



## Resolución Directoral

Huánuco, 31 de Marzo del 2026

VISTO:

Vistos; el Memorandum N° 428-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/DE, emitido por el Director Ejecutivo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, Informe N° 000297-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM-OEA/UP-MLVT, Informe N° 000114-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/UP/AGC-VRTA, a través de los cuales se sustenta y dispone proyectar el acto administrativo que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2026.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 11° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público establece que la capacitación es un deber y un derecho del empleado público, orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios que brinda el Estado, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, a fin de brindar mejor servicio al ciudadano;

Que, el Artículo 11° numeral 11.2 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, de fecha 01 de enero de 2025, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de formación de cada entidad, el mismo que se elabora a partir de la Matriz de Requerimiento de Capacitación, Listado de Participantes y Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, cuya vigencia es de carácter anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que mediante Informe N° 000114-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/UP/AGC-VRTA, de fecha 20 de marzo del presente año, el responsable del Área de Capacitación, comunica que el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en el Hospital "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco, ha sido solicitada a los Jefes de Departamentos, Servicios y Unidades Administrativas, mediante Memorandum Múltiple N° 453-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM-DE, ampliado mediante Memorandum Múltiple N° 024-2026-HCO-HRHVM-DE, los mismos que fueron consolidados en la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación DNC, Relación de Participantes y Matriz PDP, que es pertinente oficializar mediante el presente acto administrativo.

De conformidad con la Ordenanza Regional N° 016-2015-CR-GRH, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, artículo 9°, literal e) que autoriza al Director Ejecutivo a expedir Resoluciones Directorales sobre asuntos de su competencia; Ley N° 27444 del Procedimiento Administrativo General y su Texto Único Ordenado (TUO) aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; Ley N° 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.

Estando a lo dispuesto por la Dirección Ejecutiva y con el visto bueno de la Dirección Ejecutiva de Administración, Oficina Ejecutiva de Asesoría Jurídica y Unidad de Personal, del Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco.

...///



///...

**SE RESUELVE:**

- Artículo 1.** APROBAR EL “PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2026” del Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco, **Versión Inicial**, que en anexo adjunto forman parte integrante de la presente resolución.
- Artículo 2.** DISPONER que el Subsistema de Gestión de Desarrollo y la Capacitación de la entidad, realice la difusión, implementación, monitoreo y supervisión del presente instrumento de gestión, para su fiel cumplimiento.
- Artículo 3.** DISPONER que los Jefes de Departamentos, Servicios y Unidades Administrativas de la entidad, implementen el cumplimiento de la misma, bajo responsabilidad, asimismo la Unidad de Estadística e Informática efectuó la publicación de la presente Resolución a través de la página web institucional.
- Artículo 4.** Transcribir la presente resolución al Gobierno Regional Huánuco, Dirección Regional de Salud, y demás Unidades orgánicas de esta Dependencia para su conocimiento y fines pertinentes.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE;**

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
Dirección Regional de Salud  
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano"  
*[Firma]*  
Dr. Jerson Danilo Gaspar Tamayo  
CMP: 48998 RNE: 33583  
DIRECTOR EJECUTIVO

**MEMORÁNDUM N.º 428 - 2026- GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM-DE.**

**A :** Abog. María Luisa VILLANUEVA TOLENTINO  
Jefa de la Unidad de Personal del HRHV

**DE :** Mg. Jerson Danilo GASPAS DAMASO  
Director Ejecutivo del Hospital Regional HVM

**ASUNTO :** PROYECTAR RESOLUCIÓN DIRECTORAL  
APROBANDO EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS - PDP 2026

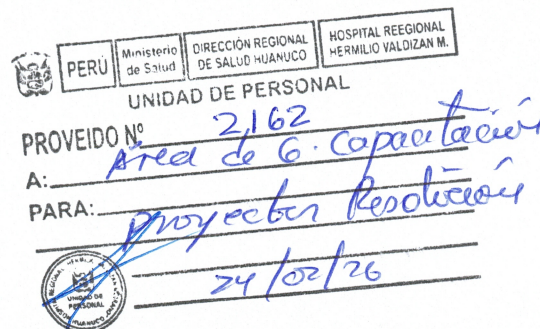
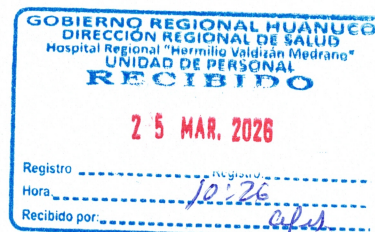
**REF. :** INFORME N° 297-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM-OEA/UP-MLVT

**FECHA :** Huánuco, 24 de marzo de 2026.

En atención al documento de la referencia; sírvase proyectar la Resolución Directoral aprobando el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2026 DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZAN DE HUÁNUCO**, a fin de garantizar la oportuna implementación de las acciones de capacitación programadas, todo ello en concordancia con los objetivos Institucionales, y en marco de la Normativa Vigente, particularmente con lo dispuesto en la **RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 000214-2025-SERVIR-PE**, el mismo que regula la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas; para su cumplimiento. **BAJO RESPONSABILIDAD.**

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
Dirección Regional de Salud  
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano"  
-----  
**Dr. Jerson Danilo Gaspar Damaso**  
CMP: 48998 RNE: 33585  
DIRECTOR EJECUTIVO



JDGD/djbp  
Hco. 24/03/2026  
C.c.  
Archivo

SISGEDO  
DOC. 7035167  
EXP. 4027376  
FOL. 01

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

**INFORME N° 000114 2026-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/UP/AGC-VRTA**

**A: MARIA LUISA VILLANUEVA TOLENTINO**  
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL  
HRHVM/UNIDAD DE PERSONAL

**ASUNTO: REMITO PROYECTO DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO DE HUANUCO 2026, PARA SU VALIDACION Y APROBACIÓN RESPECTIVA**

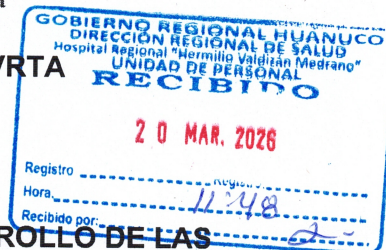
**REFERENCIA: (1) RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1086-2025-HRHVM-DE-OEA-UP**  
**(2) INFORME N° 122-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/OEPE.**  
**(3) MEMORANDUM MÚLTIPLE N° 453-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM-DE**  
**(4) MEMORANDUM MÚLTIPLE N° 024-2026-HCO-HRHVM-DE**

**FECHA: HUANUCO, 20 de Marzo del 2026**

Por el presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente a nombre del Área de Gestión de la Capacitación, y remitir adjunto al presente, el Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2026, del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco, para su validación por la Jefatura a su cargo y aprobación por el titular de la entidad, en atención a los siguientes fundamentos:

### 1. BASE LEGAL:

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Artículo 10 establece la finalidad de la capacitación y Artículo 13 la planificación de la capacitación.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Artículos 09 al 24 del Título III desarrolla aspectos referidos a la Gestión de la capacitación.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba las “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas”, que en su numeral 6.1.6 define el proceso de capacitación y los productos que se deben desarrollar, entre los cuales se encuentra el diagnóstico de necesidades de capacitación y el plan de desarrollo de las personas.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.
- Resolución Ministerial N° 1357-2018/MINSA, que aprueba el documento Técnico “Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018 – 2030.
- Resolución Presidencia Ejecutiva N° 000029-2024-SERVIR-PE, Se aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondiente al ciclo 2024-2026.
- Resolución Ministerial N° 573-2025/MINSA, que aprueba el Documento Técnico “Prioridades de Capacitación en Salud 2025 – 2030”
- Resolución Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, Directiva



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

"Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.

