
 Servicio Cuidados Críticos
DEPARTAMENTO APOYO AL DIAGNOSTICO.
 Servicio de Patología Clínica Servicio
 de Anatomía Patológica. Servicio de
 Diagnóstico por Imágenes.
DEPARTAMENTO DE APOYO AL TRATAMIENTO.
 Servicio de Nutrición y Dietética.
 Servicio de Psicología
 Servicio de Servicio Social
 Servicio de Hematología y Banco de Sangre
 Servicio de Farmacia.
PROGRAMAS PRESUPUESTALES.

2° Nivel
3° Nivel
Programa



PLAN DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP-2025			
Versión: 01	Fecha: 20/03/2025	Páginas: 10 - ___	

5. ALCANCE DE LA CAPACITACIÓN

Las disposiciones contenidas en el Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital General de Jaén periodo 2025, está a disposición de los trabajadores de los diferentes servicios de Salud, conforme a las políticas, normas y directivas dadas por el Ministerio de Salud.

5.1 Etapas de Capacitación:

a) Planificación:

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

Comité de planificación de la capacitación: Mediante Resolución Directoral se conforma el Comité de Planificación de la capacitación integrada por las siguientes personas:

- Jefa del Equipo de trabajo de la Unidad de Gestión y desarrollo de Personal, Abog. Melissa Deyanira Pariamachi Gallardo; quien preside el comité.
- Jefe de la Oficina de Presupuesto y Planeamiento Estratégico, Lic. Jhony Jiménez Collave.
- Representa de la Alta Dirección, Md. Cesar A. Cardoso Mairensa

b) Identificar de Necesidades:

El Equipo de trabajo de Unidad de Gestión y desarrollo de Personal, solicita a todas las Unidades, servicios y/o Áreas el requerimiento de Capacitaciones a través del **INFORME MULTIPLE N° D2-2025-GR.CAJ-DRS-HGJ-OA/UGDP-AFCGP** de fecha 10 de enero del 2025, según expediente **N°001047-2024-000968**.

c) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de capacitación - DNC:

Para la elaboración del PDP 2025 Hospital General de Jaén, se utilizó como base la metodología establecida por la autoridad nacional de Servicio Civil- SERVIR, en la fase de desarrollo del diagnóstico de necesidades de la capacitación de conformidad con la directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada por resolución de Presidencia Ejecutiva **N° 141-2016-SERVIR- PE**.

La Elaboración de **Diagnostico de Necesidades de Capacitación- DNC del Hospital General de Jaén** su conducida por la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personal, que recopiló los siguientes requerimientos de capacitación de las Unidades Orgánicas, las cuales fueron analizadas por los miembros del **Comité de la Planificación Capacitación de las Personas – PDP del Hospital General de Jaén, Periodo 2025"**.

Para la recopilación de datos y de información proporcionada por las unidades Orgánicas, inicialmente se utilizó el formato matriz de requerimiento de capacitación, en el cual se asocia cada acción de capacitación con los objetivos de la Institución o con las funciones del puesto.

	PLAN DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP-2025			
	Versión: 01	Fecha: 20/03/2025	Páginas: 10 - ____	

El comité de la Planificación Capacitación de las Personas – PDP del Hospital General de Jaén, Periodo 2025” aprobó con acta las **36 (cincuenta y dos) acciones de capacitación entre (Curso, Taller, diplomados, pasantía, conferencias).**

d) Diseño del Plan de Capacitación:

Una vez elaborado el Diagnostico de Necesidad de capacitación, se organizó el PDP 2024, el cual consolida la demanda de capacitación a fin de definir los temas y tipos de capacitación que serán impartidos por instituciones educativas, consultores u otros mecanismos acordes con las normas aplicables a los procesos de selección de las contrataciones.

e) Ejecución

La Unidad de Gestión y Desarrollo de Personal empleara durante las etapas de ejecución los siguientes formatos:

- Términos de Referencia definidos por la Oficina de Logística
- Compromiso de capacitación
- Encuesta de satisfacción
- La ejecución de la capacitación demanda el registro de información en herramientas como la Matriz de Ejecución del PDP y Formato de Compromiso de capacitación. Asimismo, comprende la consideración de criterios de calidad para la contratación de proveedores de capacitación, establecimiento de compromiso y penalidades para los beneficiarios de capacitación y pautas para la modificación del PDP.

▪ **Desaprobación del curso de capacitación:** De no aprobar o cumplir con la calificación mínima nota catorce (14) establecida por el Comité de la Planificación de las Personas – PDP, el servidor civil se le descontará el íntegro del valor del curso o se hará responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado.

○ **Evaluación**

La evaluación de la ejecución de enmarca en la Resolución de **Presidencia Ejecutiva 299-217-SERVIR-PE que aprueba “la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel aplicación en entidades públicas”**. En la cual se miden los resultados de las acciones de capacitaciones ejecutadas. La evaluación de las capacitaciones tiene tres niveles:

1. **Reacción:** Mide a través de un cuestionario o encuesta se evalúa la satisfacción de los participantes al finalizar la capacitación, respecto de la metodología, desempeño del instructor, objetivos del curso, etc.
2. **Aprendizaje:** Evalúa el nivel de aprendizaje de los participantes en relación a los objetivos que buscan la acción de capacitación, a través de la herramienta de medición que proponga el proveedor de la capacitación.
3. **Aplicación:** Es una herramienta en la cual se detallan las actividades que el beneficio de capacitación se comprende a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo de seis meses.

Culminado el periodo fiscal, el **Comité de la Planificación de las Personas –PDP, elabora el informe final anual del Plan de Desarrollo de las Personas**, la cual es

presentado a la Dirección Ejecutiva, con la finalidad de informar y evaluar lo actuado y proponer mejoras en el PDP del siguiente año.

De Cumplimiento

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

6. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD:

El Hospital General de Jaén, cuenta con los siguientes regímenes laborales: Decreto Legislativo N°276 y Decreto Legislativo N°1057, régimen especial de Contratación de Servicios, modalidad laboral y grupo ocupacional se muestra un total de mil 1078 trabajadores que laboran en el Hospital General de Jaén.

Cuadro N° cantidad de servidores civiles del Hospital General de Jaén.

CONCEPTO	TOTAL
Decreto Legislativo N°276	366
Decreto Legislativo N°1057	712
TOTAL	1078

Fuente: Área de Remuneraciones, 09 de marzo del 2024

7. MODALIDAD DE CAPACITACIÓN

El Hospital General de Jaén, ha considerado dos tipos de modalidad de capacitación:

- a) Modalidad Virtual
- b) Modalidad Presencial

8. PROGRAMA DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN

8.1 Objetivos del plan desarrollo de las personas

El objetivo del Plan Desarrollo de las Personas se encuentra alineado a los objetivos estratégicos Institucionales del Hospital General de Jaén.

