



PERÚ

**Ministerio
de Salud**

**Viceministro de Prestaciones
y Aseguramiento en Salud**

**Hospital San Juan
de Lurigancho**



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

2025



PERÚ

Ministerio
de SaludVice ministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital
San Juan de LuriganchoDocumento Técnico: "Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital
San Juan de Lurigancho - 2025"

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	3
II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	3
III. MISIÓN	3
IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA	3
V. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD	6
VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
VII. BASE LEGAL	6
VIII. DISPOSICIONES GENERALES	7
8.1 Aspectos Técnicos conceptuales	7
IX. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	8
X. ETAPAS DE LA CAPACITACIÓN	8
	9
XI. FACILIDADES PARA LA CAPACITACIÓN REGISTRADAS EN EL PDP	10
XII. DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC) -2025	11
XIV. FINANCIAMIENTO	13
XV. ANEXOS	13
- Anexo N°01: Matriz de PDP 2025.	13
	13





PERÚ

Ministerio
de SaludVice ministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital
San Juan de LuriganchoDocumento Técnico: "Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital
San Juan de Lurigancho - 2025"

I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del 2025 del Hospital San Juan de Lurigancho, ha sido elaborado teniendo en cuenta los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos y unidades orgánicas de la entidad.

El objetivo del PDP es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brecha de los servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que se brinda a los usuarios externos e internos.

El Comité de Planificación de la Capacitación del Hospital San Juan de Lurigancho, es reconfirmado mediante Resolución Directoral N° 158 - 2023- DE - HSJL / MINSA y en sus funciones está validar la proyección del Plan de Desarrollo de las Personas 2025, que es presentado por la Unidad de Recursos Humanos.

El presente Plan está desarrollado en el marco de las normativas vigentes con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba "Directiva Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", ¹Las acciones de capacitaciones del PDP - 2025 son por formación laboral, constituyéndose en una herramienta de gestión para la planificación de las capacitaciones de la institución, busca estimular las competencias laborales de cada miembro de nuestra organización, con la finalidad de optimizar nuestros servicios de salud en beneficio de la población.

II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Mediante Resolución Ministerial N° 064-2025-MINSA se aprueba el Plan estratégico del Ministerio de Salud el cual cuenta con siete objetivos estratégicos de los cuales uno se encuentra alineado a la actividad operativa de capacitación.



2.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO

- a) OEI.04 Fortalecer la función rectora, reguladora y fiscalizadora en el Sistema de Salud.

En el marco del Plan Estratégico Institucional, se ha planteado la actividad operativa "El ejercicio eficaz y eficiente de las funciones y competencias del Ministerio de Salud". Asimismo, de acuerdo al POI 2025 del Hospital San Juan de Lurigancho aprobado mediante Resolución Directoral N° 363-2024-HSJL/MINSA, se ha determinado en la actividad presupuestal 5000005 "Gestión de Recursos Humanos", siendo su actividad operativa "Capacitación de personal".

III. MISIÓN DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO

3.1 MISIÓN

"Somos un Órgano desconcentrado del MINSA, categorizado como hospital de mediana complejidad, nivel II-2, que brinda servicios de cuidado integral a través de la atención especializada a demanda de la población, con oportunidad, calidad y calidez humana, contamos con equipos biomédicos modernos y recursos humanos capacitados".

¹ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas".



IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA

La estructura orgánica del Hospital, contenida en el "**Reglamento de Organización y Funciones del Hospital San Juan de Lurigancho**", aprobada mediante la Resolución Ministerial N° 449-2010/MINSA y su modificatoria, se detalla a continuación:

ÓRGANO DE DIRECCIÓN

- Dirección Ejecutiva

ÓRGANO DE CONTROL

- Órgano de Control Institucional

ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- Oficina de Planeamiento Estratégico
- Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental
- Unidad de Gestión de la Calidad

