



Resolución Directoral

Huánuco, 09 de Abril

del 2024

VISTO:

Vistos; el Memorándum Nº 436-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/DE, emitido por el Director Ejecutivo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, Informe Nº 342-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/OEA/UP-YHR, Informe Nº 085-2024-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 2024.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 11° 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 085-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/UP/AGC-VRTA, de fecha 21 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 Memorándum Múltiple Nº 0026-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM-DE, de fecha 24 de enero del presente año, los mismos que no fueron atendidos a la fecha, con excepción de los Diagnósticos de Necesidades de Capacitación para el Fortalecimiento del Proceso de Implementación del Sistema de Control Interno, propuesto mediante Memorándum Nº 0077-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/OEA-NGMB, y DNC de la Unidad de Personal, comunicado mediante Informe Nº 063-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/UP/AGC-VRTA, requerimientos consolidados en el presente Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2024, 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 9°, 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 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024;

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.



Resolución Directoral

Huánuco, 09 de Abril

del 2024

SE RESUELVE:

- Artículo 1.** APROBAR EL "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024" del Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco, 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
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" Nivel B-2

Med. Gustavo Alipio Barrera Sales
CNP: 20521 - RNE: 9232
DIRECTOR EJECUTIVO

Director Ejecutivo Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” Huánuco

Médico Especialista Gustavo Alpio Barrera Sulca.

Elaborado por:

Lic. Adm. Víctor Abid Rixe Tarazona

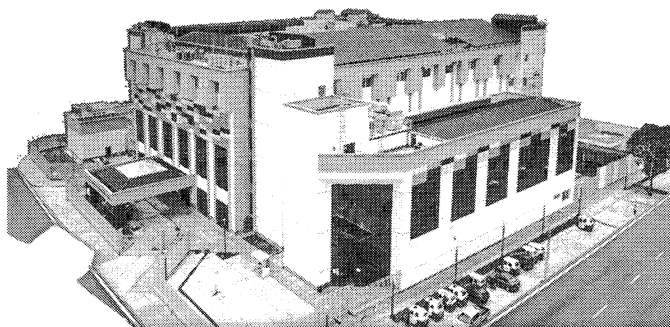
Responsable del Área de Gestión de la Capacitación

Revisado y Validado por:

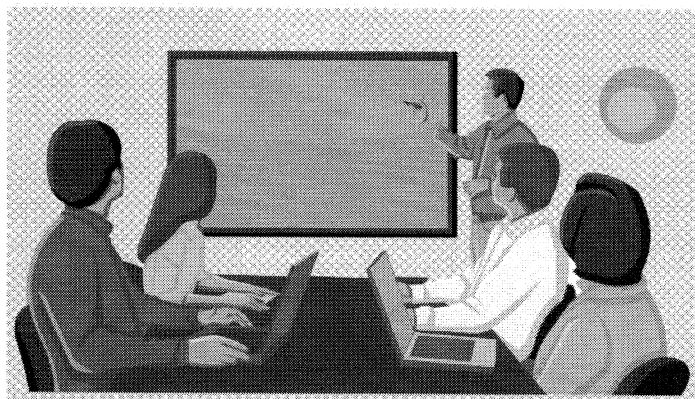
Comité de Planificación de la Capacitación



**HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO
DE HUÁNUCO**



**#UnHospital
ParaTodos**



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

PDP - 2024

HUÁNUCO – PERU

I. PRESENTACIÓN:

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco del 2024, 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-2024, 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° 0019-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/OEPE, de fecha 17 de enero de 2024, 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, Gobierno y Transformación Digital, Desarrollo territorial y Calidad de servicio a la ciudadanía, capacitaciones se encuentran consignadas en el presente Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) y está dirigidas a todos los servidores de la entidad. Independientemente de la función que desempeña.

II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES.

Objetivos Estratégicos Institucionales del Gobierno Regional Huánuco - RER N° 0365-2023-GRH/CR Plan Estratégico Institucional PEI 2022-2026.

