



Resolución Directoral

Huánuco, 03 de abril del 2025

VISTO:

Vistos; el Memorandum Nº 430-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/DE, emitido por el Director Ejecutivo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, Informe Nº 0084-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/OEA/UP-YHR, Informe Nº 426-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM-OEA/UP-NAGC, Informe Nº 088-2025-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 2025.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 11º de la Ley Nº 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 numeral 6.4.1.4 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva No 141-2016-SERVIR-PE, de fecha 08 de Agosto del 2016, 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 capacitación 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 Nº 088-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/UP/AGC-VRTA, de fecha 17 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 Nº 366-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM-DE, ampliado mediante Memorandum Múltiple Nº 32-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM-DE, los mismos que fueron consolidados en la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación DNC, Relación de Participantes y Matriz PDP, validadas por el Comité de Planificación de la Capacitación, conformada mediante Resolución Directoral Nº 046-2025-HRHVM-DE-OEA-UP, que es pertinente oficializar mediante el presente acto administrativo.

De conformidad con la Ordenanza Regional Nº 016-2015-CR-GRH, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, artículo 9º, literal e) que autoriza al Director Ejecutivo a expedir Resoluciones Directorales sobre asuntos de su competencia; Ley Nº 27444 del Procedimiento Administrativo General y su Texto Único Ordenado (TUO) aprobado mediante Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS; Ley Nº 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.

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 2025" 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 efectúe 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;

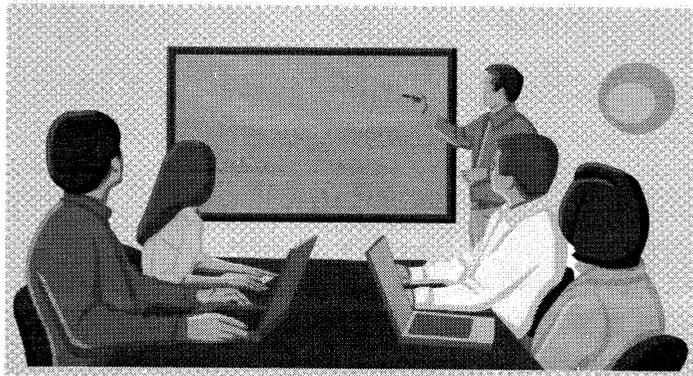


GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano Nivel II"
Med. Anne Giovanna Ibazeta Valdivieso
CMP 080385
DIRECTOR EJECUTIVO

**HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO
DE HUÁNUCO**



**#UnHospital
Para Todos**



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

PDP – 2025

VERSIÓN INICIAL



HUANUCO – PERU

Director Ejecutivo Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" Huánuco

MC Fernando Alberto Amblódegui García.

Elaborado por:

Mag. Víctor Abid Rixe Tarazona.

Lic. Adm. Cinthia Lisseth Ramírez Bacilio

Responsables del Área de Gestión de la Capacitación

Revisado y Validado por:

Lic. Adm. Napoleón Antonio Gamarra Claudio.

Jefe de Unidad de Personal



I. PRESENTACIÓN:

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco del 2025, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los Jefes de Departamento, Servicios y Unidades Administrativas de la entidad.

El objetivo del PDP-2025, es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores asistenciales y administrativos, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios de salud que ofrecemos a los ciudadanos.

En el marco de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, se regula el proceso de capacitación y se establece que su finalidad es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para así brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los mismos para el buen desempeño y constituye una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Por otro lado, la ciudadanía demanda con más frecuencia servicios de calidad a las entidades públicas, en ese contexto, el proceso de capacitación a los servidores civiles se convierte en una herramienta central para que las entidades puedan satisfacer estas demandas de manera efectiva en el marco de un Estado moderno capaz de garantizar a todos los ciudadanos un creciente acceso a bienes y servicios públicos de calidad, de manera equitativa, oportuna y pertinente en un contexto de permanente cambio.

La etapa de planificación de la capacitación es aquella en la cual se identifican las necesidades de capacitación a partir de los objetivos institucionales que pueden ser logrados con apoyo de la capacitación, aquí también se definen que acciones se van a priorizar para ejecutarse durante el ejercicio fiscal, estas acciones estarán contenidas en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), instrumento de gestión en el cual las entidades públicas planifican la capacitación.