8.2 Objetivo General

Promover el desarrollo de las capacidades profesionales y técnicas de los trabajadores del Hospital General de Jaén, con la finalidad de mejorar el desempeño del cierre de brechas de conocimientos y habilidades, para el cumplimiento de objetivos Institucionales.

8.3 Estrategias

Para la ejecución del Plan Desarrollo de las Personas se ha considerado como estrategias:

- Fomentar y promocionar capacitaciones
- Fomentar la difusión de tópicos de interés entre los trabajadores mediante herramientas de comunicación interna.
- Desarrollar programas corporativos de capacitación
- Firma convenios de colaboración interinstitucional con Instituciones Universitarias a fin de lograr el mayor beneficio para nuestra Institución.

9. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente del año 2025, será financiado con recursos Directamente Recaudados, previsto en el Presupuesto Institucional para el año 2025; los cuales, en su oportunidad fueron distribuida dos entre las diferentes Unidades Orgánicas, priorizando a los órganos de línea, los cuales cuentan con mayor porcentaje del presupuesto.

La disponibilidad presupuestal para la atención del **PDP 2025** del Hospital General de Jaén, de acuerdo a lo comunicado por la Oficina de Planeamiento Estratégico es de **S/. 100,000.00 (cien mil soles)**. Asimismo, las fuentes de financiamiento serán los recursos ordinarios de la entidad.

10. VALIDACIÓN POR EL COMITÉ

Los miembros del Comité validan el presente **Plan de Desarrollo de las Personas PDP- 2025**, Tomando como referencia la información proporcionada por el Equipo de Trabajo de Personas quien a su vez la coordinación actúa como presidente del referido Comité.

Los miembros del comité validan la matriz del **Plan de Desarrollo de las Personas periodo (DPD-2025)**, que contiene **36 (treinta y seis) acciones de capacitación entre (Curso, Taller, diplomados, pasantía, conferencias)** priorizadas para el presente ejercicio fiscal. cuyo monto total va de acuerdo a lo comunicado por la Oficina de Presupuesto y Planeamiento Estratégico.

11. ANEXO

- a) **MATRIZ PDP HOSPITAL GENERAL de JAEN periodo 2025**
- b) **MATRIZ DNC- Contiene 36 (treinta y seis) acciones de capacitación entre (Curso, Taller, diplomados, pasantía, conferencias)**
- c) **MATRIZ de requerimiento de capacitación HGJ Periodo 2025**
- d) **Formato de Compromiso como Beneficiario de la Capacitación**
- e) **ANEXO N° 01 - FORMATO DE COMPROMISO COMO BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN**
- f) **ACTA DE VALIDACIÓN PDP-2025**



Firmado digitalmente por PARIAMACHI GALLARDO Melissa Deyanira FAU 20453744168 soft
Hospital Jaén - CPCP-PDP - Presidenta
Motivo: Firmo en señal de conformidad
Fecha: 21/03/2025 07:00 p. m.



Firmado digitalmente por JIMENEZ COLLAVE Jhony FAU 20453744168 soft
Hospital Jaén - CPCP-PDP - Miembro
Motivo: Firmo en señal de conformidad
Fecha: 21/03/2025 07:04 p. m.



Firmado digitalmente por CARDOSO MAIRENA Cesar Augusto FAU 20453744168 hard
Hospital Jaén - CPCP-PDP - Miembro
Motivo: Firmo en señal de conformidad
Fecha: 21/03/2025 07:19 p. m.

ANEXO N° 01

FORMATO DE COMPROMISO COMO BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN

Señores

HOSPITAL GENERAL DE JAÉN

Por medio del presente el/ la suscrito/a señala que participa voluntariamente en la acción de capacitación que se detalla:

Apellidos y Nombres	
Puesto	
Órgano o Unidad Orgánica	
Nombre de la Capacitación	
Número de Horas de la capacitación	
Costo de la capacitación	Costos directos: (x) Monto: S/. _____ Costos indirectos: () Monto: S/. _____
Valor de la capacitación	S/. _____ (dejar en blanco)
Tiempo de permanencia	
Tipo de capacitación	Formación Laboral (X) Formación Profesional ()

Como parte de la responsabilidad me comprometo:

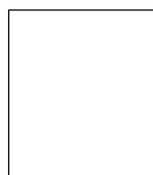
- Permanecer en la entidad el tiempo establecido o devolver el valor de la capacitación calculado o, en caso corresponda, el remanente de dicho valor.
- Participar y colaborar en las evaluaciones previas o posteriores, que se desarrollen como parte de la capacitación.
- Cumplir con el 100% de asistencia y obtener la nota aprobatoria requerida por el proveedor de capacitación.
- Entregar una copia fedateada de la certificación a la Unidad Gestión y Desarrollo de Personal, para la actualización del legajo personal.
- Compartir, transmitir los conocimientos adquiridos a otros servidores, cuando lo solicite la entidad.

Penalidades

- 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.
- Declaro conocer que, en caso de incumplimiento de compromiso señalado en el literal a), b) y c) 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.
- Declaro conocer que, en caso de incumplimiento de compromiso como beneficiario de capacitación, se registrará dicho incumplimiento en mi legajo personal.

..... de.....del 2025.

Firma: _____
DNI N° _____



Huella Digital

MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN HGJ 2025

(Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo matriz de requerimiento")