- Resolución Presidencia Ejecutiva N° 000005-2026-SERVIR-PE, Formalizar el acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, adoptado en la Sesión N° 01-2026-CD, mediante el cual se aprueba precisar que, respecto a la continuidad de la implementación de la etapa de planificación del proceso de capacitación correspondiente al ciclo 2026 en las entidades públicas, se aplica lo establecido en los numerales 6.4.1.3 y 6.4.1.4., y la Séptima Disposición Complementaria Final de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

## 2. ANTECEDENTES:

Que, mediante Resolución Directoral N° 1086-2025-HRHVM-DE-OEA-UP, de fecha 18 de diciembre de 2024, se aprueba el Cronograma de Trabajo Institucional para la Implementación del Proceso de Planificación, Ejecución y Evaluación de la Gestión de la Capacitación, año 2026.

Que, mediante Informe N° 122-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/OEPE, de fecha 28 de enero de 2026, la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, comunica el Presupuesto para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2026, el mismo que detalla como disponibilidad presupuestal, la cantidad de S/ 138,551.00 Soles.

Que mediante Memorándum Múltiple N° 000453-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/DE, de fecha 17 de diciembre de 2025, ampliado mediante Memorándum Múltiple N° 024-2026-HCO-HRHVM-DE, de fecha 26-01-2026, la Dirección Ejecutiva de la Entidad, ha requerido a los Jefes de Departamentos, Servicios Asistenciales y Unidades Administrativas, sus Diagnósticos de Necesidades de Capacitación (DNC), correspondiente al año 2026.

Que mediante Informe N° 158-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/DGO-ORRG, de fecha 06-03-2026, el Departamento de Ginecología y Obstetricia, comunica el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación correspondiente al Programa Presupuestal Salud Materno Neonatal.

Que mediante Informe N° 0138-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/DM-JHO, de fecha 12-03-2026, el Departamento de Medicina comunica su Diagnóstico de Necesidades de Capacitación correspondiente al Programa Presupuestal 0129 Prevención y Manejo de Condiciones Secundarias de Salud en Personas con Discapacidad.

Que mediante Informe N° 068-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/DP, de fecha 18-02-2026, el Departamento de Psicología, comunica el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación correspondiente al Programa Presupuestal 0131 Control y Prevención en Salud Mental.

Que mediante Informe N° 64-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/DND, de fecha

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

03-03-2026, el Departamento de Nutrición y Dietética, comunica el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación correspondiente al Programa Presupuestal 1001 Productos Específicos para Desarrollo Infantil Temprano, meta, 0091 Monitoreo, Supervisión, Evaluación y Control del Programa Articulado Nutricional.

Que mediante Informe N° 0006-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM-DENF/SEPEPP, de fecha 19-02-2026, la Coordinadora del Programa Desarrollo Infantil, comunica el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, correspondiente a la Meta 0092 Monitoreo, Supervisión, Evaluación y Control del Programa Articulado Nutricional.

Que mediante Informe N° 196-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/DENF-DBE, de fecha 03-03-2026, el Departamento de Enfermería, comunica el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del Servicio de Pediatría, con cargo al presupuesto 1001 Productos Específicos para Desarrollo Infantil Temprano.

Que mediante Informe N° 237-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/ DENF-DBE, de fecha 09-03-2026, el Departamento de Enfermería, comunica el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del Servicio de Emergencia, con cargo al presupuesto 1001 Productos Específicos para Desarrollo Infantil Temprano.

Que mediante Informe N° 000035-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM-OEA/UCP, de fecha 04-03-2026, la Unidad de Control Patrimonial, comunica el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación con cargo al presupuesto de 9001 Acciones Centrales.

Que mediante Informe N° 000035-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM-HCO-OEA/UCP, de fecha 04-03-2026, la Unidad de Control Patrimonial, comunica el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación con cargo al presupuesto de 9001 Acciones Centrales.

Que mediante Informe N° 064-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM-HCO-OEA/UE, de fecha 13-02-2026, la Unidad de Economía, comunica el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación con cargo al presupuesto de 9001 Acciones Centrales.

Que mediante Informe N° 146-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/OEGC-RPCP, de fecha 03-03-2026, la Oficina Ejecutiva de Gestión de la Calidad, comunica el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación con cargo al presupuesto de 9001 Acciones Centrales.

Que mediante Informe N° 000021-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/UP/ANBH, de fecha 11-02-2026, la secretaria técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, comunica el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación con cargo al presupuesto de 9001 Acciones Centrales.

Que mediante Informe N° 000100-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/OEGC-RPCP, de fecha 09-03-2026, la Unidad de Personas – Área de Gestión de la Capacitación, comunica el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación con cargo al presupuesto de 9001 Acciones Centrales.

### 3. ANÁLISIS:

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

La Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, que aprueba las "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) constituye el instrumento de gestión mediante el cual las entidades públicas planifican, organizan y priorizan sus acciones de capacitación. Asimismo, dispone que las unidades de organización formulan sus requerimientos de capacitación a través de la Matriz de Requerimiento de Capacitación, con el acompañamiento técnico de la Oficina de Recursos Humanos.

En ese marco, se ha orientado a los jefes de departamentos, servicios asistenciales y unidades administrativas respecto a lo establecido en el numeral 6.7 de la citada resolución, el cual señala que el responsable de cada unidad de organización debe identificar, en la etapa de planificación, las necesidades de capacitación de su equipo de trabajo, ya sea de manera directa o mediante mecanismos participativos con los servidores civiles a su cargo. Para tal efecto, se han considerado criterios técnicos como: necesidades de capacitación no atendidas en ejercicios anteriores, demandas recurrentes de capacitación, prioridades definidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil para el fortalecimiento del servicio civil, enfoques transversales, competencias requeridas por los entes rectores de los sistemas administrativos y funcionales, así como los lineamientos sectoriales establecidos en la Resolución Ministerial N° 573-2025/MINSA y las materias prioritarias definidas en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000029-2024-SERVIR-PE, en concordancia con los lineamientos del Sistema de Control Interno, los objetivos institucionales y la mejora del desempeño de los servidores civiles.

En aplicación de lo señalado, los jefes de departamentos, servicios asistenciales y unidades administrativas han formulado sus respectivos Diagnósticos de Necesidades de Capacitación (DNC), priorizando aquellas acciones orientadas al cierre de brechas de capacidades identificadas en sus áreas. Dichos requerimientos han sido clasificados conforme a su nivel de relevancia e importancia, ubicándose principalmente en el nivel de prioridad C1.

En relación con el DNC de la Oficina Ejecutiva de Gestión de la Calidad, se precisa que el presupuesto asignado se encuentra orientado a financiar la participación del médico Wilfredo Martel Gonzales en la Diplomatura de Especialización en Auditoría Médica, desarrollada por la Universidad Continental, la cual se encuentra alineada con las funciones estratégicas de dicha unidad orgánica.