Dado que los servidores son uno de los principales activos de nuestras entidades públicas, la gestión de recursos humanos cobra una relevancia aún mayor, pues debe asumir el reto de



encontrar nuevas formas de trabajar e interrelacionarse a nivel personal y profesional. Se ha generado un gran desafío para los gestores públicos, quienes deben gestionar el cambio y adecuar los actuales procesos de las entidades ante una nueva realidad. Sin perjuicio de ello, se debe tomar en cuenta que la gestión del cambio requiere de la participación activa de todos/as los líderes y lideresas de la entidad y que, para contar con una gestión eficiente de la capacitación, es necesario tener el compromiso de todas las áreas y todos/as los/as servidores/as civiles.



Que mediante Informe N° 11-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/OEPE, de fecha 07 de enero de 2025, la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, ha comunicado el reporte de presupuesto institucional en Seminarios, Talleres y Similares organizados por la entidad, el mismo que ha sido comunicado a la Coordinadora de los Programas Presupuestales, para la formulación de su requerimiento de capacitación DNC; no obstante, la Oficina de Recursos Humanos y teniendo en cuenta la oferta de capacitaciones sin costo ofrecidos por la Escuela Nacional de Salud (ENSAP- MINSa) y Escuela Nacional de Administración Públicas (ENAP-SERVIR) y otros entes rectores, se ha visto por conveniente planificar capacitaciones transversales dirigidos a todos los servidores civiles del ámbito nacional sobre los temas de: Género, Derechos Humanos, Interculturalidad, Modernización de la Gestión Pública, Planeamiento Estratégico, Presupuesto Público, y Transformación Digital, en el marco de capacitaciones prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil correspondiente al ciclo 2024 - 2026, así como también capacitaciones en ética, integridad en la Función Pública, Control Interno y Gestión de Riesgos, para fortalecer la Implementación del Sistema de Control Interno en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco.

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 Nº 01

Número de Servidores Civiles según Línea de Carrera y grupo ocupacional al 31-01-2024

Nº	PROFESIONALES DE LA SALUD	RÉGIMEN LABORAL		TOTAL
		D. LEG 276	D. LEG 1057	
	PROFESIONALES DE LA SALUD	321	242	563
1	Médico Cirujano	82	38	120
2	Odontólogo	6	4	10
3	Químico Farmacéutico	3	9	12
4	Obstetra	60	16	76
5	Enfermera/o	155	136	291
6	Tecnólogo Médico	4	19	23
7	Psicólogo	6	6	12
8	Nutricionista	2	3	5
9	Trabajador Social	2	3	5
10	Biólogo	0	3	3
11	Técnico en Rehabilitación y Fisioterapia	1	5	6
	PERSONAL DE SALUD TECNICOS Y AUXILIARES	219	243	462
12	Asistente en Servicios de Salud	13	0	13
13	Técnico en Enfermería/o	112	164	276
14	Técnico en Farmacia	14	16	30
15	Técnico en Laboratorio	17	17	34
16	Técnico en Nutrición	11	1	12
17	Técnico en Radiología	0	1	1
18	Técnico en Rehabilitación	1	5	6
19	Técnico en Servicio Social	0	0	0
20	Técnico Especializado en Terapia Física	1	5	6
21	Técnico/a Asistencial por adecuación RM 421	27	0	27
22	Técnico Sanitario Ambiental	0	1	1
23	Piloto de Ambulancia	6	6	12
24	Auxiliar Asistencial	14	22	36
25	Auxiliar Enfermería	1	0	1
26	Auxiliar Nutrición	2	5	7
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	28	90	118
27	Funcionarios	1	8	9
28	Profesionales	11	50	61
29	Técnicos	15	26	41
30	Auxiliares	1	6	7
	TOTAL DE SERVIDORES	568	575	1,143

Fuente: INFORHUS 31-01-2024.