- OEI.01 Mejorar los servicios de educación de calidad en los diferentes niveles y modalidades de la región Huánuco.
- OEI.02 Garantizar la atención de Salud Integral y de Calidad a la población de la Región Huánuco.
- OEI.03 Mejorar la transitabilidad y acceso a la conectividad de la población.
- OEI.04 Mejorar la conservación, recuperación y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales en la región Huánuco.
- OEI.05 Promover la atención intersectorial para el desarrollo social en la población de la región Huánuco.

- **OEI.06 Garantizar una gestión institucional orientada al ciudadano.**
- OEI.07 Mejorar el desarrollo técnico – productivo y empresarial de los agentes económicos organizados.
- OEI.08 Proteger a la población y sus medios de vida, frente a peligros de origen natural y antrópicos en el departamento de Huánuco.

Acciones Estratégicas Institucional del PEI 2022 – 2026.



- Acción Estratégica Institucional 02.01 Atención de calidad de los Establecimientos de Salud (EE.SS) hacia la población.
- Acción Estratégica Institucional 02.02 Atención integral de niños menores de 5 años.
- Acción Estratégica Institucional 02.03 Atención preventiva y de control oportuna de las enfermedades metaxénicas y zoonóticas de manera integral en la población de la región Huánuco.
- Acción Estratégica Institucional 02.04 Atención integral oportuna a la gestante y mujeres en edad fértil de la región Huánuco.
- Acción Estratégica Institucional 02.05 Atención oportuna a la población con infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA de la región Huánuco.
- Acción Estratégica Institucional 02.06 Prevención, atención y control de las enfermedades no transmisibles en la población del departamento de Huánuco.
- Acción Estratégica Institucional 02.07 Atención preventiva y de control oportuna para la disminución de la morbilidad y mortalidad por cáncer en la población de la región Huánuco.
- Acción Estratégica Institucional 02.08 Atención integral oportuna de las personas afectadas por tuberculosis (PATs) de la región Huánuco.
- Acción Estratégica Institucional 02.09 Vigilancia Epidemiológica en Salud Pública.
- Acción Estratégica Institucional 02.10 Acciones pre hospitalarias móvil oportunas para la reducción de mortalidad por emergencias y urgencias Médicas a la población en general de la ciudad de Huánuco.
- Acción Estratégica Institucional 02.11 Población en general y de alto riesgo con problemas y trastornos de salud mental atendida en los servicios de salud.
- Acción Estratégica Institucional 02.12 Aseguramiento integral al servicio de salud de la población de la región Huánuco.
- Acción Estratégica Institucional 02.13 Atenciones integrales Oportunas complementarias de salud a la población.
- Acción Estratégica Institucional 02.14 Control de calidad del agua para el consumo humano.

- Acción Estratégica Institucional 02.15 Atención en el diagnóstico por laboratorio de las enfermedades de salud pública en la población de la región Huánuco.
- Acción Estratégica Institucional 02.16 Vigilancia y control sanitario ambiental.
- Acción Estratégica Institucional 02.17 Atención inclusiva a las personas con discapacidad de la región Huánuco.
- Acción Estratégica Institucional 02.18 Atención integral y de calidad a los (as) adolescentes de la región Huánuco.
- Acción Estratégica Institucional 02.19 Promoción de estilos de vida saludable en la población de la región Huánuco.
- Acción Estratégica Institucional 02.20 Fortalecer la oferta de servicios de salud (fija y móvil) en los diferentes niveles de atención de la región Huánuco.



III. MISIÓN Y VISIÓN.

Misión y Visión del Gobierno Regional Huánuco.

Misión: 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.

Misión y Visión del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco.

Misión: Somos un hospital comprometido socialmente en la atención integral de salud, brindando especialidades médico quirúrgicas de calidad, practicando valores éticos y morales.