ÓRGANOS DE APOYO

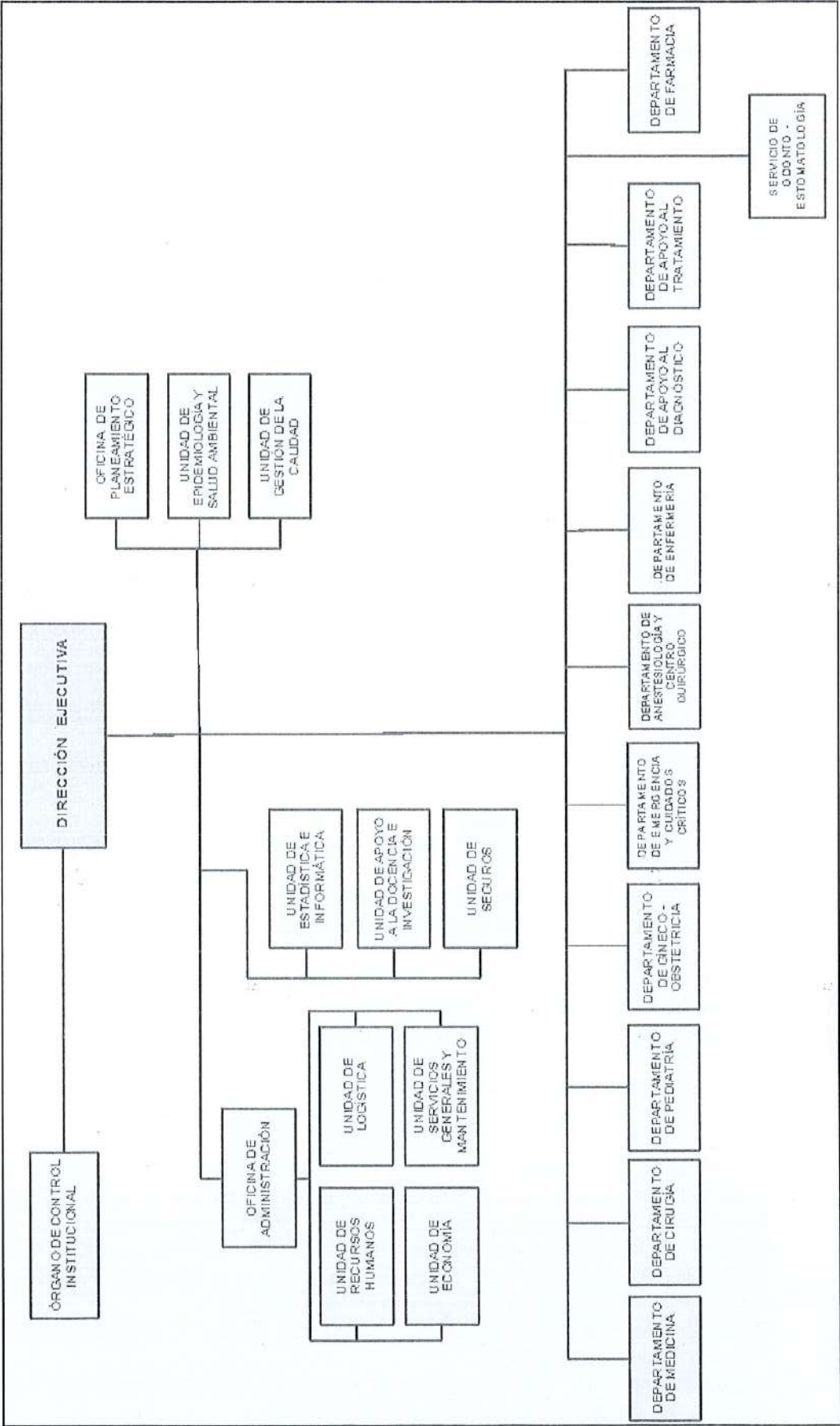
- Oficina de Administración
 - o Unidad de Recursos Humanos
 - o Unidad de Economía
 - o Unidad de Logística
 - o Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento
- Unidad de Estadística e Informática
- Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
- Unidad de Seguros

ÓRGANOS DE LÍNEA

- Departamento de Medicina
- Departamento de Cirugía
- Departamento de Pediatría
- Departamento de Gineco-Obstetricia
- Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos
- Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico
- Departamento de Enfermería
- Departamento de Apoyo al Diagnóstico
- Departamento de Apoyo al Tratamiento
- Servicio de Odontología
- Departamento de Farmacia



Gráfico N°01: Organigrama estructural del Hospital San Juan de Lurigancho



Fuente: Aprobado con R.M. N° 449-2010/MINSA

UNIDAD DE R.A.H.H.
 VºBº
 JEFATURA
 Hospital San Juan de Lurigancho



V. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

El Hospital cuenta con 1299 colaboradores, se detalla el régimen laboral en el siguiente cuadro:

Tabla N°01: Servidores civiles que conforman el Hospital San Juan de Lurigancho

N°	Régimen laboral	N° Servidores
1	D. Leg. N° 276 Nombrados	611
2	D. Leg. N° 1057 CAS	666
3	Destacados	22
Total de servidores		1299

Fuente: Unidad de Recursos Humanos/ EQ. Administración de Empleo mes Marzo 2025.

VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN

En el ámbito de aplicación del Plan de Desarrollo de las Personas está comprendido para los regímenes laborales de D. Leg. N° 276 y D. Leg. N° 1057. Además, se considera a los servidores que se encuentren en periodo de prueba.

VII. BASE LEGAL

- Ley N°26842 - Ley General de Salud.
- Ley N°27658 - Ley en el Marco de la Modernización de la Gestión del Estado y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°030-2002-PCM.
- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N°040-2014-PCM, aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y sus modificaciones.
- Decreto Supremo N°117-2017-PCM, Decreto Supremo que modifica la sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR/PE, Directiva "Normas para Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°299-2017-SERVIR/PE, aprueban la "Guía de Evaluación de Capacitación a nivel de aplicación en las Entidades Públicas.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°024-2021-SERVIR-PE, formalizan la aprobación de la Directiva que regula el desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°170-2023-SERVIR-PE, se formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de SERVIR, adoptado en la sesión N°18-2023, mediante el cual se aprueba el "Plan de implementación progresivo para la capacitación obligatoria en enfoque de género 2023-2030".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°029-2024-SERVIR-PE, se formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, adoptado en la Sesión N°03-2024-CD, mediante el cual se aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026.
- Resolución Directoral N°158-2023-DE-HSJL/MINSA, se aprueba el Comité de Planificación de la Capacitación periodo 2023-2025.
- Resolución Directoral N°176-2024-DE-HSJL/MINSA, se aprobó la actualización de la Conformación del Equipo de Trabajo de la Unidad de Recursos Humanos.





mediante el cual se aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026.

- Resolución Directoral N°158-2023-DE-HSJL/MINSA, se aprueba el Comité de Planificación de la Capacitación periodo 2023-2025.
- Resolución Directoral N°176-2024-DE-HSJL/MINSA, se aprobó la actualización de la Conformación del Equipo de Trabajo de la Unidad de Recursos Humanos.
- Resolución Directoral N°267-2024-DE-HSJL/MINSA, aprueba la Directiva Administrativa N°008-HSJL-DE-OPE/2024 V0.01 "Para elaboración, aprobación, modificación y/o actualización de documentos administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho.

VIII. DISPOSICIONES GENERALES

8.1 Aspectos Técnicos conceptuales

8.1.1 Acción de Capacitación: Es la instrucción de aprendizaje para cerrar brechas o ampliar competencias, conocimiento en el servidor civil. En formación laboral son consideradas las siguientes denominaciones: Congreso, Talleres, Cursos, Seminarios, Diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional.

8.1.2 Capacitación: Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad y a su formación laboral para actualizar conocimientos. Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional. Ambos se desarrollan a través de Acciones de Capacitación.

8.1.3 Brecha de capacitación: Diferencia entre el desempeño deseado del servidor civil y el desempeño actual de dicho servidor, respecto de su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.

8.1.4 Cierre de brecha: Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación de la institución.

8.1.5 Formación Laboral: Son acciones de capacitación que buscan el desarrollo de las capacidades para fortalecer los conocimientos teóricos y prácticos en el corto plazo, además de su mejorar su capacidad, rendimiento y desempeño en el ejercicio de sus funciones mejorando la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y las necesidades institucionales. Están comprendidas en la Formación Laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público. Los tipos de acción de capacitación, son los siguientes:

- Taller:** Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver problemas concretos y proponer soluciones.
- Curso:** Es una estrategia de aprendizaje que comprende secuencias articuladas para los objetivos previstos.





- c) **Capacitación interinstitucional:** Es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicio.
- d) **Pasantía:** Es una actividad práctica de carácter académico, de investigación o profesional que realiza un servidor civil en otra entidad pública o privada, en el país o en el extranjero, con el objeto de adquirir experiencia y/o profundizar los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Esta actividad es supervisada por personal designado para tal fin, dentro de la entidad donde se estuviera llevando a cabo la pasantía.