20
4

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 2025, 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° 966-2024-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 2025, así como también el Memorándum Múltiple N° 366-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM-DE, ampliado mediante Memorándum Múltiple N° 32-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM-DE, mediante el cual se ha requerido a las unidades orgánicas sus necesidades de capacitación año 2025

VII. Fuentes de Financiamiento de las Acciones de Capacitación.

La disponibilidad presupuestal para la atención del Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2025, de acuerdo a lo comunicado por la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico mediante Informe N° 11-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/OEPE, es de S/ 138,101. Asimismo, las fuentes de financiamiento serán los recursos ordinarios de la entidad.

VIII. Matriz DNC y PDP 2025: 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° 366-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM-DE, de fecha 28 de diciembre del año 2024, los mismos que por motivos de su escasa atención, fueron ampliados mediante Memorándum Múltiple N° 32-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM-DE, de fecha 12 de febrero del presente año, requerimientos consolidados en la siguiente Matriz DNC-2025, documento que ha dado lugar al Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2025, instrumento de gestión en su versión inicial, que detalla 25 acciones de capacitación, para un total de 582 Servidores Civiles.

Huánuco, 06 de enero del 2025

INFORME N°11-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/OEPE

SISGEDO
Reg: 05479771
Exp: 03216225
Folio: 02

A : LIC.ADM. NAPOLEON A. GAMARRA CLAUDIO
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL
ASUNTO : OPINION DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL
REFERENCIA : (A) INFORME N°004-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/UP/AGC-CRTA

Mediante el presente me dirijo a usted, a fin de saludarle cordialmente y, en atención al documento de referencia, remitirle la opinión de disponibilidad presupuestal para la para la elaboración Plan de Desarrollo de Personas (PDP) – 2025 "del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, considerando los siguientes aspectos:

1. El documento de la referencia precisa la necesidad de conocer si se cuenta con recursos de libre disponibilidad en la especifica de gasto 23.27.101 Seminarios, talleres y similares organizados por la Institución, por toda fuente de Financiamiento.
2. Respecto a lo solicitado, se realiza la verificación de saldos en el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) operaciones en línea al día 06 de enero de 2025, apreciándose lo siguiente:

CUADRO N° 01

CLASIFICADOR	PIA	CERTIFICADO	SALDO
2.3.2.7.10.1. SEMINARIOS, TALLERES Y SIMILARES ORGANIZADOS POR LA INSTITUCION	138,101.00	0.00	138,101.00
TOTAL	138,101.00	0.00	138,101.00

3. Como se aprecia en el Cuadro N° 01, **SI** se cuenta con crédito presupuestario y de libre afectación por el monto total de S/ 138,101.00 en la especifica de gasto 27.27.10 1 Seminarios, talleres y similares organizados por la Institución por toda fuente de financiamiento.

Es cuanto informo a Usted, para conocimiento y demás fines que estime por conveniente efectuar.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" Nivel II-3
[Firma]
Eco. Angel Fidel Castro Carhuamaca
JEFE DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano"
UNIDAD DE PERSONAL
PROVEIDO
07 ENE. 2025
Registro: 07:45am registro:
Hora:
Recibido por:

PERU Ministerio de Salud DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO

UNIDAD DE PERSONAL

PROVEIDO N° 032
A: Area Capacitación
PARA: su atención
según solicitado



MATRIZ PDP - 2025



Nombre de entidad	HOSPITAL REGIONAL HERMINIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO
RUC de entidad	20146038329

Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos
Información que deviene de la matriz DNC