Asimismo, para el presente ejercicio fiscal, se cuenta con disponibilidad presupuestal en la categoría de Acciones Centrales, destinada a atender necesidades de capacitación vinculadas a los sistemas administrativos. En este contexto, se han incorporado en el PDP 2026 los requerimientos formulados por las unidades orgánicas de Control Patrimonial, Economía, Oficina Ejecutiva de Gestión de la Calidad, Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Unidad de Personal – Área de Gestión de la Capacitación.

Cabe precisar que la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento no ha presentado, a la fecha, su respectivo Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, pese a las coordinaciones realizadas, situación que deberá ser regularizada a fin de asegurar su

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

inclusión en futuras programaciones o modificaciones del PDP.

#### 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

En atención a lo expuesto, y habiéndose culminado la formulación y validación técnica correspondiente, se considera pertinente remitir el Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2026 del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco, el cual ha sido elaborado y validado por la Unidad de Personal – Área de Gestión de la Capacitación, en el marco de sus funciones de planificación, organización y conducción del proceso de capacitación en la entidad.

El referido instrumento de gestión ha sido formulado considerando las necesidades de capacitación identificadas por las diferentes unidades orgánicas, así como las estrategias y líneas de capacitación prioritarias establecidas por los entes rectores, en concordancia con los objetivos institucionales y el marco normativo vigente, particularmente lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, que regula la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas.

En ese sentido, se recomienda remitir el Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2026 al Titular de la Entidad, a fin de que se sirva disponer su aprobación mediante el acto administrativo correspondiente, dentro del plazo establecido, esto es, hasta el 31 de marzo del presente año, garantizando con ello la oportuna implementación de las acciones de capacitación programadas.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Documento firmado digitalmente  
**VICTOR ABID RIXE TARAZONA**  
ASISTENTE ADMINISTRATIVO

CC:  
ARCHIVO



Firmado digitalmente por:  
RIXE TARAZONA Victor Abid FAU  
20146038329 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 20/03/2026 11:28:20-0500  
Cargo: ASISTENTE ADMINISTRATIVO



**GOBIERNO REGIONAL HUANUCO**

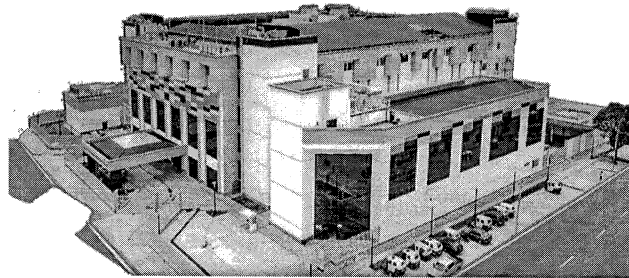
**DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD**



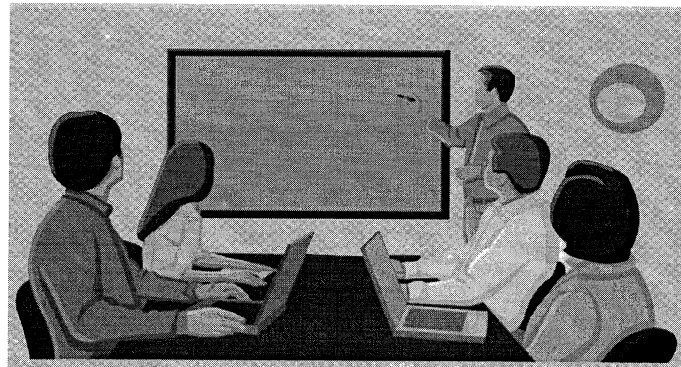
**HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO  
DE HUÁNUCO**



**Escuela Nacional de  
Administración Pública**  
*La facultad de saber servir*



**#UnHospital  
Para Todos**



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS**

**PDP – 2026**

**VERSIÓN INICIAL**



**HUÁNUCO – PERU**

**Director Ejecutivo Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" Huánuco**

MC Jerson Danilo Gaspar Damaso.

**Elaborado por:**

Mag. Víctor Abid Rixe Tarazona.

Lic. Adm. Cinthia Liseth Ramírez Bacilio

Responsables del Área de Gestión de la Capacitación

**Revisado y Validado por:**

Abog. María Luisa Villanueva Tolentino.  
Jefe de Unidad de Personal



## I. PRESENTACIÓN:

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2026 del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco constituye el instrumento de gestión mediante el cual la entidad planifica, organiza y prioriza las acciones de capacitación orientadas al fortalecimiento de las capacidades de los servidores civiles, en concordancia con los objetivos estratégicos institucionales y las necesidades identificadas por las diferentes unidades orgánicas.

En ese sentido, la formulación del PDP 2026 se sustenta en el marco normativo que regula la gestión del proceso de capacitación en el Estado, particularmente en lo establecido por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que reconoce a la capacitación como un proceso orientado a mejorar el desempeño de los servidores civiles y contribuir a la provisión de servicios públicos de calidad.

Asimismo, el PDP ha sido elaborado conforme a los lineamientos establecidos por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, que regula el proceso de gestión de la capacitación en las entidades públicas, estableciendo que la planificación de la capacitación debe basarse en la identificación de necesidades institucionales y en la priorización de acciones formativas orientadas al cierre de brechas de competencias.

En este contexto, para la formulación del PDP 2026 se ha considerado la información remitida por los jefes de departamentos, servicios y unidades administrativas, quienes han identificado las necesidades de capacitación de sus respectivos equipos de trabajo mediante el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), tomando en cuenta las funciones asignadas, los objetivos de gestión de cada área y las demandas de mejora del servicio.

Del mismo modo, se ha considerado el presupuesto institucional destinado a actividades de capacitación, informado por la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, así como las prioridades formativas establecidas por el sector salud y por el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, lo cual ha permitido establecer una programación de acciones de capacitación técnicamente priorizadas y alineadas a las necesidades institucionales.

En tal sentido, el PDP 2026 contempla un conjunto de acciones formativas dirigidas a fortalecer las competencias de los servidores asistenciales y administrativos de la entidad, contribuyendo al cierre de brechas de capacidades, a la mejora del desempeño laboral y al fortalecimiento de la gestión institucional, lo cual repercutirá directamente en la mejora de la calidad de los servicios de salud brindados a la población usuaria.

Por lo expuesto, se considera técnicamente viable y pertinente la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2026, en tanto constituye un instrumento de gestión que permitirá orientar de manera ordenada y estratégica las acciones de capacitación en la entidad durante el ejercicio fiscal correspondiente.

## II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES.

- OEI.01 Mejorar el acceso al cuidado integral y servicios de salud de calidad centradas en la persona, familia y comunidad del departamento de Huánuco.



- OEI.02 Mejorar los servicios de educación en los diferentes niveles y modalidades del departamento de Huánuco.
- OEI.03 Mejorar la transitabilidad y acceso a la conectividad de la población del departamento de Huánuco.
- OEI.04 Mejorar la conservación, recuperación y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales en el departamento de Huánuco.
- OEI.05 Alcanzar el pleno desarrollo social e inclusivo de las personas del departamento de Huánuco.
- OEI.06 Garantizar una gestión institucional orientada al ciudadano.
- OEI.07 Mejorar el desarrollo técnico – productivo y empresarial de los agentes económicos organizados en el departamento de Huánuco.
- OEI.08 Proteger a la población y sus medios de vida, frente a peligros de origen natural y antrópicos en el departamento de Huánuco.
- OEI.09 Fortalecer la Seguridad Ciudadana en el departamento de Huánuco.