8.1.6 Proveedores de Capacitación: Se consideran a los institutos, centros de formación, Universidades, escuelas o persona Jurídica o natural expertos en alguna materia que brindan formación laboral, se encuentre en el territorio.

IX. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

El Hospital San Juan de Lurigancho ha considerado tres tipos de modalidad de capacitación:

- a) **Modalidad Presencial:** El colaborador se apersona de manera individual a recibir su capacitación, el mismo que puede ser en una Institución educativa contratada para dichos fines y/o en la institución dictadas por los algunos profesionales de la salud del Hospital, que respondan a las necesidades de capacitación (capacitación a la medida).
- b) **Modalidad a Distancia (Virtual):** Son aquellas capacitaciones dictadas por medio Virtual por una entidad contratada para dichos fines o por personal calificado del hospital u otras instituciones de prestigio.
- c) **Modalidad Mixta:** Son aquellas capacitaciones que tienen componentes de las 02 anteriores modalidades.

X. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

Para asegurar la profesionalización de la función pública y a fin de contar con servidores/as con habilidades idóneas para las funciones que desempeñan, por ello se plantea un (01) objetivo general de capacitación, y cuatro (04) objetivos específicos, considerado continuar con el desarrollo de competencias, conocimientos y/o habilidades tecnológicas, digitales o de virtualización; incluyendo temas referidos a los sistemas administrativos y a las materias transversales para el fortalecimiento del Servicio Civil.

Objetivo General de Capacitación

El Plan de Desarrollo de las Personas del año 2025 tiene como objetivo mejorar el desempeño de las y los servidores civiles, fortaleciendo sus capacidades y competencias que los conduzcan a alcanzar el logro de objetivos institucionales y brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Objetivos Específicos de Capacitación

Con las acciones de capacitación programadas se espera lograr:

- Fortalecer la cultura de integridad en el Hospital San Juan de Lurigancho.
- Optimizar los servicios que son brindados a los ciudadanos y usuarios.
- Contribuir a la mejora continua de los procesos a cargo de cada unidad de organización.
- Aportar a la línea de carrera de los servidores civiles.





PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital
San Juan de LuriganchoDocumento Técnico: "Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital
San Juan de Lurigancho - 2025"

XI. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

a. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

Para el desarrollo de esta fase se utilizó la metodología establecida en 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. La herramienta utilizada para esta fase fue la plataforma "Sistema Informático de Gestión de la Capacitación (SISCA)", en la cual se registraron los requerimientos de capacitación, las capacitaciones identificadas en el marco de la Evaluación de la Gestión del Rendimiento y las capacitaciones según Áreas de Conocimiento resultantes del III Censo y Diagnóstico de Recursos Humanos. En el SISCA se realizó la consolidación y priorización de los requerimientos enviados por los responsables de los órganos y unidades orgánicas a la Unidad Oficina de Recursos Humanos, dando como resultado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

Cabe señalar que, en la fase del Diagnóstico de Necesidades Capacitación se solicitó mediante el MEMORANDO CIRCULAR N°103-2024-URH-OAD-HSJL-DIRIS LC/MINSA y MEMORANDO CIRCULAR N°003-2025-URH-OAD-HSJL DIRIS LC/MINSA, a todas las unidades de organización del Hospital para que emitan sus necesidades de capacitación a través de la matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC). Cabe precisar, que se realizó una asistencia técnica con un representante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR el día 23 de enero del 2025 y con los representantes de cada unidad de organización.

Para la identificación de necesidades de capacitación, cada área ha tomado en cuenta la siguiente información:

- Plan Estratégico Institucional del MINSA-2025-2030 y los resultados de la evaluación del Plan Operativo Institucional 2024 (metas, Actividades y tareas por área) vinculado al desempeño de los colaboradores del Hospital.
- Identificación de problemas y/o necesidades puntuales que se puedan solucionar o abordar con acciones de capacitación.
- Resultados de la Evaluación del Desempeño y conducta laboral de algunas unidades orgánicas.
- Resultados de las acciones de Supervisión y Monitoreo de los órganos desconcentrados del Hospital (MINSA, SUSALUD y DIRIS Lima Centro).
- Los principios y valores institucionales: compromiso ético, respeto por la vida de las personas y el ambiente, trabajo en equipo, calidad de atención, eficiencia, equidad, innovación, solidaridad, etc.
- Se ha evaluado los temas con referente a la Emergencia Sanitaria por el Dengue.