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATRIZ 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	DEPARTAMENTOS, SERVICIOS Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	55	MATERIAS TRANSVERSALES	Ética, Integridad en la función pública, Control Interno y Gestión de Riesgos en las Entidades Públicas	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
2	DEPARTAMENTOS, SERVICIOS Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	55	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso Enfoque de Género, Derechos Humanos, Interculturalidad, Modernización de la Gestión Pública, Planeamiento Estratégico, Presupuesto Público y Transformación Digital	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
3	DEPARTAMENTO DE MEDICINA - SERVICIO DE MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN (18)	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO TALLER: ABORDAJE FISIOTERAPEUTICO EN PACIENTES HEMIPLEJICOS- ENFOQUE BOBATH	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	2,000	600
4	DEPARTAMENTO DE MEDICINA - SERVICIO DE MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN (18)	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	34	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO TALLER: EL ABC EN TERAPIA FÍSICA PEDIATRICA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	2,000	1,400
5	DEPARTAMENTO DE PEDIATRIA (22)	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	23	POLÍTICAS SECTORIALES	RCP Neonatal y Pediátrico (Básico y Avanzado)	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	7,749	
6	DEPARTAMENTO DE GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA (24)	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO-TALLER: ACTUALIZACIÓN EN CARDIOTOCOGRAFIA ANTE E INTRAPARTO, E INTERPRETACIÓN ANALÍTICA DEL TRAZADO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	6,000	500
7		DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO TALLER MANEJO DE COMPLICACIONES OBSTÉTRICAS Y ACTUALIZACIÓN DE PROTOCOLOS DE ATENCION	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	4,000	2,400
8		DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	13	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO TALLER MANEJO DE HISTEROSCOPIA, DIAGNOSTICO, QUIRURGICO Y MANEJO DE SUELO PELVICO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	14,000	1,100
9		DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	PASANTÍA EN ATENCION INTEGRAL DEL ADOLESCENTE	Formación Laboral	PASANTIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	1,200	4,800
10		DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	13	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO TALLER DE ECOGRAFICA DOPPLER DE ALTO RIESGO OBSTETRICO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	10,000	800
11		DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	15	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO DE BIOSEGURIDAD EN LAS UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTOS Y MATERNAS.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	5,000	0
12		DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO MANEJO DE VIA AREA DIFICIL Y FALLIDA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	3,000	0
13		DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO ACCESO VENOSO CENTRAL ECOGUIADO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	1,800	0
14		DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	45	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO USO RACIONAL DE HEMOCOMPONENTES Y HEMODERIVADOS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	3,000	0
15		DEPARTAMENTO DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA (35)	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Pasantía en la Unidad de Soporte Nutricional Enteral y Parenteral de un Hospital Nacional o Internacional Nivel III	Formación Laboral	PASANTIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	1,500
16	DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA (36)	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso de Capacitación Guiada en Atención de Pacientes con Problemas de Salud Mental y/o Psicosociales	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	6,852	0

18/10

MATRIZ PDP - 2025

Nombre de entidad	HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO
RUC de entidad	20146038329

Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos
Información que proviene de la matriz DNC

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
17	SERVICIO DE ENFERMERÍA EN PEDIATRÍA (45)	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	29	POLÍTICAS SECTORIALES	CUIDADOS ESPECIALIZADOS Y HOLÍSTICOS DE ENFERMERIA EN PACIENTES CON VENTILACION MECANICA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	6,000	1,000
18	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA - SERVICIO DE NEONATOLOGÍA (46)	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO DE ACTUALIZACIÓN NEONATAL EN EL MANEJO DE PACIENTES QUIRURGICOS Y ACTUALIZACIÓN EN LA NORMA TÉCNICA SALUD N° 214 Minsa	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	5,000	
19		DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	12	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO DE CERTIFICACIÓN NEONATAL EN REANIMACION CARDIO PULMONAR	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	13,400	
20		DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	36	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO DE ACTUALIZACIÓN: INSERCIÓN DE CATETER PERCUTANEO Y ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	2,500	
21	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA - LACTANCIA MATERNA (51)	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	28	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso Taller: ACTUALIZACION EN PRACTICA DE LACTANCIA MATERNA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	2,000	2,000
22	OFICINA E. DE ASESORÍA JURÍDICA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Diplomado Procedimiento Administrativo Disciplinario y Sancionador.	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	2,000	
23	OFICINA E. DE ASESORÍA JURÍDICA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Diplomado en Gestión Pública.	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	2,000	
24	UNIDAD DE PERSONAL - AREA DE CAPACITACIÓN	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programa de Especialización en Recursos Humanos para el Sector Público	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	6,000	
25	OFICINA E. DE GESTION DE LA CALIDAD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Diplomado en Auditoría en Salud y Auditoría Informática de la Salud	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	1,500	
26	OFICINA E. DE GESTION DE LA CALIDAD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Diplomado en Gestión de la Categorización de Establecimientos de Salud	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	3,500	
27	OFICINA E. DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SISTEMA ADMINISTRATIVO DEL ESTADO	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	5,000	
			TOTAL	582								TOTAL		138,101