Visión: Ser un hospital modelo de servicio público en salud, con cultura de amor al prójimo y aceptabilidad social.

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 31-01-2024

N°	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.



VI. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC 2024).

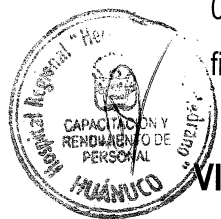
El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través de cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, los cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos 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 2024, 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° 718-2023-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 2024, así como también el Memorandum Múltiple N° 0026-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM-DE, mediante el cual se requiere a las unidades orgánicas sus necesidades de capacitación año 2024.

Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco - Matriz DNC

VII. Fuentes de Financiamiento de las Acciones de Capacitación.

La disponibilidad presupuestal para la atención del Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2024, de acuerdo a lo comunicado por la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico mediante Informe N° 0019-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/OEPE, es de S/ 106,334. Asimismo, las fuentes de financiamiento serán los recursos ordinarios de la entidad.



VIII. Matriz DNC y PDP 2024: Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco.

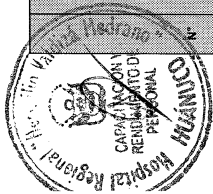


El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en el Hospital "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco, ha sido solicitada a los Jefes de Departamentos, Servicios y Unidades Administrativas, mediante Memorándum Múltiple N° 0026-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM-DE, de fecha 24 de enero del presente año, los mismos que no fueron atendidos a la fecha, con excepción de los Diagnósticos de Necesidades de Capacitación para el Fortalecimiento del Proceso de Implementación del Sistema de Control Interno, propuesto mediante Memorándum N° 0077-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/OEA-NGMB, y DNC de la Unidad de Personal, propuesto mediante Informe N° 063-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/UP/AGC-VRTA, requerimientos consolidados en la siguiente Matriz DNC-2024, documento que ha dado lugar al Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2024, instrumento de gestión remitido a la Autoridad Nacional del Servicio Civil con fecha 27 de marzo del presente año, observado en el extremo que la entidad no ha consignado acciones de capacitación con costos directos ni indirectos, muy a pesar que se cuenta con presupuesto de S/ 106,334.00 Soles, procediéndose a incorporar cursos de capacitación del Departamento de Ginecología y Obstetricia comunicado mediante Informe N° 162-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/DGO-ORRG por el monto de S/. 77,500.00, resumido en la Matriz DNC y PDP 2024, con 24 acciones de capacitación, el mismo que formará parte integrante de la Resolución Directoral N° 181-2024-HRHVM-DE-OEA-UP

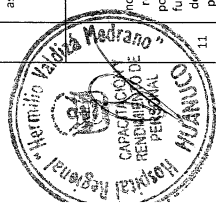
HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO

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

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	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN			FÓRMULA
				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?								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL	
DESACTUALIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN MEDICINA FETAL	CURSO ECOCARDIOGRAFÍA Y NEUROSONOGRAFÍA EN MEDICINA FETAL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	COMPRENDER LAS TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS NECESARIOS QUE PERMITA REALIZAR UNA CORRECTA EVALUACIÓN ECOCARDIOGRÁFICA Y NEUROSONOGRAFÍA	APLICAR LAS TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS DE UNA EVALUACIÓN ECOCARDIOGRÁFICA Y NEUROSONOGRAFÍA, A FIN DE OFRECER A LA GESTANTE MEJORES RESULTADOS PERINATALES	11	CURSO	C1	3	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	12,000	0	12,000	
NECESIDAD DE ACTUALIZACIÓN EN CARDIOTOCOGRAFÍA FETAL ANTE E INTRAPARTO	CURSO ACTUALIZACIÓN EN CARDIOTOCOGRAFÍA ANTE E INTRAPARTO, E INTERPRETACIÓN ANALÍTICA DEL TRAZADO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	ENTENDER MEJOR LAS TÉCNICAS, REGISTROS E INTERPRETACIÓN DE CARDIOTOCOGRAFÍA, ASÍ MISMO ESTABLECER CRITERIOS PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS GUÍAS DE ATENCIÓN EN LA UMF	APLICAR CON MAYOR CRITERIO LAS TÉCNICAS, Y PROCEDIMIENTOS DE LA CARDIOTOCOGRAFÍA, SEGÚN GUÍA DE ATENCIÓN EN LA UMF, A FIN DE CONSEGUIR RESULTADOS ÓPTIMOS EN LA INTERPRETACIÓN DE INFORMES CARDIOTOCOGRAFICOS	50	CURSO	C1	3	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	4,000	0	4,000	
NECESIDAD DE CONTAR CON PERSONAL ENTRENADO Y CERTIFICADO PARA REALIZAR RCP EN EL DEPARTAMENTO DE GINECO OBSTETRICIA	CURSO DE CERTIFICACIÓN EN RCP ADULTO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	IDENTIFICAR, EVALUAR Y OPERATIVIZAR TÉCNICAS DE RCP EN PACIENTES CON PARO CARDIO-RESPIRATORIO DEL DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA	APLICAR TÉCNICAS DE RCP EN PACIENTES CON PARO CARDIORESPIRATORIO EN EL DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA, A FIN DE REDUCIR LA MORTALIDAD MATERNA	30	CURSO	C1	3	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	7,200	0	7,200	



10	Escaso conocimiento de los funcionarios y Personal Directivo sobre los conceptos y las manifestaciones del hostigamiento sexual como violencia de género, así como de la normativa correspondiente.	Prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los lineamientos generales de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en la entidad y reconocer esta problemática como una manifestación de la violencia de género.	Aplicar los conceptos, elementos y manifestaciones, así como conocer los canales, procedimientos y obligaciones sobre el hostigamiento sexual laboral en la entidad, a partir de lineamientos técnicos y normativos vigentes.	50	CURSO	C1	3	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0
11	Incumplimiento normativo, del total de 48 reclamos respondidos por la IPRES pública, 18 no fueron atendidos por falta de respuesta del servicio, problema identificado el Fondo Intagial Solidario de Salud, mediante Oficio Nº 532-2023-SIS-175SL/1, Informe Nº 004-2023-SIS-FISSAL-DICOF/NIO-LUP	Derechos en Salud y los Mecanismos de Promoción, Protección y Restitución	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los principios, normas y acciones para promover, proteger y restituir los derechos en salud de los usuarios con la finalidad de prevenir la vulneración de derechos y fomentar la mejora continua de los servicios de salud.	Aplicar el marco normativo sobre Derechos en Salud y los Mecanismos de Promoción, Protección y Restitución, en el proceso de atención al paciente, a fin de revertir la falta de respuesta por reclamos	50	CURSO	C1	3	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
12	En el año 2023, denunciaron en el grupo WhatsApp casos de maltrato a empleados del Servicio de Conservación y Limpieza, el mismo que puede tener sus causas en el escaso conocimiento de habilidades personales, sociales y de aprendizaje, problemas de relaciones interpersonales y de actitud.	Habilidades Socioemocionales en el Trabajo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la importancia de las habilidades socioemocionales del personal de salud evidenciadas a través de su conducta y la permanente reflexión de estas a fin de mejorar la prestación de los servicios de salud.	Implementar los conocimientos sobre habilidades socioemocionales en el Trabajo, a fin de revertir el trato inadecuado a trabajadores del Servicio de Conservación y Limpieza	50	CURSO	C1	3	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	3	0	0	0
13	Dificultad en el manejo de dilemas éticos presentes en las decisiones propias de la función pública y que impactan en la gestión organizacional.	Ética, Integridad en la función pública.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender el alcance de la ética e integridad en el proceso de implementación del Sistema de Control Interno de la Entidad, a fin de implementar en los procedimientos internos de la entidad.	Implementar el Sistema de Control Interno como una herramienta de gestión permanente, que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueva una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.	50	CURSO	C1	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
14	Escasa o débil acción en el cumplimiento de la Directiva de implementación del Sistema de Control Interno "Hermilio Valdizan Medrano" de Huánuco.	Control Interno en las Entidades Públicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la utilidad estratégica del Sistema de Control Interno en el Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, en el marco de la Resolución de Contraloría Nº 146-2019-CG, que aprueba la Directiva Nº 006-2019-CG/INTEG y modificaciones.	Implementar la Ley Nº 28716 que aprueba la Ley de Control Interno en el Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, bajo el enfoque establecido por el modelo COSO, mediante Resolución de Contraloría Nº 320-2006-CG, que aprueba las Normas de Control Interno.	14	CURSO	C1	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0