Finalmente, se sistematizó el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de los órganos y unidades orgánicas de la institución, el Comité de Planificación de Capacitación revisa la matriz de Plan de Desarrollo de las Personas del 2025 y se validó 79 acciones de capacitación presupuestadas por el Hospital San Juan de Lurigancho y 09 acciones capacitación presupuestadas por ente cooperante siendo un total de 88 actividades académicas. Se tiene una meta anual total de 1039 servidores capacitados (como mínimo una capacitación), que representa el 80% del personal del Hospital.



b. Elaboración del Plan de Desarrollo de la Personas

De acuerdo con la metodología, la matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es insumo primordial para elaborar la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (versión preliminar) la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, analizadas por la Unidad de Recursos Humanos y presupuesto asignado. Asimismo, la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas, se encuentra alineada a las necesidades identificadas por cada unidad de organización y está priorizada de acuerdo a la disponibilidad presupuestal para el presente año. En la sesión con el Comité de Planificación de la Capacitación, la Unidad de Recursos Humanos compartió con los integrantes la información contenida en la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas para identificar observaciones y subsanaciones, ello previo a la presentación al Titular de la Entidad, Director de Hospital II.

XII. EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

a. Alcance del Plan de Desarrollo de las Personas

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), se encuentra a disposición de las y los servidores/as cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los contratados bajo el Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057, Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, además de aquellos Gerentes Públicos del D.L. 1024 que ocupen puestos al interior del Hospital San Juan de Lurigancho; encontrándose sujetos al alcance de la normatividad aplicable al subsistema de capacitación para el sector público. Asimismo, el PDP contiene capacitaciones de formación laboral, las cuales tienen por objeto capacitar a las y los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

b. Administración del Plan de Desarrollo de las Personas

La reforma del Servicio Civil, establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, Ley N° 30057; cuya reglamentación contiene la estructura administrativa de la Gestión de los Recursos Humanos, esta comprende siete (07) subsistemas, entre ellos la Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales. El Reglamento de Organización y Funciones del Hospital San Juan de Lurigancho, aprobado con resolución Ministerial N° 449-2010/MINSA, establece en el artículo 12° que la Unidad de Recursos Humanos es la unidad orgánica encargada de la administración de los recursos humanos necesarios 7 adecuados para el cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos y funcionales asignados al Hospital; depende de la Oficina de Administración.

El proceso de capacitación que forma parte del subsistema gestión del desarrollo y la capacitación es gestionado a través de la coordinación del Equipo de Trabajo de Gestión de la Capacitación y Rendimiento en la estructura funcional de la Unidad de Recursos Humanos establecido en la Resolución Directoral N° 176-2024-DE-HSJ/MINSA.





PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital
San Juan de LuriganchoDocumento Técnico: "Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital
San Juan de Lurigancho - 2025"

c. Responsabilidades

- **Alta Dirección:** Liderar la implementación de estrategias para implementar la gestión de la capacitación en SERVIR para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- **Directivos:** son responsables de propiciar y proponer capacitaciones de los servidores a su cargo, con miras al desarrollo personal y profesional en cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de los conocimientos desde sus respectivos puestos de trabajo.
- **Los servidores:** son responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y 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.
- **La Oficina de Recursos Humanos:** es responsable de cumplir lo establecido en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y 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.
- **La Unidad de Logística:** conforme a sus atribuciones y normatividad vigente atiende las solicitudes de capacitaciones aprobadas y derivadas por la Unidad de Recursos Humanos en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas.
- **La Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación:** informar oportunamente a la Unidad de Recursos Humanos la oportunidad de becas, pasantías, convenios y demás asociados a cerrar brechas de conocimientos o habilidades a través de los profesionales de Cooperación Técnica o similar.





PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital
San Juan de LuriganchoDocumento Técnico: "Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital
San Juan de Lurigancho - 2025"**PROGRAMACIÓN DE META FÍSICA - 2025**

CATE PRE	PRODUCTO	ACTIVIDAD PRESUPUESTAL	ACTIVIDAD OPERATIVA	UM	METAS FÍSICAS ANUAL	ÁREA RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN	CENTRO DE COSTOS
9001. ACCIONES CENTRALES	3999999. SIN PRODUCTO	5000005 GESTION DE RECURSOS HUMANOS	001. ELABORAR EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	MATRIZ	1	Equipo de Gestión de la Capacitación y Rendimiento	Equipo de Gestión de la Capacitación y Rendimiento
			002. ELABORAR EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	PLAN	1		
			003. REALIZAR EL SEGUIMIENTO DEL AVANCE DEL PDP	INFORME	9		

a) Indicadores:

Se presentan en el siguiente cuadro de Indicadores:

INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	LÍNEA DE BASE	VALOR ESPERADO	FUENTE	PERIODICIDAD
Porcentaje de personal capacitado con un mínimo de 6 horas académicas	Nº de trabajadores del hospital capacitados oficialmente, en un periodo / Nº total de trabajadores del hospital en el mismo periodo x 100.	60%	40%	Equipo de Gestión de la Capacitación y Rendimiento	Trimestral
Porcentaje de personal capacitado por competencia con un mínimo de 1 crédito académico	Nº de trabajadores del hospital capacitados 1 crédito x 100, en un periodo / Nº total de trabajadores del hospital en el mismo periodo x 100.	20%	20%	Equipo de Gestión de la Capacitación y Rendimiento	Trimestral
Porcentaje de personal con pasantías.	Nº de trabajadores del hospital con pasantía externa un periodo x 100 / Nº total de trabajadores del hospital en el mismo periodo.	2%	2%	Equipo de Gestión de la Capacitación y Rendimiento	Semestral

XIII. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

Para el desarrollo del Plan de Desarrollo de las Personas 2025, se ha considerado las siguientes estrategias:

- Planificar y ejecutar las acciones de capacitación en las áreas de la institución en función de las prioridades, brechas existentes y necesidades de capacitación.
- Actualizar a los Directivos, jefes de oficinas y Departamentos, en gerencias públicas y salud, a fin de ejecutar una eficiente planificación, organización, dirección, y la toma de decisiones que logren cumplir con los objetivos institucionales.
- Coordinar con las universidades públicas y privadas que tienen convenio en el marco del convenio específico de cooperación docente asistencial suscrito entre el Hospital San Juan de Lurigancho para el cumplimiento de los acuerdos, en cuanto al apoyo para algunas actividades educativas.



PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital
San Juan de LuriganchoDocumento Técnico: "Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital
San Juan de Lurigancho - 2025"

- Promover las acciones de capacitación mediante las competencias a los servidores, lo cual permitirá contar con una base de datos de profesionales expertos en diferentes materias de salud.
- Ejecutar acciones de capacitación corporativas, las cuales se desarrollaran en tanto los objetivos de capacitación sean afines entre las unidades orgánicas beneficiadas con la capacitación.
- Promover, el trabajo en equipo y la importancia de la ética y valores en el ejercicio de sus funciones, respetando las normas y reglamento de la institución.
- Socializar entre los colaboradores la importancia de la capacitación motivar el interés por las ofertas brindándole las facilidades para su participación, y que los temas estén relacionados a sus funciones de puesto y/o profesión, que contribuya al mejor desempeño laboral y prestación de servicio de salud con calidad.

XIV. FINANCIAMIENTO

Las acciones de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas - 2025, serán financiados con presupuesto asignado por el Hospital San Juan de Lurigancho, siendo el siguiente:

Nº	Fuente de Financiamiento	Clasificadores	Descripción	Meta presupuestal	Monto
01	R.O.	2.3.27.32	Realizado por Personas Naturales.	125	S/. 20,000.00
		2.3.27.31	Realizado por Personas Jurídicas.		S/. 10,000.00
TOTAL					S/. 30, 000.00

Sin embargo, el costo de la ejecución de las actividades contempladas en el presente Plan estarán sujetas a la disponibilidad presupuestal del presente año fiscal.

XV. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas, a fin de adoptar las medidas de mejora continua en la gestión de la capacitación. Para el periodo 2025, las acciones de capacitación serán evaluadas a nivel de reacción, aprendizaje y aplicación, utilizando diversos instrumentos de medición.