Nombre del área/órgano/unidad orgánica:				5. OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACION	OPORTUNIDAD	AREA REQUERIDA	
Nº	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 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?
1	Existe un cuadro de incidencias de sustancias agroquímicas en la alta demanda de los pacientes	Seminario intoxicaciones	ALTO	REACCIÓN	Definir el manejo oportuno y específico en la atención adecuada a los pacientes	Aplicar el manejo adecuado en procesos de atención	20	Seminario	I TRIMESTRE	EMERGENCIA
2	Actualización en los procedimientos de reanimación en BLS – ABL – PHTLS	Taller teórico práctico de BLS – ABL – PHTLS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aprender y realizar las técnicas básicas de BLS – ABL – PHTLS para brindar una adecuada atención, ante parada cardiorespiratoria para brindar atención de calidad	Aplicar los conocimientos adquiridos, para la atención inmediata en los pacientes con BLS – ABL – PHTLS .	100	Taller	II TRIMESTRE	EMERGENCIA TODOS LOS DEPARTAMENTOS/UNIDADES (POR UNIDADES SEGUN EL NIVEL BÁSICO Y AVANZADO)
3	Humanización de la atención y mejora del trato usuario interno y externo.	Taller : de Humanización en salud y buen trato.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Fortalecer la empatía la, buena comunicación y las relaciones de usuarios y personal de salud.	Aplicar técnicas de comunicación efectiva, escucha activa y trato empático al usuario interno y externo mejorando las relaciones interpersonales y el clima laboral	200	Taller	I TRIMESTRE	DOGENCIA, SERVICIO SOCIAL, ADMISION, DIRECCIÓN, INTELIGENCIA SANITARIA, ADMINISTRACIÓN, PRESUPUESTO Y PLANEAMIENTO Y SERVICIOS ASISTENCIALES.
4	Limitaciones en la recolección de estadísticos de datos con herramientas BI limitando la capacidad para generar informes estratégicos y datos estadísticos.	Curso - Taller : Análisis estadísticos de Datos con Herramientas BI. SQL.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Adquirir habilidades en el análisis de datos, utilizando herramientas BI-SQL que optimicen los procesos operativos del hospital.	Validar, analizar e interpretar los datos estadísticos.	50	Curso	IV TRIMESTRE	UNIDAD DE COMUNICACIONES Y TECNOLOGIA DE LA INFORMACION - INTELIGENCIA SANITARIA, SEGUROS Y OFICINA DE PRESUPUESTO Y PLANEAMIENTO
5	Limitación para determinar el estadije de la insuficiencia renal en pacientes.	Taller : Valoración de estadije renal.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender y Conocer las pruebas, saber para qué sirven renal en pacientes dializados .	Procesamiento de cursos.	10	Taller	III TRIMESTRE	NEFROLOGIA, LABORATORIO Y MEDICINA INTERNA
6	Necesidad de Fortalecer la calidad y seguridad de los procesos laboratoriales.	Taller : Buenas Prácticas de Laboratorio clínico .	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Mejorar la calidad y seguridad de los procesos laboratoriales.	Mejora de procesos y relevancia de los resultados.	20	Taller	IV TRIMESTRE	SERVICIO DE PATOLOGIA CLINICA
7	Actualización en el manejo del paciente neuroquirúrgico.	Taller : unificar protocolo de Atención en el paciente Neuroquirúrgico	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aprender y aplicar técnicas de procedimiento para la movilización en la atención quirúrgica y monitoreo de paciente neurocrítico.	adquirir mayor destreza y seguridad en el manejo de paciente neuroquirúrgico	50	Taller	I TRIMESTRE	CENTRO QUIRURGICO- UCI- ENFERMERIA - EMERGENCIA
8	Actualización de las normativas sobre contrataciones del estado.	Curso : Actualización en las nuevas disposiciones de las contrataciones el estado N°32069 – 2025.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicar las normativas legales vigentes en los procesos de contratación con el estado.	Optimización de las buenas prácticas en los procesos de contratación.	50	Curso	III TRIMESTRE	ADMINISTRACION, OPE, DEPARTAMENTOS, SERVICIOS Y UNIDADES
9	Dificultad de los criterios de enfermería para la atención de paciente crítico con la observación constante complicaciones.	Taller : Seguridad del paciente	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer las competencias en las buenas prácticas de la seguridad del paciente.	Contribuir a mejorar la aplicación de las normas de bioseguridad en el servicio.	100	Taller	II TRIMESTRE	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA, UGC