15	Escaso conocimiento sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas establecidas mediante Directiva Nº 002-2014-SERVIR/GDSRH, ocasiona dificultades en la implementación de la misma, que a su vez genera poca eficiencia en la gestión de RRHH en el Hospital Regional de Huánuco.	ALTO	Reacción y Aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	Conocer y comprender correctamente las Normas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el marco de la Directiva Nº 002-2014-SERVIR/GDSRH.		22	CURSO	C1	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
16	DIFICULTAD EN LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS EN LA ATENCIÓN DEL PARTO HUMANIZADO, SEGUN NORMA TECNICA	ALTO	Reacción y Aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	CURSO COMPETENCIAS EN ATENCIÓN DEL PARTO HUMANIZADO Y PSICOPROFILAXIS DE EMERGENCIA		50	CURSO	C1	3	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	4,000	0	4,000
17	DESACTUALIZACIÓN EN MEDICINA INTENSIVA Y COMPLICACIONES MATERNAS	ALTO	Reacción y Aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	CURSO EN MEDICINA INTENSIVA: MONITOREO, HEMODINAMICO, NEUROCIRITICO Y COMPLICACIONES MATERNAS	COMPRENDER CON MAYOR ENFASIS LOS CONOCIMIENTOS EN MEDICINA INTENSIVA Y COMPLICACIONES MATERNAS	50	CURSO	C1	3	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	7,000	0	7,000
18	NECESIDAD DE REFORZAMIENTO EN EL MANEJO DE COMPLICACIONES OBSTETRICAS EN EL AREA DE VIGILANCIA OBSTETRICA	ALTO	Reacción y Aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	CURSO MANEJO DE COMPLICACIONES OBSTETRICAS EN EL AREA DE VIGILANCIA OBSTETRICA	ENTENDER MEJOR LOS CRITERIOS EN EL MANEJO DE LAS COMPLICACIONES OBSTETRICAS	50	CURSO	C1	3	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	4,000	0	4,000
19	DESACTUALIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN EL MANEJO DE LAS EMERGENCIAS OBSTETRICAS	ALTO	Reacción y Aprendizaje (Conocimientos y Habilidades)	CURSO COMPETENCIAS EN EL MANEJO DE LAS EMERGENCIAS OBSTETRICAS	IDENTIFICAR Y RECONOCER NUEVOS CONOCIMIENTOS Y TÉCNICAS EN EL MANEJO DE LAS EMERGENCIAS OBSTETRICAS	19	CURSO	C1	3	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	5,000	0	5,000