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilo Valdizán Medrano"

Lic. Adm. Víctor A. Rizo Tarazona
C.I. 1126
JEFE DEL ÁREA DE GESTIÓN DE LA CAPACIDAD Y EL RENDIMIENTO

18/11/2024

MATRIZ DNC 2025

HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO

ORDENAR

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

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	FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN				11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO				COSTO TOTAL		
1	Dificultad en el manejo de dilemas éticos presentes en las decisiones propias de la función pública, débil acción en el cumplimiento de la Directiva sobre implementación del Sistema de Control Interno, desconocimiento sobre la Gestión de Riesgos en el Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco.	Ética, Integridad en la función pública, Control Interno y Gestión de Riesgos en las Entidades Públicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	55	CURSO	C1	3	3	2	8	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0
2	Desconocimiento de la importancia del enfoque de género, Derechos Humanos, Interculturalidad, así como también el escaso conocimiento sobre materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026.	Curso Enfoque de Género, Derechos Humanos, Interculturalidad, Modernización de la Gestión Pública, Planeamiento Estratégico, Presupuesto Público y Transformación Digital	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la importancia del Enfoque de Género, Derechos Humanos, Interculturalidad, Modernización de la Gestión Pública, Planeamiento Estratégico, Presupuesto Público y Transformación Digital	Aplicar las normas y procedimientos sobre el Enfoque de Género, Derechos Humanos, Interculturalidad, Modernización de la Gestión Pública, Planeamiento Estratégico, Presupuesto Público y Transformación Digital	55	CURSO	C1	3	3	2	8	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0
3	Escaso conocimiento del Abordaje Fisioterapéutico en Pacientes Hemipléjicos Enfoque BOBATH	CURSO TALLER: ABORDAJE FISIOTERAPEUTICO EN PACIENTES HEMIPLEJICOS- ENFOQUE BOBATH	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aprender y Comprender sobre las nuevas tendencias y técnicas del Proceso Fisioterapeutico en Pacientes Hemipléjicos	Aplicar los Procedimientos y Técnicas sobre las nuevas tendencias del Proceso Fisioterapeutico en pacientes hemipléjicos con Enfoque BOBATH.	10	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	2,000	600	2,600
4	Débil conocimiento del ABC en Terapia Física Pediátrica	CURSO TALLER: EL ABC EN TERAPIA FISICA PEDIATRICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aprender y Comprender las técnicas y procedimientos del ABC en Terapia Física y Pediátrica	Implementar las técnicas y procedimientos del ABC en Terapia Física y Pediátrica	34	CURSO	C1	3	3		6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	2,000	1400	3,400
5	Certificación vencida e incompleta en los médicos pediatras y enfermeras del Dpto de Pediatría en Reanimación Cardiopulmonar Neonatal y Pediátrico (Básico y Avanzado).	RCP Neonatal y Pediátrico (Básico y Avanzado)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la secuencia y maniobras de RCP neonatal y pediátrica (básico y avanzado)	Desarrollar habilidades y respuesta ante la emergencia neonatal y pediátrica que requieran de la aplicación de RCP. Obteniendo la certificación oficial de Reanimador	23	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	7,749		7,749
6	NECESIDAD DE ACTUALIZACIÓN EN CARDIOTOCOGRAFIA FETAL ANTE E INTRAPARTO PARA LA CREACION DE UNIDAD DE MEDICINA FETAL	CURSO-TALLER: ACTUALIZACIÓN EN CARDIOTOCOGRAFIA ANTE E INTRAPARTO, E INTERPRETACIÓN ANALÍTICA DEL TRAZADO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	RECONOCER LAS TÉCNICAS, REGISTROS E INTERPRETACIÓN DE CARDIOTOCOGRAFÍA, ASIMISMO ESTABLECER CRITERIOS PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS GUÍA DE ATENCIÓN EN LA UMF	APLICAR LAS TÉCNICAS, REGISTROS E INTERPRETACIÓN DE CARDIOTOCOGRAFÍA, ASI MISMO ESTABLECER CRITERIOS PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS GUÍA DE ATENCIÓN EN LA UMF	50	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	6,000	500	6,500