#### **Acciones Estratégicas Institucional del PEI 2024 – 2028.**

##### **OEI.01 Mejorar el acceso al cuidado integral y servicios de salud de calidad centradas en la persona, familia y comunidad del departamento de Huánuco.**

- AEI 01.01 Establecimientos de Salud (EE.SS) con atención de calidad hacia la población del departamento de Huánuco.
- AEI 01.02 Control de las enfermedades Metaxénicas y zoonóticas con atención preventiva y oportuna en la población del departamento de Huánuco.
- AEI 01.03 Tratamiento de problemas y trastornos de salud mental permanente y oportuna de la población.
- AEI 01.04 Tratamiento integral y oportuna a la gestante y mujeres en edad fértil de la región Huánuco.
- AEI 01.05 Servicios de atención oportuna a la población con infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA del departamento de Huánuco.
- AEI 01.06 Prevención, atención y control de las enfermedades no transmisibles en la población del departamento de Huánuco.
- AEI 01.07 Vigilancia epidemiológica e investigación científica pertinente en salud pública en la población de Huánuco.
- AEI 01.08 Aseguramiento integral al servicio de salud de la población de la región Huánuco.

- AEI 01.09 Servicio de atención inclusiva a las personas con discapacidad de la Región Huánuco.
- AEI 01.10 Tratamiento integral oportuna de las personas afectadas por tuberculosis (PATS) del departamento de Huánuco.
- AEI 01.11 Vigilancia y control sanitario ambiental pertinente en la población del departamento de Huánuco.
- AEI 01.12 Servicio de atención integral para la prevención del embarazo adolescente en el departamento de Huánuco.
- AEI 01.13 Atención integral oportuna y acceso a los Productos Farmacéuticos, Dispositivos Médicos y Productos Sanitarios.
- AEI 01.14 Atención preventiva y de control oportuno para la disminución de la morbimortalidad por cáncer en la población del departamento de Huánuco.
- AEI 01.15 Promoción de estilos de vida saludable en la población del departamento de Huánuco.
- AEI 01.16 Diagnóstico oportuno por laboratorio de las enfermedades de salud pública en la po
- AEI 01.17 Cuidado integral de niños menores de 5 años.
- AEI 01.18 Prevención y tratamiento efectiva y oportuno del consumo de drogas.
- AEI 01.19 Atención pre hospitalaria móvil oportuno para la reducción de mortalidad por emergencias y urgencias médicas a la población en General de la ciudad de Huánuco.



### III. MISIÓN Y VISIÓN.

El Gobierno Regional Huánuco, según el Plan Estratégico Institucional (PEI 2024-2028), aprobado mediante RER N° 350-2024-GRH/GR (10-07-2024), establece la siguiente misión institucional.

"Conducir y promover el desarrollo humano integral y sostenible de la población del departamento de Huánuco, con una gestión moderna, transparente, competitiva e inclusiva, brindando bienes y servicios de calidad, con énfasis ambiental y la reducción de riesgos".

### IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO.

El Hospital Regional de Salud "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco es una Unidad Ejecutora 402, Establecimiento de Salud II-2, del segundo nivel de atención de salud, órgano desconcentrado y referencial, responsable de brindar prestaciones asistenciales de prevención, recuperación (ambulatoria, hospitalaria y de emergencia) y rehabilitación de las especialidades clínico - quirúrgicas de mediana complejidad, en concordancia con las normas y lineamientos emitidos por la Dirección Regional de Salud Huánuco.

El Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco, es un órgano desconcentrado que depende jerárquicamente de la Dirección Regional de Salud Huánuco en la parte administrativa y presupuestalmente del Gobierno Regional Huánuco, y tiene la siguiente estructura orgánica:

### **ÓRGANO DE DIRECCIÓN**

Dirección Ejecutiva

### **ÓRGANO DE CONTROL**

Órgano de Control Institucional

### **ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO**

Oficina Ejecutiva de Asesoría Jurídica

Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico

Oficina Ejecutiva de Epidemiología y Salud Ambiental

Oficina Ejecutiva de Gestión de la Calidad

### **ÓRGANOS DE APOYO**

#### **Oficina Ejecutiva de Administración.**

Unidad de Personal

Unidad de Economía

Unidad de Logística

Unidad de Control Patrimonial

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**

Servicio de Medicina Interna

Servicio de Especialidades Médicas

Servicio de Medicina Física y Rehabilitación



**Departamento de Cirugía**

Servicio de Cirugía General

Servicio de Cirugía Especializada

**Departamento de Pediatría**

Servicio de Pediatría

Servicio de Neonatología

**Departamento de Gineco-Obstetricia**

Servicio de Ginecología

Servicio de Obstetricia

Servicio de Obstetrices

**Departamento de Emergencia y Cuidados Intensivos**

Servicio de Emergencia

Servicio de Cuidados Intensivos

**Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico**

**Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica**

Servicio de Patología Clínica

Servicio de Anatomía Patológica

**Departamento de Diagnóstico por Imágenes**

Servicio de Radiología

Servicio de Ecografía

**Departamento de Odontoestomatología**

**Departamento de Nutrición y Dietética.**

Servicio de Alimentación Central

Servicio de Tratamiento Dietético

**Departamento de Psicología.**

Servicio de Evaluación y Diagnóstico

**Departamento de Farmacia.**

**Departamento de Servicio Social**

**Departamento de Enfermería**

Servicio de Enfermería de Consulta Externa

Servicio de Enfermería de Central en Esterilización y Suministros

Servicio de Enfermería de Cirugía

Servicio de Enfermería de Medicina

Servicio de Enfermería de Pediatría



- Servicio de Enfermería de Neonatología
- Servicio de Enfermería de Centro Quirúrgico
- Servicio de Enfermería de Ginecología
- Servicio de Enfermería de Emergencia
- Servicio de Enfermería de Cuidados Intensivos.
- Servicio de Enfermería de Programas Estratégicos.