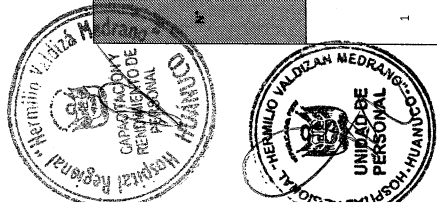
20	Desconocimiento de la importancia del Enfoque de Género, Derechos Humanos, Intercultural, Ética, Integridad en la Función Pública, Calidad de Servicio a la Ciudadanía, Gobierno y Transformación Digital	Enfoque de Género, Derechos Humanos, Intercultural, Ética, Integridad en la Función Pública, Calidad de Servicio a la Ciudadanía, Gobierno y Transformación Digital	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la importancia del Enfoque de Género, Derechos Humanos, Intercultural, Ética, Integridad en la Función Pública, Calidad de Servicio a la Ciudadanía, Gobierno y Transformación Digital	50	CURSO	C1		3	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0
21	Escaso y/o débil conocimiento sobre conceptos y aplicación de metodologías para la gestión de riesgos que afectan la integridad pública, acorde con las normas y definiciones de la Contraloría General de la República y de la Secretaría de Integridad Pública de la PCM.	Gestión de Riesgos en las Entidades Públicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la utilidad estratégica para implementar el Sistema de Control Interno en el Hospital Regional Herminio 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.	14	CURSO	C1		3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
22	Débil conocimiento del autodiagnóstico y tratamiento de riesgos en la prestación de servicios de salud, en base al Plan de Mitigación de Riesgos para optimizar procesos vinculados a la mejora del Cuidado Integral de Salud.	Autogestión de Riesgos en la Prestación de Servicios de Salud	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la utilidad estratégica del autodiagnóstico y tratamiento de riesgos en la prestación de servicios de salud, en base al Plan de Mitigación de Riesgos para optimizar procesos vinculados a la mejora del Cuidado Integral de Salud.	36	CURSO	C1		3	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
23	Escaso conocimiento sobre Lactancia Materna como una práctica beneficiosa en favor de la nutrición y el desarrollo de los niños y niñas	Lactancia Materna como una práctica beneficiosa en favor de la nutrición y el desarrollo de los niños y niñas	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer y comprender correctamente las preguntas simples acerca de la lactancia materna y saber como apoyar a las madres en el tema de la alimentación de su bebé, a fin de contribuir con la disminución de la desnutrición crónica infantil.	22	CURSO	C1		2	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
24	DEBIL CONOCIMIENTO DE CONTROL DE CALIDAD DE PROCESOS	CURSO DE CONTROL DE CALIDAD DE PROCESOS PRE ANALITICA, INTER ANALITICA Y POST ANALITICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	ENTENDER CON MAYOR ENFASIS EL CONTROL DE CALIDAD DE PROCESOS PRE ANALITICA, INTER ANALITICA Y POST ANALITICA	47	CURSO	C1		3	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	3,000	0	3,000
					TOTAL	833					TOTAL			77,500	0	77,500

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional Herminio Valdizán Medrano

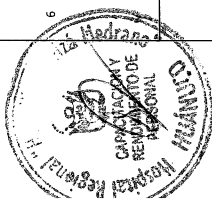
Lic. Adm. Víctor Hugo Hirszoza
JEFE DEL ÁREA DE GESTIÓN DE LA CAPACIDAD Y EL RENDIMIENTO

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

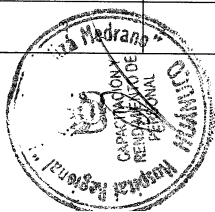
Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos														
Información que deviene de la matriz DNC														
	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE 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
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	11	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO ECOCARDIOGRAFÍA Y NEUROSONOGRAFÍA EN MEDICINA FETAL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	12,000	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	50	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO ACTUALIZACIÓN EN CARDIOECOGRAFÍA ANTE E INTRAPARTO, E INTERPRETACIÓN ANALÍTICA DEL TRAZADO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	4,000	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	30	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO DE CERTIFICACIÓN EN RCP ADULTO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	7,200	0
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	49	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO ACTUALIZACIÓN EN EL REGISTRO CORRECTO DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS SEGUN NORMAS TÉCNICAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	1,000	0