MATRIZ DNC 2025

HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO

ORDENAR

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

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	FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN				11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO				COSTO TOTAL		
7	INCREMENTO DE COMPLICACIONES DEL EMBARAZO Y LA NECESIDAD DE REFORZAMIENTO EN EL AREA HOSPITALIZACION DE GINECO OBSTETRICIA	CURSO TALLER MANEJO DE COMPLICACIONES OBSTÉTRICAS Y ACTUALIZACION DE PROTOCOLOS DE ATENCION	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	ENTENDER LOS CRITERIOS EN EL MANEJO DE LAS COMPLICACIONES OBSTÉTRICAS	APLICAR LOS CRITERIOS EN EL MANEJO DE LAS COMPLICACIONES OBSTÉTRICAS	50	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	4,000	2,400	6,400
8	INCREMENTO DE CASOS DE FERTILIDAD Y ESTERILIDAD EN LA POBLACION DE MUJERES EN EDAD FERTIL E INCREMENTO DE CASOS DE INCONTINENCIA, POST EVENTO MEDICO U OBSTETRICO	CURSO TALLER MANEJO DE HISTEROSCOPIA, DIAGNOSTICO, QUIRURGICO Y MANEJO DE SUELO PELVICO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	IDENTIFICAR LAS ETIOLOGIAS Y POSTERIOR DIAGNOSTICO OPORTUNO EN PACIENTES CON PROBLEMAS DE FERTILIDAD	APLICAR LOS CONOCIMIENTOS EN ESTUDIOS DE ESTERILIDAD O FERTILIDAD	13	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	14,000	1,100	15,100
9	NECESIDAD DE CREACION DE UN AREA DIFERENCIADA DE ATENCION DE ADOLESCENTE EN GINECOBSTERICIA. ES UNA ACTIVIDAD ESTRATEGICA INSTITUCION	PASANTÍA EN ATENCION INTEGRAL DEL ADOLESCENTE	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	COMPRENDER EL MANEJO DE ATENCION INTEGRAL DEL ADOLESCENTE	DESARROLLAR NUEVOS ENFOQUES DE ATENCION DEL ADOLESCENTE, PARA LA PREVENCION DEL EMBARAZO PRECOZ	2	PASANTIA	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	1,200	4,800	6,000
10	INCREMENTO DE CASOS DE EMBARAZOS DE ALTO RIESGO QUE REQUIEREN EVALUACION ECOGRAFIA ESPECIALIZADA	CURSO TALLER DE ECOGRAFICA DOPPLER DE ALTO RIESGO OBSTETRICO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	COMPRENDER LAS TECNICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA ECOGRAFÍA DOPPLER DE ALTO NIVEL EN EL AREA DE MEDICINA FETAL	APLICAR LAS TECNICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA ECOGRAFÍA DOPPLER DE ALTO NIVEL EN EL AREA DE MEDICINA FETAL	13	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	10,000	800	10,800
11	PRACTICAS INADECUADAS DE BIOSEGURIDAD EN LAS UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTOS Y MATERNAS.	CURSO DE BIOSEGURIDAD EN LAS UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTOS Y MATERNAS.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	ENTENDER LAS MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD EN LAS UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO Y MATERNAS.	APLICAR LAS MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD EN LAS UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO Y MATERNAS.	15	CURSO	C1	3	3		6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	5,000	0	5,000
12	Falta de capacitación en la identificación y manejo de vías aéreas difíciles y fallidas, lo que puede retrasar la intervención y comprometer la seguridad del paciente.	CURSO MANEJO DE VIA AREA DIFICIL Y FALLIDA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los conocimientos sobre la identificación de vías aéreas difíciles y fallidas, así como habilidades para aplicar técnicas y dispositivos alternativos para asegurar la vía aérea en situaciones críticas.	Aplicar los procedimientos y técnicas en el manejo de vías aéreas difíciles, aplicar técnicas adecuadas y utilizar dispositivos alternativos para asegurar la vía aérea de manera efectiva y rápida.	6	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	3,000	0	2,400
13	Falta de capacitación en acceso venoso central ecoguiado, lo que aumenta el riesgo de complicaciones y dificulta la precisión en la colocación del acceso, afectando los resultados clínicos.	CURSO ACCESO VENOSO CENTRAL ECOGUIADO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los conocimientos sobre la técnica de acceso venoso central ecoguiado y habilidades para realizar la punción con precisión utilizando ecografía para la visualización en tiempo real.	implementar las tecnicas que demuestren capacidad para realizar un acceso venoso central ecoguiado de manera precisa, segura y eficiente, minimizando complicaciones y mejorando los resultados clínicos.	6	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	1,800	0	2,400
14	Falta de capacitación en indicaciones y contraindicaciones en la administración de hemocomponentes, lo que incrementa el uso inadecuado de los hemocomponentes, y aumenta el riesgo de efectos	CURSO USO RACIONAL DE HEMOCOMPONENTES Y HEMODERIVADOS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Reconocer las indicaciones y contraindicaciones establecidas hasta la actualidad para cada Hemocomponente y Hemoderivado, de la misma forma entender la utilidad de ellos como apoyo dentro de manejo medico	Implementar los protocolos y procedimientos de manejo de hemocomponentes y la aplicacin dentro de la practica clinica	45	CURSO	C1	3	3	1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	3,000	0	3,000