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

Cuadro N° 01


Número de Servidores Civiles según Línea de Carrera y grupo ocupacional al 17-02-2026

N°	PUESTOS Y/ CARGOS SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL Y LINEA DE CARRERA	RÉGIMEN LABORAL		TOTAL
		D. LEG 276	D. LEG 1057	
	<b>PROFESIONALES DE LA SALUD</b>	<b>357</b>	<b>277</b>	<b>634</b>
1	Médico Cirujano	95	88	183
2	Odontólogo	7	5	12
3	Químico Farmacéutico	8	9	17
4	Obstetra	63	14	77
5	Enfermera/o	159	127	286
6	Tecnólogo Médico	8	21	29
7	Psicólogo	9	7	16
8	Nutricionista	5	0	5
9	Trabajador Social	1	3	4
10	Biólogo	1	3	4
11	Otros Profesionales de la Salud	1	0	1
	<b>PERSONAL DE SALUD TECNICOS Y AUXILIARES</b>	<b>247</b>	<b>218</b>	<b>465</b>
12	Asistente en Servicios de Salud	9	0	9
13	Técnico en Enfermería/o	142	131	273
14	Técnico en Farmacia	16	21	37
15	Técnico en Laboratorio	17	13	30
16	Técnico en Nutrición	9	2	11
17	Técnico en Radiología	0	2	2
18	Técnico en Rehabilitación	3	7	10
19	Técnico en Servicio Social	0	1	1
20	Técnico Especializado en Terapia Física	1	1	2
21	Técnico/a Asistencial por adecuación RM 421	20	0	20
22	Técnico Sanitario Ambiental	0	3	3
23	Piloto de Ambulancia	5	7	12
24	Auxiliar Asistencial	19	22	41
25	Auxiliar Nutrición	0	8	8
26	Otros Auxiliares Asistenciales	6	0	6
	<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	<b>76</b>	<b>121</b>	<b>197</b>
27	Director Ejecutivo	0	1	1
28	Jefe de Oficina	0	3	3
29	Jefe de Unidad	0	4	4
30	Profesionales Administrativos	37	44	81
31	Técnicos Administrativos	31	57	88
32	Auxiliares Administrativos	8	12	20
	<b>TOTAL, DE SERVIDORES</b>	<b>680</b>	<b>616</b>	<b>1296</b>

Fuente: INFORHUS 17-02-2026.

## **VI. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC 2025).**

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través de cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, los cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o los objetivos estratégicos de la entidad, se desarrolla a través de los requerimientos de capacitación, planes de mejora del ciclo de gestión del rendimiento y resultados del diagnóstico de conocimientos.



En ese sentido y para el año 2026, en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, se ha identificado y priorizado necesidades de capacitación a través de los requerimientos de capacitación, a partir de la observación del desempeño individual o grupal de los equipos de trabajo existentes en la entidad, teniendo en cuenta el desempeño esperado y metas a cumplir en la unidad orgánica o área, requerimiento gestionado mediante Resolución Directoral N° 1086-2025-HRHVM-DE-OEA-UP, que aprueba el Cronograma de Trabajo Institucional para la Implementación del Proceso de Planificación, Ejecución y Evaluación de la Gestión de la Capacitación 2026, así como también el Memorándum Múltiple N° 453-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM-DE, ampliado mediante Memorándum Múltiple N° 024-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM-DE, mediante el cual se ha requerido a las unidades orgánicas sus necesidades de capacitación año 2026

## **VII. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN.**

La disponibilidad presupuestal para la atención del Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2026, de acuerdo a lo comunicado por la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico mediante Informe N° 122-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/OEPE, es de S/ 138,551. Asimismo, las fuentes de financiamiento serán los recursos ordinarios y directamente recaudados, de la entidad.

## **VIII. MATRIZ DNC Y PDP 2026: HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO.**

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en el Hospital "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco, ha sido solicitada a los Jefes de Departamentos, Servicios y Unidades Administrativas, mediante Memorándum Múltiple N° 453-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM-DE, de fecha 17 de diciembre del año 2025, los mismos que por motivos de su escasa atención, fueron ampliados mediante Memorándum Múltiple N° 024-2026-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM-DE, de fecha 26 de enero del presente año, requerimientos consolidados en la siguiente Matriz DNC-2026, documento que ha dado lugar al Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2026, instrumento de gestión en su versión inicial, que detalla 34 acciones de capacitación, para un total de 689 Servidores Civiles.

MATRIZ DNC 2026

ENTIDAD : HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORT. UNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos/habilidades espera que su equipo adquira durante la capacitación?	De Desempeño ¿Que espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
1	Escasa o débil acción en el cumplimiento de la Directiva sobre implementación del Sistema de Control Interno en Hospital Regional "Hermiló Valdizán Medrano" de Huánuco.	Implementación del Sistema de Control Interno.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la utilidad estratégica del Sistema de Control Interno en el Hospital Regional Hermiló Valdizán Medrano de Huánuco, en el marco de la Resolución de Contraloría Nº 146-2019-CG y modificatorias, que aprueba la Directiva Nº 006-2019-CG/INTEG y modificatorias.	¿Que espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	2	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0
2	Escaso conocimiento sobre la Gestión de Riesgos en el cumplimiento de la Directiva sobre la implementación del Sistema de Control Interno en Hospital Regional "Hermiló Valdizán Medrano" de Huánuco.	Gestión de Riesgos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la utilidad estratégica para implementar el Sistema de Control Interno en el Hospital Regional Hermiló Valdizán Medrano de Huánuco, en el marco de la Resolución de Contraloría Nº 146-2019-CG, que aprueba la Directiva Nº 006-2019-CG/INTEG.	Implementar los pasos definidos para el Eje Gestión de Riesgos, identificar eventos o factores que pueden afectar la provisión de los bienes y servicios que la entidad brinda a la población, a partir de los cuales se establecen medidas de control con el objetivo de reducir dichos riesgos.	2	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0
3	Existencia de brechas en conocimientos y habilidades en el uso de herramientas de diagnóstico prenatal avanzado, medicina fetal de precisión y manejo integral de complicaciones obstétricas.	Curso - Taller medicina fetal de precisión diagnóstico intervencionista y manejo de complicaciones en la gestación	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	ACTUALIZACIÓN EN LOS FUNDAMENTOS DE LA MEDICINA FETAL DE PRECIÓN Y SU APLICACIÓN EN LA ATENCIÓN PRENATAL	FORTALECER LAS COMPETENCIAS DEL EQUIPO DE SALUD PARA LA DETECCIÓN TEMPRANA DE PATOLOGÍAS FETALES Y COMPLICACIONES DEL EMBARAZO.	13	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	11,000	11,000
4	Brecha en los conocimientos y habilidades en el manejo quirúrgico ginecológico avanzado y en el uso de técnicas mínimamente invasivas, lo que limita la resolución oportuna de patologías ginecológicas y aumenta el riesgo de complicaciones.	Curso - Taller cirugía ginecológica avanzada y mínimamente invasiva teórico práctico	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS DE LA CIRUGÍA GINECOLÓGICA AVANZADA Y MÍNIMAMENTE INVASIVA.	MANEJO DEL INSTRUMENTAL EQUIPOS Y TECNOLOGÍA UTILIZADOS EN CIRUGÍA GINECOLÓGICA MÍNIMAMENTE INVASIVA.	13	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	11,000	11,000
5	Limitada estandarización en la realización, interpretación y reporte de estudios ecográficos ginecológicos, así como brechas en el conocimiento de los consensos internacionales (musa, leta, leta, idea), lo que puede generar variabilidad diagnóstica. (ginecología)	Curso - Taller estandarizado de ecografía ginecológica, (musa, leta, leta, idea) teórico práctico	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	INTERPRETACIÓN ADECUADA DE IMÁGENES PARA MEJORAR LA PRECISIÓN DIAGNÓSTICA.	INCREMENTAR LA CALIDAD, SEGURIDAD Y CONTINUIDAD DE LA ATENCIÓN, MEJORANDO LA PRECISIÓN DIAGNÓSTICA DE PATOLOGÍAS GINECOLÓGICAS	13	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	11,000	11,000