- Reacción:** Identifica el grado de satisfacción de los participantes al finalizar la capacitación, respecto de la metodología, desempeño del instructor, objetivos del curso, etc. Se evalúa a través de la encuesta de satisfacción.
- Aprendizaje:** Identifica si los servidores adquirieron conocimientos y habilidades al recibir la capacitación. Se evalúa a través de las diversas herramientas que proponga el proveedor de la capacitación, que pueden ser: pruebas de conocimientos, habilidades o trabajos finales, etc.
- Aplicación:** Identifica cuánto de lo aprendido en la capacitación se aplica en el desempeño de los servidores. La herramienta a utilizar es la propuesta de aplicación presentada por el servidor, en la que se compromete a realizar una o más actividades una vez culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses.

Cabe resaltar que el jefe inmediato del servidor, verificará el cumplimiento de la propuesta de aplicación ante la URH. No todas las acciones de capacitación se miden en todos los niveles establecidos, ya que el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de la capacitación.





PERÚ

Ministerio
de SaludVice ministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital
San Juan de LuriganchoDocumento Técnico: "Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital
San Juan de Lurigancho - 2025"

XVI. EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Culminado el periodo fiscal, año 2025, la Unidad de Recursos Humanos elabora el informe anual del Plan de Desarrollo de las Personas, el cual es presentado a la Dirección Ejecutiva para revisar y evaluar los resultados obtenidos derivados de la ejecución de acciones de capacitación e incorporar aspectos de mejora en la formulación del siguiente plan.

XVII. ANEXOS

- Anexo N°01: Matriz de PDP 2025.



Anexo N°01: Matriz de PDP 2025

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DIRECCIÓN EJECUTIVA-TELE MEDICINA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	MATERIAS TRANSVERSALES	CURSO DE TELESALUD	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
2	DIRECCIÓN EJECUTIVA-TELE MEDICINA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	MATERIAS TRANSVERSALES	CURSO DE TELEMEDICINA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
3	DIRECCIÓN EJECUTIVA-TELE MEDICINA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	MATERIAS TRANSVERSALES	DIPLOMATURA EN SALUD DIGITAL Y TELESALUD	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
4	DIRECCIÓN EJECUTIVA-TELE MEDICINA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	PARKINSON SINTOMAS Y TRATAMIENTO	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
5	DIRECCIÓN EJECUTIVA-TELE MEDICINA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	SINTOMAS Y TRATAMIENTO DE DIABETES MELLITUS	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
6	DIRECCIÓN EJECUTIVA-TELE MEDICINA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	SINTOMAS Y TRATAMIENTO DE HIPERTENSIÓN ARTERIAL	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
7	DIRECCIÓN EJECUTIVA-TELE MEDICINA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	EPILEPSIA, SINTOMAS Y TRATAMIENTO	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
8	UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	GENERALES	GESTIÓN DE RIESGO DE LA SEGURIDAD DEL PACIENTE	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	600
9	UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	GENERALES	CURSO DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE MEJORA EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0

UNIDAD DE R.H.H.
 Vº Bº
 JEFATURA
 Hospital San Juan

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
10	UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	GENERALES	CURSO DE DERECHOS Y DEBERES DE LOS USUARIOS EXTERNOS EN LOS SERVICIOS DE SALUD	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	PRESENCIAL	2	0	0
11	UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	GENERALES	CURSOS DE ELABORACIÓN DE GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	PRESENCIAL	2	0	0
12	UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	15	GENERALES	CURSO BUEN TRATO Y HUMANIZACIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	PRESENCIAL	2	0	700
13	DEPARTAMENTO DE ANESTESIOLOGÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	MATERIAS TRANSVERSALES	REANIMACIÓN CARDIOPULMONAR BÁSICA Y AVANZADA	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	SEMPRESENCIAL	3	1000	0
14	DEPARTAMENTO DE ANESTESIOLOGÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	MATERIAS TRANSVERSALES	BLOQUEO DE PLEXO MIEMBRO SUPERIOR	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	SEMPRESENCIAL	4	500	100
15	DEPARTAMENTO DE ANESTESIOLOGÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	MATERIAS TRANSVERSALES	CURSO DE TIVA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	SEMPRESENCIAL	3	1000	100
16	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	30	GENERALES	LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE LOS QUIRÓFANOS EN CIRUGÍAS CONTAMINADAS/ TRANSVERSALES	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	SEMPRESENCIAL	2	0	400
17	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	35	GENERALES	INSTRUMENTACIÓN EN CIRUGÍAS CONVENCIONALES Y LAPAROSCÓPICAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	SEMPRESENCIAL	2	0	400
18	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	GENERALES	RCP NEONATAL BÁSICO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	SEMPRESENCIAL	2	0	300