10	Fortalecer la atención inmediata del paciente pediátrico.	Curso : Emergencias pediátricas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Control de riesgo, y reducir la morbi-mortalidad pediátrica	Mejorar las habilidades y competencias del personal de enfermería en pediatría.	50	Curso	I TRIMESTRE	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA - PEDIATRIA
11	Necesidad de capacitación en la administración de nutrición enteral y parenteral.	Curso : Vías de administración de nutrición enteral y parenteral en pacientes críticos en neonatos y adultos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	conocer las diferentes vías de administración enteral y parenteral.	Garantizar la administración correcta en nutricional enteral y parenteral en paciente crítico.	50	Curso	III TRIMESTRE	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA, DEPARTAMENTO DE APOYO AL TRATAMIENTO (FARMACIA, NUTRICION), UCI ADULTO Y UCI NEO.
12	Necesidad de actualizar cuidados de enfermería en pacientes críticos.	Taller : Actualización de cuidados de enfermería en pacientes críticos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Cuidados de enfermería integral en el paciente crítico: movilización de secreciones, balance hídricos, prevención de UPP.	Disminuir las complicaciones de paciente en estados críticos.	420	Taller	I TRIMESTRE	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA - OBSTETRICIA
13	Necesidad de actualizar en el manejo del paciente en Diálisis Peritoneal.	Taller de cuidador general de enfermería de pacientes en Diálisis Peritoneal. Aspectos Generales, administración de Medicamentos, Cuidados del Catéter y Oficio de Salud.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Buenas prácticas en el cuidado integral del paciente en diálisis peritoneal.	Optimizar la calidad, la atención al paciente en diálisis peritoneal.	10	Taller	II TRIMESTRE	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
14	Necesidad de Actualización en procedimientos administrativos disciplinarios.	Taller : Derecho Administrativo y Procedimiento Administrativo Disciplinario.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar y analizar casos	Capacidad analítica para evaluar el comportamiento de los funcionarios y servidores civiles y preservar la organización administrativa, velando por el orden, la disciplina y el correcto ejercicio de las funciones administrativas.	40	Taller	III TRIMESTRE	ASESORÍA JURÍDICA, ADMINISTRACIÓN, SECRETARÍA TÉCNICA, JEFATURAS PRESTACIONALES.
15	Necesidad de conocer, aprender, identificar y gestionar los riesgos de incurrir en problemas médicos - legales y su abordaje.	Curso : Proceso de Responsabilidad Civil Médica	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer las consecuencias legales, financieras y obligaciones cuando el personal de salud (profesionales médicos, profesionales no médicos y personal de salud) incumple los procesos y/o procedimientos en la atención de salud.	Aplicar la normativa vigente con la finalidad de resolver si la situación de daño se presentó por la atención de salud, manejar incidentes médicos para reducir gastos financieros en responsabilidad médica.	40	Curso	III TRIMESTRE	ASESORÍA JURÍDICA, ADMINISTRACIÓN, SECRETARÍA TÉCNICA, JEFATURAS PRESTACIONALES.
16	Actualización sobre la normativa de recursos humanos en regímenes laborales y en Sector Salud-MINSA.	Taller : Actualización de normativas en gestión de recursos humanos Sector Salud	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Interpretar y aplicar las reglas del nuevo régimen laboral	Evaluar y Desarrollar conocimientos en regímenes laborales, normativa laboral y procesal laboral	20	Taller	IV TRIMESTRE	ASESORÍA JURÍDICA Y UGDP
17	Necesidad de implementar en inteligencia artificial (IA) en gestión salud.	CURSO : INTELIGENCIA ARTIFICIAL	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Reconocer la innovación moderna que ayuda a generar material nuevo.	Desarrollar la inteligencia artificial (IA) y sus competencias para la Creación de contenido en redes sociales Transformación Digital.	30	CURSO	III TRIMESTRE	COMUNICACIONES
18	Insuficiente conocimiento protocolares de Relaciones públicas institucionales que a la fecha no se realizan eficientemente .	Curso - Taller : Relaciones públicas institucionales	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Identificar gestión estratégica de la comunicación sus normativas eficientes con entidades públicas y privadas.	Formular, Promover, Organizar, Dirigir y optimizar acciones de alto nivel, que impacten al público con los niveles institucionales generando percepción positiva.	10	Curso	IV TRIMESTRE	COMUNICACIONES