6	Necesidad de creación de un área diferenciada de atención de adolescente en ginecoobstetricia, es una actividad estratégica institución	Pasantía en atención integral del adolescente	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	FORTALECER COMPETENCIAS EN MANEJO DE ATENCIÓN DEL ADOLESCENTE	DESARROLLAR NUEVOS ENFOQUES DE ATENCIÓN DEL ADOLESCENTE EN NIVEL II-2 PARA LA PREVENCIÓN DE EMBARAZO EN ADOLESCENTE	6	PASANTIA	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	5,000	5,000
7	Retraso en el reconocimiento de signos de alarma, aplicando protocolos de manejo actualizados que limitan toma de decisiones clínicas rápidas	Curso - Taller identificación y manejo de las principales causas de la hemorragia postparto	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO, DESARROLLANDO HABILIDADES DE ACUERDO A PROTOCOLOS Y GUÍAS CLÍNICAS VIGENTES PARA EL MANEJO DE LA HEMORRAGIA POSTPARTO.	RECONOCER OPORTUNAMENTE LAS CAUSAS DE HEMORRAGIA POSTPARTO, APLICANDO LOS PROTOCOLOS Y GUÍAS CLÍNICAS EN EL MANEJO INICIAL Y AVANZADO	61	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	4,000	4,000
8	Desactualización en el manejo clínico actualizado de las patologías asociadas durante el embarazo, condiciones que se asocian directamente con un mayor riesgo de prematuridad, (obstetricia)	Manejo Clínico de gestantes con patologías médicas asociadas al embarazo y prematuridad	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	COMPRENDER EL MANEJO MULTIDISCIPLINARIO Y LA CONTINUIDAD DEL CUIDADO PRENATAL	APLICAR PROTOCOLOS Y GUÍAS CLÍNICAS ACTUALIZADAS EN EL MANEJO DE GESTANTES DE ALTO RIESGO PARA PREVENIR LA PREMATURIDAD	61	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	4,000	4,000
9	Identificación de problemas organizacionales y de relaciones interpersonales	Curso - Taller clima laboral como factor clave en rendimiento productivo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	OPTIMIZAR EL RENDIMIENTO LABORAL MEDIANTE EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES	MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES	50	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	4,000	4,000
10	Deficit de conocimiento de los ciclos de reanimación cardiopulmonar	Certificación en Reanimación cardiopulmonar adulto	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	CONOCIMIENTO DE LOS CICLOS DE REANIMACION CARDIOPULMONAR EN EL PACIENTE ADULTO, PEDIATRICO Y NEONATAL.	APLICAR CORRECTAMENTE LOS CICLOS DE UNA REANIMACION CARDIOPULMONAR	25	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	15,500	15,500



11	A pesar de contar con un equipo de enfermeras capacitadas y comprometidas se ha observado una variabilidad en la calidad de los planes de cuidados de enfermería en el	Curso de actualización en proceso de atención de enfermería (PAE)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	ACTUALIZAR LOS CONOCIMIENTOS EN LA ELABORACION DE PLANES DE CUIDADOS DE ENFERMERIA	LA ESTANDARIZACION EN LA ELABORACION DE PLANES DE CUIDADOS CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LA CALIDAD DE ATENCION DE ENFERMERIA, Y ASI REDUCIR LA MORBIMORTALIDAD NEONATAL Y AUMENTAR LA SATISFACCION DE LOS PADRES DE LOS RECIEN NACIDOS	44	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	4,500	4,500	
12	Actualmente el hospital regional alberga a los recién nacidos con diferentes patologías y edades gestacionales de los diferentes establecimientos de salud de la región; neonatos de larga estancia hospitalaria, que tienen la necesidad de contar con accesos venosos seguros para la terapéutica que requiere. (servicio de neonatología)	Curso de actualización en inserción de catéter percutáneo y administración de medicamentos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	DOMINAR Y COMPRENDER LA IMPORTANCIA DE LA COLOCACIÓN DE ACCESOS VENOSOS CENTRALES Y EL MANTENIMIENTO PARA GARANTIZAR LA OPTIMIZACIÓN DE LA TERAPÉUTICA ENDOVENOSA INDICADA.	APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA INSERCIÓN Y MANTENIMIENTO DE CATETER CENTRAL DE INSERCIÓN PERIFÉRICA (PICO) GARANTIZANDO UN ACCESO VENOSO SEGURO Y LA ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS ACORDE A LA NECESIDAD DE CADA	44	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	4,500	4,500	
13	Brecha existente en conocimientos actualizados, habilidades clínicas y toma de decisiones oportunas del personal de salud frente a la atención integral de gestantes y puérperas en estado crítico.	Curso manejo de pacientes críticos maternos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	FORTALECER TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ACUERDO A PROTOCOLOS DE MANEJO DE PACIENTES CRÍTICOS. DESARROLLAR HABILIDADES PARA REALIZAR MANIOBRAS EFECTIVAS EN SITUACIONES DE EMERGENCIA.	APLICAR COMPETENCIAS CLÍNICAS Y TÉCNICAS PARA LA IDENTIFICACIÓN TEMPRANA Y MANEJO OPORTUNO DE GESTANTES Y PUÉRPERAS EN ESTADO CRÍTICO	10	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	4,000	4,000	
14	ESCASO CONOCIMIENTO DEL ABORDAJE FISIOTERAPÉUTICO EN PACIENTES HEMIPLÉJICOS- ENFOQUE BOBATH	Curso Abordaje Fisioterapéutico en Pacientes Hemipléjicos Enfoque BOBATH	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	APRENDER Y COMPRENDER SOBRE LAS NUEVAS TENDENCIAS Y TÉCNICAS DEL PROCESO FISIOTERAPÉUTICO EN PACIENTES HEMIPLÉJICOS.	APLICAR LOS PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS SOBRE LAS NUEVAS TENDENCIAS Y TÉCNICAS DEL PROCESO FISIOTERAPÉUTICO EN PACIENTES HEMIPLÉJICOS CON ENFOQUE BOBATH.	32	CURSO	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	2,000	1,000	3,000
15	DEBIL CONOCIMIENTO DEL ABC EN TERAPIA FISICA PEDIATRICA	Curso el ABC en Terapia Física Pediatría	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar y profundizar los puntos clave dentro de la terapia física en pediatría*	*Aplicar los conocimientos e implementar las técnicas aprendidas durante las sesiones de terapia con pacientes pediátricos.*	32	CURSO	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	2,000	1,000	3,000