MATRIZ DNC 2025

HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO

ORDENAR

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

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	FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN				11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO				COSTO TOTAL		
15	Necesidad de fortalecer las competencias técnicas de implementación y organización de la Unidad de Soporte Nutricional Enteral y Parenteral para la atención integral del paciente hospitalizado	Pasantía en la Unidad de Soporte Nutricional Enteral y Parenteral de un Hospital Nacional o Internacional Nivel III	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	3	PASANTIA	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	1,500	6,500	8,000
16	Limitado conocimiento del personal asistencial en el manejo de pacientes con trastornos mentales y/o problemas Psicosociales en la Unidad de Hospitalización en Salud Mental y Adicciones	Curso de Capacitación Guiada en Atención de Pacientes con Problemas de Salud Mental y/o Psicosociales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los procedimientos de manejo de pacientes con trastornos mentales y/o problemas psicosociales en unidades de hospitalización	Aplicar adecuadamente el tratamiento de psicofarmacos, así como el manejo de técnicas psicoterapéuticas en pacientes con trastornos mentales y adicciones	25	CURSO	C1	3	3	2	8	POLITICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	6,852.00	0.00	6,852.00
17	Falta de conocimientos suficientes para brindar una atención adecuada a los pacientes con ventilación mecánica	CUIDADOS ESPECIALIZADOS Y HOLÍSTICOS DE ENFERMERIA EN PACIENTES CON VENTILACION MECANICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar herramientas científicas sobre el manejo del paciente con Ventilación Mecánica.	Aplicar herramientas científicas en el manejo del paciente con Ventilación Mecánica.	29	CURSO	C1	3	3	2	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	6,000	1,000	7,000
18	SIENDO HOSPITAL REFERENCIAL SE ATIENDE A NEONATOS CON DIFERENTES PATOLOGIAS QUIRURGICAS	CURSO DE ACTUALIZACIÓN NEONATAL EN EL MANEJO DE PACIENTES QUIRURGICOS Y ACTUALIZACIÓN EN LA NORMA TÉCNICA SALUD N° 214 MINSA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	IDENTIFICAR Y RECONOCER NUEVOS CONOCIMIENTOS SOBRE LA ATENCIÓN Y CUIDADOS EN PACIENTES QUIRURGICOS OPERADOS Y POST OPERADOS	CONTRIBUIR EN LA ATENCIÓN OPORTUNA Y ADECUADA EN EL MANEJO DE PACIENTE CON PATOLOGIA QUIRUGICA EVITANDO ASI LAS COMPLICACIONES PROPIAS DE LA PATOLOGIA	50	CURSO	C1	3	3	2	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	5,000		5,000
19	ALREDEDOR DEL 10% DE LOS RECIEN NACIDOS REQUIEREN CIERTA ASISTENCIA RESPIRATORIA EN EL MOMENTO DEL NACIMIENTO Y DURANTE LA	CURSO DE CERTIFICACIÓN NEONATAL EN REANIMACION CARDIO PULMONAR	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	ACTUALIZAR LOS CONOCIMIENTOS EN REANIMACIÓN CARDIO PULMONAR NEONATAL PARA DAR UNA ATENCIÓN OPORTUNA	IDENTIFICAR Y REALIZAR MANIOBRAS DE REANIMACIÓN CARDIO PULMONAR OPORTUNA PARA PREVENIR SECUELAS Y DAÑOS IRREVERSIBLES	12	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	13,400		13,400
20	ACTUALMENTE EL 26 % DE NACIMIENTOS SON PREMATUROS Y DE LARGA ESTANCIA HOSPITALARIA; TENIENDO LA NECESIDAD DE CONTAR CON ACCESOS VENOSOS SEGUROS Y PERMANENTES. (PICC)	CURSO DE ACTUALIZACIÓN: INSERCIÓN DE CATETER PERCUTANEO 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 TERAPEUTICA ENDOVENOSA INDICADA.	APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA INSERCIÓN Y MANTENIMIENTO DE CATETER CENTRAL DE INSERCIÓN PERIFÉRICA (PICC) GARANTIZANDO UN ACCESO VENOSO SEGURO Y LA ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS ACORDE A LA NECESIDAD DE CADA NEONATO.	36	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	2,500		2,500
21	DEBIL COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE SALUD EN CUMPLIMIENTO DE LOS 10 PASOS DE LA LACTANCIA MATERNA EXITOSA, PARA SER AMIGOS DE LA MADRE DE LA NIÑA Y EL NIÑO	Curso Taller: ACTUALIZACION EN PRACTICA DE LACTANCIA MATERNA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	competencias del personal de salud en la atención diaria al binomio madre niño cumpliendo los 10 pasos de la lactancia materna exitosa	Satisfacción del binomio madre-niño, con respecto al cumplimiento de la lactancia materna exitosa, durante su estancia hospitalaria .	28	CURSO	C1	3	3	2	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	2,000.00	2,000.00	4,000.00
22	Desconocimiento del personal en procedimientos administrativos para resolver problemáticas en el HRHVMH	Diplomado Procedimiento Administrativo Disciplinario y Sancionador.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer y comprender el marco normativo sobre procedimiento Administrativo Disciplinario y Sancionador.	Aplicar las normativas sobre procedimiento Administrativo Disciplinario y elaborar Informes Legales sin errores y dentro del plazo establecido.	2	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	2,000		2,000