19	Necesidad de actualización en el cumplimiento de las normas técnicas de salud y manejo de historias clínicas.	Taller : Normas Técnicas en Salud y Manejo de Historias Clínicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer las normativas y procesos asociados a la historia clínica.	Aplicar correctamente las normas en la gestión de historias clínicas, sin errores.	30	Taller	I TRIMESTRE	ADMISION	ARCHIVO
20	Actualización en control de calidad e inmunoserología.	Curso -taller Capacitación en control de calidad en Inmunoserología.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar la importancia y procedimientos de control de calidad en el ámbito externo e interno en inmunoserología, garantizando precisión de resultados.	Implementar Estrategia de la tema de decisiones para tamizaje.	9	Curso	II TRIMESTRE	BANCO DE SANGRE	
21	Necesidad de actualización en la evaluación socioeconómica y ficha social.	TALLER : Evaluación Socioeconómica para Profesionales de Trabajo Social.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Mejorar las habilidades de los profesionales para comprender y evaluar las circunstancias económicas y sociales de los usuarios.	Aplicar estudio socioeconómico a los usuarios del hospital, desarrollando un acto de responsabilidad que exige conocimientos, experiencia y apego a un código de ética profesional e institucional intervenciones personalizadas.	6	TALLER	III TRIMESTRE	SERVICIO SOCIAL	
22	Falta de control de calidad en el área de inmunohistoquímica.	TALLER : control de calidad y la acreditación en Inmunohistoquímica en Anatomía Patológica	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la bases teóricas, generalizadas y procedimientos correctos para realizar una técnica inmunohistoquímica exitosa	Aplicar los procedimientos analíticos diagnósticos, implementados en la identificación segura de enfermedades neoplásicas y no neoplásicas	9	TALLER	II TRIMESTRE	PATOLOGIA CLINICA	
23	Actualización en imagenología: Fluoroscopia, Densitometría Ósea y todas sus aplicaciones.	Taller : Procedimientos de Fluoroscopia y Densitometría Ósea	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer y mejorar los procedimientos para la realización de exámenes por fluoroscopia e intervencionismo.	Evaluar e implementar mejoras en el área de fluoroscopia , así como, incorporar en el personal la aplicación de procedimientos por intervencionismo para nefropatía, gastroenteropatía , etc.	13	Taller	I TRIMESTRE	IMAGEN Y RADIO	
24	Falta de adherencia en el manejo de desecho de residuos sólidos.	Cursos de Bioseguridad y Manejo de Residuos Sólidos hospitalarios.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer la legislación nacional y norma técnica de salud para la gestión integral y manejo de residuos sólidos.	Ejecutar los procedimientos e identificación en el manejo de los residuos sólidos.	30	Curso	III TRIMESTRE	DEPART. CIRUGIA (DICES) INTELIGENCIA SANITARIA	
25	Fortalecer la calificación de los indicadores de lavado de manos.	CAPACITACION/TALLER : Formación de promotores en lavado de manos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer Conocimientos Sobre Higiene de Manos, Desarrollar Habilidades para educar y Concientar al Personal del Hospital General de Jaén sobre la Importancia de la Higiene de Manos.	Implementar un Sistema de Monitoreo y Evaluación para lograr incrementar el Nivel de Adherencia en el Personal de Salud del Hospital General de Jaén.	80	CAPACITACION/TALLER	IV TRIMESTRE	DEPART. CIRUGIA	GESTION DE CALIDAD
26	Fortalecimiento de la programación de requerimiento de farmacia.	CURSO : Sistema integrado de gestión administrativa MEF - módulos de logística.	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Aplicación directiva administrativa proveer el abastecimiento de medicamentos esenciales y dispositivos médicos esenciales en concordancia con el peticionario nacional (única de medicamentos).	Mejorar la biodisponibilidad de productos farmacéuticos y dispositivos médicos.	20	CURSO	II TRIMESTRE	SERVICIO DE FARMACIA	
27	Necesidad de conocimiento en procesos de farmacovigilancia, técnico vigilancia y reporte de RAM, PRMS.	Taller : Buenas prácticas de Farmacovigilancia.	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Conocimiento de problemas relacionados a los medicamentos; reacciones adversas.	Reporte activo de RAM, PRM, propuesta de mejora y aplicación.	50	Taller	II TRIMESTRE	SERVICIO DE FARMACIA	
28	Fortalecer en aplicación de los instrumentos de la gestión por procesos	CURSO-TALLER : Gestión de Procesos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Manejo de instrumentos de la gestión en la entidad, aplicación de sus metodologías y herramientas, consiguiendo priorizar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.	Fortalecer las capacidades del personal para permitir diseñar, diagramar, documentar y publicar los procesos	20	CURSO-TALLER	III TRIMESTRE	OPPE	
29	Insuficiente conocimiento y práctica para el Cálculo de brechas de recursos	Taller : Cálculo de brechas de Recursos Humanos, Infraestructura y Equipamiento	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los procedimientos para el Cálculo de brechas de Recursos Humanos, Infraestructura y Equipamiento	Actualizar e implementar procedimientos para el Cálculo de brechas de Recursos Humanos, Infraestructura y Equipamiento	50	Taller	I TRIMESTRE	OPPE	
30	Necesidad de abordaje de integral del paciente con diagnóstico de cáncer, acompañamiento psicológico, nutricional, trabajo social desde diagnóstico, tratamiento y alta	Curso : Cuidado Integral del Paciente Oncológico para Profesionales de la Salud.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Mejorar la respuesta ante necesidad de abordaje de integral del paciente con diagnóstico de cáncer, acompañamiento psicológico, nutricional, trabajo social desde diagnóstico, tratamiento y alta.	Divulgar y ejecutar acciones relacionadas con la promoción de la salud aplicando medidas paliativas de alivio de síntomas y dificultades al menor costo económico, humano y social.	400	Curso	I TRIMESTRE	TODOS LOS PROFESIONALES DE LA SALUD- INTELIGENCIA SANITARIA	
31	Conocer sobre las normas, los riesgos y las medidas de prevención en salud ocupacional, seguridad de salud en el trabajo.	Taller : Capacitación salud ocupacional, seguridad de salud en el trabajo.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Informarse de la seguridad y salud en el trabajo, capacitar a todo el personal que participa en el comité.	Gestionar a todos los trabajadores necesitan saber cómo trabajar con seguridad y sin riesgos para la salud. El empleador debe proporcionar instrucciones e información	10	Taller	III TRIMESTRE	COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (CSST)	
32	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	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la importancia de la ética para la función pública	Aplicar criterios para la evaluación e intervención interdisciplinaria.	100	Curso	IV TRIMESTRE	TODOS LOS SERVIDORES ADMINISTRACIÓN, JEFTATURAS, UGCP, SECRETARIA TÉCNICA, ESTUDIO JURÍDICO Y UPSP.	
33	Necesidad de identificar y resolver conflictos de interés Público y un servidor público.	CURSO : Gestión de conflicto de intereses	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Entender y hacer aprender que todo interés personal de cada servidor colisiona el interés público y las funciones.	Establecer políticas claras de conflictos de intereses. Capacitar a los involucrados. Crear un proceso de divulgación. Monitorear y auditar de forma continua, fomentar la transparencia y la ética.	100	CURSO	III TRIMESTRE	TODOS LOS SERVIDORES ADMINISTRACIÓN, JEFTATURAS, UGCP, SECRETARIA TÉCNICA, ASSESORA LEGAL, FUNCIONARIOS.	
34	Falta de conocimientos y habilidades en el uso de metodologías activas para la enseñanza virtual que ocasiona bajo nivel de dinamismo e interacción de parte de los participantes en las sesiones virtuales, con lo cual no se cumple con los objetivos de aprendizaje propuestos por el área.	Taller de Metodologías Activas de Aprendizaje	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar la diversidad de metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de las sesiones virtuales	Aplicar las metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de sesiones virtuales dirigidas a los profesionales de las diversas áreas de la entidad	100	Taller	IV TRIMESTRE	TODOS LOS SERVIDORES ADMINISTRACIÓN, JEFTATURAS, UGCP, SECRETARIA TÉCNICA.	
35	Desconocimiento sobre gestión del presupuesto Público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales que ocasiona dificultades en la elaboración del presupuesto anual que a su vez genera poca eficiencia en la gestión del presupuesto en la entidad.	Curso de Presupuesto Público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aplicar los procedimientos para la gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales.	Elaborar el presupuesto anual de la entidad de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes	100	Curso	III TRIMESTRE	TODOS LOS SERVIDORES ADMINISTRACIÓN, JEFTATURAS, UGCP, OPPE.	