16	Limitadas competencias del personal de salud para la evaluación oportuna y la intervención terapéutica basada en evidencia en procesos de duelo en pacientes y familiares hospitalizados, lo que limita la contención emocional, la detección de duelo complicado y la calidad de la atención	Curso-Taller de Capacitación en Evaluación Clínica e Intervención Terapéutica Basada en Evidencia en Procesos de Duelo en Contextos Hospitalarios	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar en el equipo de salud conocimientos y habilidades para la evaluación y aplicación de modelos de intervención terapéutica basados en evidencia en procesos de duelo en contextos hospitalarios.	Implementar y aplicar intervenciones terapéuticas basadas en evidencia en la atención de pacientes y familiares en duelo, fortaleciendo la contención emocional.	26	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	3	3,500	3,352	6,852
17	Necesidad de optimizar el manejo clínico de pacientes hospitalizados con riesgo nutricional, patologías complejas o requerimiento de terapia nutricional especializada.	Entrenamiento Clínico en Evaluación y Soporte Nutricional Especializado	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar competencias clínicas avanzadas en evaluación nutricional integral, indicación, cálculo, monitoreo y seguimiento de terapia nutricional enteral y parenteral, bajo estándares técnicos y normativos vigentes.	Implementar el proceso operativo de la Unidad de Soporte Nutricional con protocolos estandarizados, cobertura 200% de tamizaje nutricional en pacientes hospitalizados priorizados y registro documentado de intervenciones interdisciplinaria	4	PASANTIA	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	2	6,050	0	6,050
18	Necesidad de estandarizar conocimientos y criterios técnicos para la interpretación de análisis bioquímicos desde el enfoque nutricional, a fin de mejorar la precisión diagnóstica y la toma de decisiones en el manejo clínico nutricional.	Programa de Actualización en Interpretación de Parámetros Bioquímicos Aplicados al Diagnóstico Nutricional	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la interpretación clínica de parámetros bioquímicos (proteínas séricas, perfil lipídico, glucosa, electrolitos, marcadores inflamatorios y función renal/hepática) aplicados al diagnóstico y seguimiento nutricional.	Aplicar estandarizadamente criterios bioquímicos en 200% de historias clínicas nutricionales, con planes de intervención sustentados en evidencia y reducción de variabilidad diagnóstica entre profesionales.	40	CONFERENCIA	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	2	1,200	0	1,200
19	Variabilidad en la interpretación de análisis bioquímicos que limita la precisión diagnóstica y la toma de decisiones en el manejo nutricional del paciente hospitalizado.	Programa de Fortalecimiento en Interpretación Bioquímica Aplicada al Diagnóstico Nutricional	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender y aplicar los principios del Sistema HACCP, identificar peligros biológicos, químicos y físicos, establecer puntos críticos de control (PCC) y diseñar medidas preventivas y correctiva	Implementar la actualización del Plan HACCP institucional, cumplimiento en listas de verificación sanitaria y reducción de observaciones en auditorías internas y externas.	40	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	2	1,200	0	1,200
20	Necesidad de fortalecer la diversidad de preparaciones dietéticas considerando todos los factores organolépticos (sabor, textura, aroma, color y presentación), así como estandarizar las dosificaciones para garantizar calidad, aceptación y control de rendimiento.	Programa de Innovación y Estandarización de Preparaciones Dietéticas Hospitalarias	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Desarrollar competencias en diseño de menús terapéuticos variados, técnicas culinarias saludables, evaluación organoléptica y cálculo estandarizado de gramajes y porciones según prescripción dietética.	Implementar recetas estandarizadas con fichas técnicas actualizadas, reducción de variabilidad en dosificación y mejora en nivel de aceptación de raciones hospitalarias.	26	TALLER	C1	9	GENERALES	3	0	0	0



21	Necesidad de fortalecer conocimientos y aplicación práctica del Sistema HACCP para prevenir riesgos de contaminación y garantizar la inocuidad en la producción de alimentos hospitalarios.	Programa de Implementación y Fortalecimiento del Sistema HACCP en el Servicio de Alimentación Hospitalaria	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender y aplicar los principios del Sistema HACCP, identificar peligros biológicos, químicos y físicos, establecer puntos críticos de control (PCC) y diseñar medidas preventivas y correctiva	26	CURSO	C1	9	GENERALES	PRESENCIAL	3	0	0	0
22	Incumplimiento en los criterios técnicos administrativos para la protección de la Lactancia Materna como Hospital amigo de la madre de la niña y el niño.	Promoviendo la Protección de la Lactancia Materna como Hospital Amigo de la Madre de la Niña y el Niño.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	CONOCER LA IMPORTANCIA DE LA PRACTICA DE LACTANCIA MATERNA EXCLUSIVA DURANTE LAS PRIMERAS HORAS DE VIDA DEL RECIEN NACIDO	36	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	2,000	2,000	4,000
23	Dificultad para asegurar accesos venosos adecuados en pacientes con hospitalización prolongada, generando retrasos en tratamientos y mayor dependencia del uso de PICC	Curso-Taller de Manejo Seguro del Catéter Central Insertado por Vía Periférica (PICC)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender las competencias técnicas y clínicas de los profesionales de la salud en el manejo del Catéter Central Insertado por Vía Periférica (PICC)	20	CURSO	C1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	3,374	3,374	3,374
24	Desactualización en la aplicación sistematizada del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) mediante el método SOAPIE.	Curso-Taller Aplicación del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) mediante el método SOAPIE.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender y desarrollar habilidades para la correcta aplicación del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) mediante el método SOAPIE,	20	TALLER	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	3,375	3,375	3,375
25	DEFICIT DE CONOCIMIENTOS DE LOS CICLOS DE UNA REANIMACION CARDIOPULMONAR	Certificación en Soporte Vital Básico (BLS)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	CONOCIMIENTOS DE LOS CICLOS DE REANIMACION CARDIOPULMONAR EN EL PACIENTE ADULTO ,PEDIATRICO ,NEONATAL	25	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	8,000	8,000	8,000



26	Limitaciones en el manejo de herramientas tecnológicas para la gestión patrimonial.	Taller Práctico en Herramientas Tecnológicas para la Gestión Patrimonial SIGA, SIAF-SP y otros software relacionados con inventarios y control de bienes.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Uso funcional de sistemas como SIGA, SIAF-SP y otros programas específicos para el registro y control patrimonial. Realizar inventarios y reportes en tiempo real con precisión. Automatizar procesos administrativos para optimizar el control de bienes.	Actualización completa y precisa del inventario patrimonial en el SIGA u otros sistemas. Generación de reportes automatizados con datos confiables para la toma de decisiones. Agilización en la identificación y localización de bienes dentro del hospital.	3	CURSO	CI	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	539	0	539
27	Desactualización de las normativas de gestión patrimonial en el sector salud.	Curso de Gestión Integral de Bienes Obsoletos, Revalorización Patrimonial, Prevención de riesgos de deterioro, pérdida o mal uso de los bienes patrimoniales del hospital.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Proceso de baja y revalorización de bienes patrimoniales según normativa. Criterios técnicos para evaluar el estado de los bienes. Elaborar informes técnicos para la gestión de bienes obsoletos. Métodos de evaluación de riesgos en bienes patrimoniales. Estrategias de mitigación y prevención de daños originados por bienes.	Ejecución de procesos de baja y revalorización conforme a la normativa, disminuyendo la acumulación de bienes inservibles. Mejora en la distribución de recursos patrimoniales en áreas con mayor necesidad. Implementación de medidas preventivas para minimizar riesgos de deterioro, pérdida o mal uso de bienes.	3	CURSO	CI	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	600	0	600
28	Los servidores del Área de Integración Contable de la Unidad de Economía, deben capacitarse permanentemente en los Cursos que el Sistema Nacional de Contabilidad (SNC) en Perú, a través de la Dirección General de Contabilidad Pública del MEF.	Aplicación de las NICS en el Cierre Contable 2026	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los conceptos básicos y técnicos para el correcto uso de las normas internacionales de Contabilidad SP, implementadas por el Sistema Nacional de Contabilidad a través de la Dirección General de Contabilidad del Ministerio de Economía y Finanzas, para el correcto cierre de la información Financiera, Contable y Presupuestal del año 2026	Elaborar de forma correcta y en los plazos establecidos la información del Cierre Contable Semestral y anual del ejercicio 2026	2	CURSO	CI	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	3961	0	573,961
29	Desconocimiento de la norma técnica de la auditoría Médica, así como el correcto llenado	Diplomado en Auditoría Médica	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la norma técnica de Auditoría Médica	Aplicar la norma técnica de auditoría Médica en las auditorías programada y auditorías de caso	1	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	CI	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	5,000		5,000
30	Debil o escaso conocimiento de las normas sobre Procedimiento administrativo Disciplinario, que no permite atender a plenitud casos de faltas administrativas, genera prescripciones.	Programa de Especialización en Régimenes Disciplinarios para Funcionarios y Servidores Públicos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la normativa que regula la potestad disciplinaria de la Ley 30057 Ley del Servicios, Reglamento y Directiva.	Aplicar adecuada, emite la normativa que regula la potestad disciplinaria de la Ley 30057 Ley del Servicios, Reglamento y Directiva.	1	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	CI	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	2,900		2,900