UNIDAD DEL RR.HH.
Vº Bº
JEFATURA
Hospital San Juan de Lurigancho

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
19	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	GENERALES	PROCESO DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	SEMI PRESENCIAL	2	0	700
20	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	GENERALES	CUIDADOS DEL RECÉN NACIDO CRÍTICO	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	PRESENCIAL	2	0	500
21	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	GENERALES	CUIDADOS EN EL PACIENTE CON DRENAJE TORÁCICO	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	PRESENCIAL	2	0	500
22	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	GENERALES	FISIOTERAPIA Y OXIGENOTERAPIA EN PACIENTES CRÍTICOS	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	PRESENCIAL	2	0	500
23	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	GENERALES	ACTUALIZACIÓN EN LOS PROCESOS DE ENFERMERÍA HOSPITALARIOS	Formación Laboral	PASANTÍA	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	PRESENCIAL	2	0	0
24	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	40	GENERALES	MANEJO EN LOS PROCESOS DE LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN ESTERILIZACIÓN	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	PRESENCIAL	2	0	600
25	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	40	GENERALES	TECNICAS DE REPROCESAMIENTO Y ESTERILIZACIÓN DE INSTRUMENTAL	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	PRESENCIAL	2	0	400
26	DEPARTAMENTO DE CIRUGÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	GENERALES	GENERALIDADES DEL CÁNCER	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	PRESENCIAL	2	0	0
27	DEPARTAMENTO DE CIRUGÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	GENERALES	CURSO PREVENCIÓN, DIAGNÓSTICO DE CÁNCER CÉRVIX	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	PRESENCIAL	2	0	0
28	DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA- SERVICIO DE OBSTETRICIA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	69	GENERALES	ACTUALIZACIÓN EN EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	PRESENCIAL	2	0	0

TELEFONO: 011 441 2000
 FAX: 011 441 2000
 CORREO: hll@hll.gob.pe

UNIDAD DE RR.HH.
 VºBº
 FEFATURA
 Hospital San Juan de Lurigancho

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
29	DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA- SERVICIO DE OBSTETRICA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	69	GENERALES	TRANSMISIÓN VERTICAL SÍFILIS, VIH SIDA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	PRESENCIAL	2	0	0
30	DEPARTAMENTO DE MEDICINA- SERVICIO DE MEDICINA FÍSICA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	GENERALES	TALLER EN REHABILITACIÓN EN NEONATOLOGÍA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	PRESENCIAL	2	0	100
31	DEPARTAMENTO DE MEDICINA- SERVICIO DE MEDICINA FÍSICA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	GENERALES	CURSO- MANEJO REHABILITADOR EN PARÁLISIS FACIAL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	VIRTUAL	2	0	100
32	DEPARTAMENTO DE MEDICINA- SERVICIO DE MEDICINA FÍSICA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	GENERALES	CURSO- INTERVENCIÓN DE TERAPIA OCUPACIONAL EN PACIENTES CON TRASTORNO DE ESPECTRO AUTISTA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	VIRTUAL	2	0	100
33	DEPARTAMENTO DE MEDICINA- SERVICIO DE MEDICINA FÍSICA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	GENERALES	CURSO- MANEJO REHABILITADOR EN RECIÉN NACIDOS CON TRASTORNO DE SUCCIÓN	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	VIRTUAL	2	0	100
34	DEPARTAMENTO DE MEDICINA- SERVICIO DE MEDICINA FÍSICA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	GENERALES	CERTIFICACIÓN DE DISCAPACIDAD POR TELEMEDICINA Y REHABILITACIÓN EN LA ENFERMEDAD DE PARKINSON	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	VIRTUAL	2	0	100
35	DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	POLÍTICAS SECTORIALES	TALLER DE RCP PEDIÁTRICA BÁSICA	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	SEMPRESENCIAL	2	1300	0
36	DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	POLÍTICAS SECTORIALES	TALLER DE RCP NEONATAL BÁSICA	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	SEMPRESENCIAL	2	1300	0
37	DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	POLÍTICAS SECTORIALES	TALLER DE FISIOLÓGIA RESPIRATORIA Y VENTILACIÓN MECÁNICA NO INVASIVA (VMNILE	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	SEMPRESENCIAL	3	500	0