36	Existencia de errores en la elaboración de informes técnicos que generan como consecuencia gran número de correcciones a los informes, lo cual retrasa la atención de respuestas solicitadas.	Curso de Redacción Eficaz	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender las técnicas de redacción eficaz para la correcta elaboración de informes técnicos	Elaborar los informes técnicos asignados sin errores y dentro del plazo de atención establecido.	100	Curso	IV TRIMESTRE	TODOS LOS SERVIDORES ADMINISTRACIÓN, JEFATURAS, COMUNICACIONES, SECRETARÍA TÉCNICA, ESTUDIO JURÍDICO Y UPS.
----	---	---------------------------	------	---	---	--	-----	-------	--------------	---

HOSPITAL GENERAL DE JAÉN

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADO A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DEL TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASIGNADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FONCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE REFERENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje (¿Qué conocimientos o habilidades tienen que su equipo adquiera durante la capacitación?)	De Desempeño (¿Qué espera que su acción logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema detectado?)											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Existe un cuadro de incidencias de sustancias agroquímicos en la alta demanda de los pacientes	Seminario Intoxicaciones	ALTO	REACCIÓN	Definir el manejo oportuno y específico en la atención adecuada a los pacientes	Aplicar el manejo adecuado en procesos de atención	20	Seminario	B	3	0	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	1	0.00	500.00	500.00
2	Actualización en los procedimientos de reanimación en BLS – ABL5 – PHTLS	Talle 2: teórico práctico de BLS – ABL5 – PHTLS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aprender y realizar las técnicas básicas de BLS – ABL5 – PHTLS para brindar una adecuada atención, ante parada cardiorrespiratoria para brindar atención de calidad	Aplicar los conocimientos adquiridos, para la atención inmediata en los pacientes con BLS – ABL5 – PHTLS.	100	Talle	A	3	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	0.00	500.00	500.00	
3	Humanización de la atención y mejora del trato usuario interno y externo.	Taller : de Humanización en salud y buen trato.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Fortalecer la empatía la, buena comunicación y las relaciones de usuarios y personal de salud.	Aplicar técnicas de comunicación efectiva, escucha activa y trato empático al usuario interno y externo mejorando las relaciones interpersonales y el clima laboral.	200	Taller	C3	3	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	1	0.00	500.00	500.00	
4	Limitaciones en la recolección de estadísticas de datos con herramientas BI limitando la capacidad para generar informes estratégicos y datos estadísticos.	Curso- Taller : Análisis estadísticos de Datos con Herramientas BI- SQL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Adquirir habilidades en el análisis de datos, utilizando herramientas BI-SQL, que optimicen los procesos operativos del hospital.	Validar, analizar e interpretar los datos estadísticos.	50	Curso-	B	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	0.00	500.00	500.00	
5	Limitación para determinar el estadije de la insuficiencia renal en pacientes.	Taller : Valoración de estadije renal.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender y Conocer las pruebas, saber para qué sirven renal en pacientes dializados .	Procesamiento de cursos.	10	Taller	C3	3	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0.00	500.00	500.00	
6	Necesidad de Fortalecer la calidad y seguridad de los procesos laborales.	Taller : Buenas Prácticas de Laboratorio clínico .	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Mejorar la calidad y seguridad de los procesos laborales.	Mejora de procesos y relevancia de los resultados.	20	Taller	A	3	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	0.00	500.00	500.00	
7	Actualización en el manejo del paciente neuroquirúrgico	Taller : unificar protocolo de atención en el paciente Neuroquirúrgico	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aprender y aplicar técnicas de procedimiento para la movilización en la atención quirúrgica y monitoreo de paciente neurocrítico.	adquirir mayor destreza y seguridad en el manejo de paciente neuroquirúrgico	50	Taller	B	3	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	1	0.00	500.00	500.00	
8	Actualización de las normativas sobre contrataciones del estado.	Curso : Actualización en las nuevas disposiciones de las contrataciones el estado N° 32069 – 2025.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicar las normativas legales vigentes en los procesos de contratación con el estado.	Optimización de las buenas prácticas en los procesos de contratación.	50	Curso	D	3	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0.00	500.00	500.00	
9	Dificultad de los criterios de enfermería para la atención de paciente crítico con la observación constante complicaciones.	Taller: Seguridad del paciente	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Fortalecer las competencias en las buenas prácticas de la seguridad del paciente.	Contribuir a mejorar la aplicación de las normas de bioseguridad en el servicio.	100	Taller:	A	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	0.00	500.00	500.00
10	Fortalecer la atención inmediata del paciente pediátrico.	Curso : Emergencias pediátricas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Control de riesgo, y reducir la morbi-mortalidad pediátrica	Mejorar las habilidades y competencias del personal de enfermería en pediatría.	50	Curso	D	3	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	1	0.00	500.00	500.00	
11	Necesidad de capacitación en la administración de nutrición enteral y parenteral.	Curso: Vías de administración de nutrición enteral y parenteral en pacientes críticos en neonatos y adultos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	conocer las diferentes vías de administración enteral y parenteral.	Garantizar la administración correcta en nutrición enteral y parenteral en paciente crítico.	50	Curso:	C2	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0.00	500.00	500.00
12	Necesidad de actualizar cuidados de enfermería en pacientes críticos.	Taller : Actualización de cuidados de enfermería en pacientes críticos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Cuidados de enfermería integral en el paciente crítico: movilización de secreciones, balance hídricos, prevención de UPR.	Disminuir las complicaciones de paciente en estadios críticos.	420	Taller	C3	3	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	1	0.00	500.00	500.00	
13	Necesidad de actualizar en el manejo del paciente en diálisis Peritoneal.	Taller de cuidados generales de enfermería de pacientes en Diálisis Peritoneal: Aspectos Generales, administración de Medicamentos, Cuidados del Catéter y Oficio de Salud.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	buenas prácticas en el cuidado integral del paciente en diálisis peritoneal.	Optimizar la calidad, la atención al paciente en diálisis peritoneal.	10	Taller	A	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	0.00	500.00	500.00
14	Necesidad de Actualización en procedimientos administrativos disciplinarios.	Taller : Derecho Administrativo y Procedimiento Administrativo Disciplinario.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar y analizar casos	Capacidad analítica para evaluar el comportamiento de los funcionarios y servidores civiles y preservar la organización administrativa, velando por el orden, la disciplina y el correcto ejercicio de las funciones administrativas.	40	Taller	A	3	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0.00	500.00	500.00	
15	Necesidad de conocer, aprender, identificar y gestionar los riesgos de incurrir en problemas médicos – legales y su abordaje.	Curso : Proceso de Responsabilidad Civil Médica	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer las consecuencias legales, financieras y obligaciones cuando el personal de salud (profesionales médicos, profesionales no médicos y personal de salud) incumple los procesos y/o procedimientos en la atención de salud.	Aplicar la normativa vigente con la finalidad de resolver si la situación de daño se presentó por la atención de salud, manejar incidentes médicos para reducir gastos financieros en responsabilidad médica.	40	Curso	A	3	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0.00	500.00	500.00	
16	Actualización sobre la normativa de recursos humanos en regímenes laborales y en Sector Salud- MINSA.	Taller: Actualización de normativas en gestión de recursos humanos: Sector Salud	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	Interpretar y aplicar las reglas del nuevo régimen laboral	Evaluar y Desarrollar conocimientos en regímenes laborales, normativa labora y procesal laboral	20	Taller:	A	3	1	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	0.00	500.00	500.00
17	Necesidad de implementar en inteligencia artificial (IA) en gestión salud.	CURSO - INTELEGENCIA ARTIFICIAL	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Reconocer la innovación moderna que ayuda a generar crear material nuevo.	Desarrollar la inteligencia artificial (IA) y sus competencias para la Creación de contenido en redes sociales Transformación Digital.	30	CURSO	A	3	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0.00	500.00	500.00	
18	Insuficiente conocimiento protocolares de Relaciones públicas institucionales que a la fecha no se realizan eficientemente .	Curso - Taller: Relaciones públicas institucionales	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Identificar gestión estratégica de la comunicación sus normativas eficientes con entidades públicas y privadas.	Formular, Promover, Organizar, Dirigir y optimizar acciones de alto nivel que impacten al público con los vínculos institucionales generando percepción positiva.	10	Curso	A	3	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	0.00	500.00	500.00	
19	Necesidad de actualización en el cumplimiento de las normas técnicas de salud y manejo de historias clínicas.	Taller : Normas Técnicas en Salud y Manejo de Historias Clínicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Conocer las normativas y procesos asociados a la historia clínica.	Aplicar correctamente las normas en la gestión de historias clínicas, sin errores.	30	Taller	A	3	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	1	0.00	500.00	500.00	