31	Bajo nivel de comprensión sobre el valor del gobierno digital y desconfianza en el uso de tecnologías por parte de los servidores civiles en el desarrollo de sus funciones, escaso conocimiento de la IA en la mejora de la gestión del talento humano, especialmente en el fortalecimiento de capacidades y desarrollo de habilidades de los servidores públicos en el HR/HM/HCO	Programa de Especialización en Inteligencia Artificial en la Gestión de Recursos Humanos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los fundamentos de la IA y su impacto en la gestión del talento y la transformación cultural de la organización	Diseñar e implementar estrategias ágiles para la mejora del proceso de gestión de la capacitación en el Hospital Regional Hermito Valdizán Medrano de huánuco	2	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	9	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	2	7,000	0	7,000
32	Limitada implementación de las etapas de ejecución y evaluación del proceso de Capacitación, que perpetúa las brechas de conocimientos, afectando a la calidad del servicio público y el logro de los objetivos institucionales.	Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las fases de ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas, para el cierre de brechas de conocimientos de los servidores civiles.	Gestionar adecuadamente la fase de ejecución y evaluación del proceso de Capacitación para cerrar las brechas de conocimientos de los servidores civiles.	2	TALLER	C1	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
33	Reducida conciencia y aplicación del enfoque de integridad en la función pública, generando prácticas antiéticas y corruptas que afectan la calidad de los servicios públicos, la transparencia y el uso adecuado de los recursos públicos.	Enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender el papel del enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, con la finalidad de contribuir en el desempeño ético de los servidores civiles, y así reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	Ejercer la función pública con integridad, libre de prácticas antiéticas y corruptas.	2	CURSO	C1	9	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
34	Limitadas estrategias de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, que podría generar espacios laborales de violencia y discriminación, afectando el bienestar de los empleados, la equidad de género y el clima organizacional en las instituciones del Estado.	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los lineamientos generales de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	Implementar estrategias para promover un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, teniendo en cuenta las pautas y lineamientos normativos vigentes.	2	CONFERENCIA	C1	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
							689									138,551



MATRIZ PDP 2026

Nombre de entidad		HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIVIAZAN MEDRANO DE HUANUCO										13. MONTO TOTAL			
RUC de entidad		20146038329										Costos Directos		Costos Indirectos	
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		
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	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Implementación del Sistema de Control Interno.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0	
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	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestion de Riesgos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0	
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	13	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso - Taller medicina fetal de precisión diagnóstico intervencionista y manejo de complicaciones en la gestación	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	11,000	11,000	
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	13	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso Taller cirugía ginecológica avanzada y mínimamente invasiva teórico practico	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	11,000	11,000	
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	13	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso - Taller estandarizado de ecografía ginecológica, consenso: msa, leta, jota, idea teórico practico	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	11,000	11,000	
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	6	POLÍTICAS SECTORIALES	Pasantía en atención integral del adolescente	Formación Laboral	PASANTIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	5,000	5,000	
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	61	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso - Taller identificación y manejo de las principales causas de la hemorragia postparto	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	4,000	4,000	
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	61	POLÍTICAS SECTORIALES	Manejo Clínico de gestantes con patologías médicas asociadas al embarazo y prematuridad	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	4,000	4,000	
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	50	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso - Taller clima laboral como factor clave en rendimiento productivo	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	4,000	4,000	



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	25	POLÍTICAS SECTORIALES	Certificación en Reanimación cardiopulmonar adulto	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	15,500	
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	44	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso de actualización en proceso de atención de enfermería (PAE)	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	4,500	
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	44	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso de actualización en inserción de cateter percutaneo y administración de medicamentos.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	4,500	
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	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso manejo de pacientes críticos maternos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	4,000	
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	32	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso Abordaje Fisioterapeutico en Pacientes Hemipléjicos Enfoque BOBATH	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	2,000	1000
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	32	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso el ABC en Terapia Física Pediatrica	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	2,000	1000
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	26	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso-Taller de Capacitación en Evaluación Clínica e Intervención Terapéutica Basada en Evidencia en Procesos de Duelo en Contextos Hospitalarios	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	3,500	3,352
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	4	POLÍTICAS SECTORIALES	Entrenamiento Clínico en Evaluación y Soporte Nutricional Especializado	Formación Laboral	PASANTIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	6,050	0
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	40	POLÍTICAS SECTORIALES	Programa de Actualización en Interpretación de Parámetros Bioquímicos Aplicados al Diagnóstico Nutricional	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	1,200	0
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	40	POLÍTICAS SECTORIALES	Programa de Fortalecimiento en Interpretación Bioquímica Aplicada al Diagnóstico Nutricional	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	1,200	0
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	26	GENERALES	Programa de Innovación y Estandarización de Preparaciones Dietéticas Hospitalarias	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	0	0



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	26	GENERALES	Programa de Implementación y Fortalecimiento del Sistema HACCP en el Servicio de Alimentación Hospitalaria	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	0	0
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	36	POLÍTICAS SECTORIALES	Promoviendo la Protección de la Lactancia Materna como Hospital Amigo de la Madre de la Niña y el Niño.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	2,000	2,000
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	20	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso-Taller de Manejo Seguro del Catéter Central Insertado por Vía Periférica (PICC)	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	PRESENCIAL	2	3,374	
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	20	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso- Taller Aplicación del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) mediante el método SOAPIE.	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	3,375	
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	25	POLÍTICAS SECTORIALES	Certificación en Soporte Vital Básico (BLS)	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	8,000	
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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Taller Práctico en Herramientas Tecnológicas para la Gestión Patrimonial SIGA, SIAF-SP y otros software relacionados con inventarios y control de bienes.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	539	0
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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Gestión Integral de Bienes Obsoletos, Revalorización Patrimonial, Prevención de riesgos de deterioro, pérdida o mal uso de los bienes patrimoniales del hospital.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	600	0
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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Aplicación de las NICs en el Cierre Contable 2026	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	3961	0
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	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Diplomado en Auditoría Médica	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	5,000	