MATRIZ DNC 2025

HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO

ORDENAR

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

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	FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN				11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO				COSTO TOTAL		
23	Debil conocimiento sobre Gestión Publica	Diplomado en Gestión Pública.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiriera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema dentificado?	2	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	2,000		2,000
24	Escaso o débil conocimiento en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Gestión de la Capacitación y Gestión del Rendimiento.	Programa de Especialización en Recursos Humanos para el Sector Público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la utilidad Estratégica del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, Gestión de la Capacitación y del Rendimiento	Implementar adecuadamente el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, Gestión de la Capacitación y del Rendimiento, en el Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco	2	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	6,000		6,000
25	Desconocimiento de la norma tecnica de la auditoria en salud, así como el correcto llenado de las Historias Clínicas.	Diplomado en Auditoría en Salud y Auditoría Informática de la Salud	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	conocer la norma tecnica de auditoria en salud	aplicación de la norma tecnica de auditoria en salud en las auditorias programadas y auditorias de caso	4	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	1,500		1,500
26	Desconocimiento del personal de salud en temas de acreditación de los servicios de salud	Diplomado en Gestión de la Categorización de Establecimientos de Salud	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	El profesional de la salud conocerá el ciclo de vida de los proyectos de categorización de la IPRESS con ética, con respaldo en la normativa y en la valoración de los recursos	Optimizar la producción de servicios de la IPRESS basa en proceso con pensamientos críticos y el uso de las herramientas de la calidad	4	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	3,500		3,500
27	Debilidad en conocimiento del Sistema Administrativo del Estado	SISTEMA ADMINISTRATIVO DEL ESTADO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer y comprender las funciones del Sistema Administrativo	Aplicar las funciones de cada Sistema Administrativo	8	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	5,000		5,000
							582									TOTAL	117,001	21,100	138,101