20	Actualización en control de calidad e inmunoserología.	Curso-taller Capacitación en control de calidad en inmunoserología.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar la importancia y procedimientos de control de calidad en el ámbito externo e interno en Inmunoserología, garantizando precisión de resultados.	Implementar Estrategia de la toma de decisiones para tamizaje.	9	Curso-taller	A	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	0.00	500.00	500.00
21	Necesidad de actualización en la evaluación socioeconómica y ficha social.	TALLER : Evaluación Socioeconómica para Profesionales de Trabajo Social.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	Mejorar las habilidades de los profesionales para comprender y evaluar las circunstancias económicas y sociales de los usuarios.	Aplicar estudio socioeconómico a los usuarios del hospital, desarrollando un acto de responsabilidad que exige conocimientos, experiencia y apego a un código de ética profesional e institucional intervenciones personalizadas.	6	TALLER	A	3	1		4	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0.00	500.00	500.00
22	Falta de control de calidad en el área de inmunohistoquímica.	TALLER: control de calidad y la acreditación en inmunohistoquímica en Anatomía Patológica	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO S Y HABILIDADES)	Comprender la bases teóricas, generalidades y procedimientos correctos para realizar una técnica inmunohistoquímica en losa	Aplicar los procedimientos analíticos diagnósticos empleados en la identificación segura de enfermedades neoplásicas y no neoplásicas.	9	TALLER:	A	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	0.00	500.00	500.00
23	Actualización en Imagenología: Fluoroscopia, Densitometría Ósea y todas sus aplicaciones.	Taller : Procedimientos de Fluoroscopia y Densitometría Ósea	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO S Y HABILIDADES)	Conocer y mejorar los procedimientos para la realización de exámenes por fluoroscopia e intervencionismo.	Evaluar e implementar mejoras en el área de fluoroscopia, así como, incorporar en el personal la aplicación de procedimientos por intervencionismo para nefrología, gastroenterología, etc.	13	Taller	A	3	2		5	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	1	0.00	500.00	500.00
24	Falta de adherencia en el manejo de desecho de residuos sólidos.	Curso : Bioseguridad y Manejo de Residuos Sólidos Hospitalarios.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO S Y HABILIDADES)	Conocer la legislación nacional y norma técnica de salud para la gestión integral y manejo de residuos sólidos.	Ejecutar los procedimientos e identificación en el manejo de los residuos sólidos.	30	Curso	A	3	2		5	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0.00	500.00	500.00
25	Fortalecer la calificación de los indicadores de lavado de manos.	CAPACITACION ; TALLER: Formación de promotores en lavado de manos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO S Y HABILIDADES)	Fortalecer Conocimientos Sobre Higiene de Manos, Desarrollar habilidades para educar y Concientizar al Personal del Hospital General de Jaén sobre la Importancia de la Higiene de Manos.	Implementar un Sistema de Monitoreo y Evaluación para lograr Incrementar Nivel de Adherencia en el Personal de Salud del Hospital General de Jaén.	80	CAPACITACION	A	3	2		5	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	0.00	500.00	500.00
26	Fortalecimiento de la programación de requerimiento de farmacia.	CURSO : Sistema Integrado de gestión administrativa MEF - módulos de logística.	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Aplicación directiva administrativa proveer el abastecimiento de medicamentos esenciales y dispositivos médicos esenciales en concordancia con el peticionario nacional único de medicamentos.	Mejorar la biodisponibilidad de productos farmacéuticos y dispositivos médicos.	20	CURSO	A	3	3		6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	0.00	500.00	500.00
27	Necesidad de conocimiento en procesos de farmacovigilancia, terno vigilancia y reporte de RAM, PRMS.	Taller : Buenas prácticas de Farmacovigilancia.	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Conocimiento de problemas relacionados a los medicamentos; reacciones adversas.	Reporte activo de RAM, PRM, propuesta de mejora y aplicación.	50	Taller	A	3	3		6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	0.00	500.00	500.00
28	Fortalecer en aplicación de los instrumentos de la Gestión por Procesos	CURSO -TALLER: Gestión de Procesos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Manejo de instrumentos de la gestión en la entidad, aplicación de sus metodologías y herramientas, consiguiendo priorizar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.	Fortalecer las capacidades del personal para permitir diseñar, diagramar, documentar y publicar los procesos.	20	CURSO	A	3	3		6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0.00	500.00	500.00
29	Insuficiente conocimiento y práctica para el cálculo de cierre de brechas	Taller : Cálculo de brechas de Recursos Humanos, Infraestructura y Equipamiento	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los procedimientos para el Cálculo de brechas de Recursos Humanos, Infraestructura y Equipamiento	Actualizar e implementar procedimientos para el Cálculo de brechas de Recursos Humanos, Infraestructura y Equipamiento	50	Taller	A	3	3		6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	1	0.00	500.00	500.00
30	Necesidad de abordaje integral del paciente con diagnóstico de cáncer, acompañamiento psicológico, nutricional, trabajo social desde diagnóstico, tratamiento y alta	Curso : Cuidado Integral del Paciente Oncólogo para Profesionales de la Salud.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	Mejorar la respuesta ante necesidad de abordaje integral del paciente con diagnóstico de cáncer, acompañamiento psicológico, nutricional, trabajo social desde diagnóstico, tratamiento y alta.	Divulgar e ejecutar acciones relacionadas con la promoción de la salud aplicando medidas paliativas de alivio de síntomas y dificultades al menor costo económico, humano y social.	400	Curso	A	3	1		4	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	1	0.00	500.00	500.00
31	Conocer sobre las normas, los riesgos y las medidas de prevención en salud ocupacional, seguridad de salud en el trabajo.	Taller: Capacitación salud ocupacional, seguridad de salud en el trabajo.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Informarse de la seguridad y salud en el trabajo, capacitar a todo el personal que participa en el comité.	Gestionar a todos los trabajadores necesitan saber cómo trabajar con seguridad y sin riesgos para la salud. El empleador debe proporcionar instrucciones e información para la evaluación e intervención interdisciplinaria.	10	Taller:	A	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0.00	500.00	500.00
32	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	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la importancia de la ética para la función pública	Aplicar criterios para la evaluación e intervención interdisciplinaria.	100	Curso	A	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	0.00	500.00	500.00
33	Necesidad de identificar y resolver conflictos de interés Público y un servidor público.	CURSO : Gestión de conflicto de intereses	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Entender y hacer aprender que todo interés personal de cada servidor colisiona el interés público y las funciones.	Establecer políticas claras de conflictos de intereses, Capacitar a los involucrados, Crear un proceso de divulgación, Monitorear y auditar de forma continua, Fomentar la transparencia y la ética.	100	CURSO	A	3	3		6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0.00	500.00	500.00
34	Falta de conocimientos y habilidades en el uso de metodologías activas para la enseñanza virtual que ocasiona bajo nivel de dinamismo e interacción de parte de los participantes en las sesiones virtuales, con lo cual no se cumple con los objetivos de aprendizaje propuestos por el área.	Taller de Metodologías Activas de Aprendizaje	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar la diversidad de metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de las sesiones virtuales	Aplicar las metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de sesiones virtuales dirigida a los profesionales de las diversas áreas de la entidad	100	Taller	A	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	0.00	500.00	500.00
35	Desconocimiento sobre gestión del presupuesto Público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales que ocasiona dificultades en la elaboración del presupuesto anual que a su vez genera poca eficiencia en la gestión del presupuesto en la entidad.	Curso de Presupuesto Público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	Aplicar los procedimientos para la gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales	Elaborar el presupuesto anual de la entidad de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes	100	Curso	A	3	1	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0.00	500.00	500.00
36	Existencia de errores en la elaboración de informes técnicos que generan como consecuencia gran número de correcciones a los informes, lo cual retrasa la atención de respuestas solicitadas.	Curso de Redacción Eficaz	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	Comprender las técnicas de redacción eficaz para la correcta elaboración de informes técnicos	Elaborar los informes técnicos asignados sin errores y dentro del plazo de atención establecido.	100	Curso	A	3	1	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	0.00	500.00	500.00

MATRIZ PDP HOSPITAL GENERAL DE JAEN PERIODO 2025

Nombre de entidad	Hospital General de Jaen
RUC de entidad	20230089630

Nº	1. ORGANISMO UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	6. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	Publicas sectoriales	Seminario Intoxicaciones	Formacion Laboral	Seminario	B	REACCION	PRESENCIAL	1	0.00	500.00
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	Publicas sectoriales	Taller 7 teórico práctico de BLS - ABLIS - PHILTS	Formacion Laboral	Taller	A	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	2	0.00	500.00
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	200	Publicas sectoriales	Taller : de Humanización en salud y Buen trato.	Formacion Laboral	Taller	C3	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	1	0.00	500.00
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	Publicas sectoriales	Curso- Taller : Análisis estadísticos de Datos con Herramientas BI. SQL	Formacion Laboral	Curso	B	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	4	0.00	500.00
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	MATERIAS TRANSVERSALES	Taller : Valoración de estadaje reat.	Formacion Laboral	Taller	C3	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	3	0.00	500.00
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	Publicas sectoriales	Taller : Buenas Prácticas de Laboratorio Clínico.	Formacion Laboral	Taller	A	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	4	0.00	500.00
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	Publicas sectoriales	Taller : unificar protocolo de atención en el paciente Neuroquirurgico	Formacion Laboral	Taller	B	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	1	0.00	500.00
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	Publicas sectoriales	Curso : Actualización en las nuevas disposiciones de las contrataciones el estado N°23669 - 2025.	Formacion Laboral	Curso	D	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	3	0.00	500.00
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	Publicas sectoriales	Taller: Seguridad del paciente	Formacion Laboral	Taller	A	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	0.00	500.00
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	Publicas sectoriales	Curso : Emergencias pediátricas	Formacion Laboral	Curso	D	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	1	0.00	500.00
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	Publicas sectoriales	Curso: Vías de administración de nutrición enteral y parenteral en pacientes críticos en neonatos y adultos.	Formacion Laboral	Curso	C2	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	3	0.00	500.00
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	430	Publicas sectoriales	Taller : Actualización de cuidados de enfermería en pacientes críticos.	Formacion Laboral	Taller	C3	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	1	0.00	500.00
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	Publicas sectoriales	Taller de cuidados generales de enfermería de pacientes en Dúplex. Protocolos, Aspectos Generales, administración de Medicamentos, Cuidados del Cuidado y Cuidados de Salud.	Formacion Laboral	Taller	A	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	2	0.00	500.00
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	40	Publicas sectoriales	Taller : Derecho Administrativo y Procedimiento Administrativo Disciplinario.	Formacion Laboral	Taller	A	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	3	0.00	500.00
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	40	Publicas sectoriales	Curso : Proceso de Responsabilidad Civil Médica	Formacion Laboral	Curso	A	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	3	0.00	500.00
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	Publicas sectoriales	Taller: Actualización de normativas en gestión de recursos humanos: Sector Salud	Formacion Laboral	Taller	A	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	4	0.00	500.00
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	30	Publicas sectoriales	CURSO : INTELIGENCIA ARTIFICIAL	Formacion Laboral	CURSO	A	REACCION Y APLICACION	PRESENCIAL	3	0.00	500.00
18	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	Publicas sectoriales	Curso - Taller: Relaciones públicas institucionales	Formacion Laboral	Curso	A	REACCION Y APLICACION	PRESENCIAL	4	0.00	500.00
19	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	30	Publicas sectoriales	Taller : Normas Técnicas en Salud y Manejo de Recursos Clínicos	Formacion Laboral	Taller	A	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	1	0.00	500.00
20	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	9	POLITICAS SECTORIALES	Curso-taller Capacitación en control de calidad en inmunosenología.	Formacion Laboral	Curso-taller	A	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	2	0.00	500.00
21	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	POLITICAS SECTORIALES	TALLER : Evaluación Socioeconómica para Profesionales de Trabajo Social	Formacion Laboral	TALLER	A	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3	0.00	500.00
22	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	9	POLITICAS SECTORIALES	TALLER: control de calidad y la acreditación en inmunohistología en Anatomía Patológica	Formacion Laboral	TALLER	A	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	0.00	500.00
23	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	13	POLITICAS SECTORIALES	Taller : Procedimientos de Fluoscopia y Densitometría Ósea	Formacion Laboral	Taller	A	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	1	0.00	500.00
24	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	30	POLITICAS SECTORIALES	Curso : Bioseguridad y Manejo de Residuos Sólidos Hospitalarios.	Formacion Laboral	Curso	A	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	0.00	500.00
25	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	POLITICAS SECTORIALES	CAPACITACION : TALLER: Formación de promotores en lavado de manos.	Formacion Laboral	CAPACITACION/TALLER	A	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	0.00	500.00
26	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	HABILIDADES BLANDAS	CURSO : Sistema integrado de gestión administrativa MEF - módulos de logística.	Formacion Laboral	CURSO	A	REACCION Y APLICACION	PRESENCIAL	2	0.00	500.00
27	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Taller : Buenas prácticas de Farmacovigilancia.	Formacion Laboral	Taller	A	REACCION Y APLICACION	PRESENCIAL	2	0.00	500.00
28	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	CURSO-TALLER: Gestión de Procesos	Formacion Laboral	CURSO-TALLER	A	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	3	0.00	500.00
29	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO-FEBUANO	Taller - Cálculo de Ingresos de Recursos Humanos, Infraestructura y Equipamiento	Formacion Laboral	Taller	A	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	1	0.00	500.00
30	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	400	HABILIDADES BLANDAS	Curso : Cuidado Integral del Paciente Oncológico para Profesionales de la Salud	Formacion Laboral	Curso	A	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	1	0.00	500.00
31	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Taller: Capacitación salud ocupacional, seguridad de salud en el trabajo.	Formacion Laboral	Taller	A	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	3	0.00	500.00
32	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Curso de Ética	Formacion Laboral	Curso	A	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	4	0.00	500.00
33	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	POLITICAS SECTORIALES	CURSO : Gestión de conflictos de intereses	Formacion Laboral	CURSO	A	REACCION Y APLICACION	PRESENCIAL	3	0.00	500.00
34	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	POLITICAS SECTORIALES	Taller de Metodologías Activas de Aprendizaje	Formacion Laboral	Taller	A	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	4	0.00	500.00
35	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	POLITICAS SECTORIALES	Curso de Presupuesto Público	Formacion Laboral	Curso	A	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3	0.00	500.00
36	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	POLITICAS SECTORIALES	Curso de Redacción Eficaz	Formacion Laboral	Curso	A	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	4	0.00	500.00