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	50	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO CLIMA LABORAL COMO FACTOR CLAVE EN EL RENDIMIENTO PRODUCTIVO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	1,000	0
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	49	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO ACTUALIZACIÓN EN LA LACTANCIA MATERNA Y HABILIDADES PARA LA CONSEJERÍA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	2,000	0
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	3	POLÍTICAS SECTORIALES	PASANTÍA EN MEDICINA FETAL	Formación Laboral	PASANTÍA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	9,000	0
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	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PASANTÍA EN DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO DE CÁNCER DE CUELLO UTERINO Y CIRUGÍA LAPAROSCÓPICA	Formación Laboral	PASANTÍA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	4,800	0
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	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PASANTÍA EN MANEJO DE EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS	Formación Laboral	PASANTÍA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	13,500	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	Derechos en Salud y los Mecanismos de Promoción, Protección y Restitución	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0



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	50	HABILIDADES BLANDAS	Habilidades Socioemocionales en el Trabajo	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
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	50	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ética, Integridad en la función pública.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
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	14	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Control interno en las Entidades Públicas	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
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	22	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Sistema Administrativo de Gestión Recursos Humanos en el marco de la Directiva Nº 002-2014-SERVIR/GDSRH.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
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	50	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO COMPETENCIAS EN ATENCIÓN DEL PARTO HUMANIZADO Y PSICOPROFILAXIS DE EMERGENCIA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	4,000	0
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	50	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO EN MEDICINA INTENSIVA- MONITOREO HEMODINAMICO, NEUROLÓGICO Y COMPLICACIONES MATERNAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	7,000	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	50	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO MANEJO DE COMPLICACIONES OBSTÉTRICAS EN EL ÁREA DE VIGILANCIA OBSTÉTRICA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	4,000	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	19	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO COMPETENCIAS EN EL MANEJO DE LAS EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	5,000	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	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Enfoque de Género, Derechos Humanos, Intercultural, Ética, Integridad en la Función Pública, Calidad de Servicio a la Ciudadanía, Gobierno y Transformación Digital	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	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	14	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión de Riesgos en las Entidades Públicas	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	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	Autogestión de Riesgos en la Prestación de Servicios de Salud	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
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	22	POLÍTICAS SECTORIALES	Lactancia Materna como una práctica beneficiosa en favor de la nutrición y el desarrollo de los niños y niñas.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
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	47	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO DE CONTROL DE CALIDAD DE PROCESOS PRE ANALÍTICA, INTER-ANALÍTICA Y POST-ANALÍTICA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	3,000	0
TOTAL				833									TOTAL	77,500

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Herminio Valdizán Madrano"

Lic. Adm. Víctor A. Riva Parazona
CLAD 198
JEFE DEL ÁREA DE GESTIÓN DE LA CAPACIDAD Y EL RECURSOS

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Herminio Valdizán Madrano"

Abog. Yuliana Herrera Rengifo
CAH N° 1702
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL



Resolución Directoral

Huánuco, 23 de Abril

del 2024

VISTO:

Vistos; el Memorándum Nº 526-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/DE, emitido por el Director Ejecutivo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, Informe Nº 477-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM-OEA/UP-YHR, Informe Nº 110-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/UP/AGC-VRTA, a través de los cuales se sustenta y dispone proyectar el acto administrativo que aprueba la primera modificación del Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2024, del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 11° 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 y servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y 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 Resolución Directoral Nº 181-2024-HRHVM-DE-OEA-UP, de fecha 09 de abril del presente año, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2024 del Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco, en su versión inicial, a fin de atender requerimientos de capacitación formulados hasta el 25 de marzo del presente año, con el objeto de fortalecer las habilidades y competencias del personal nombrado y contratado, bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativos Nº 276 y Decreto Legislativo Nº 1057 (CAS).

Que mediante Informe Nº 110-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVM/UP/AGC-VRTA, de fecha 16 de abril del presente año, el Área de Capacitación de la Unidad de Personal, solicita y sustenta la modificación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 del Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco, señalando que con posterioridad a la indicada fecha (25-03-2024), se ha consolidado, requerimientos de capacitación del Departamento de Gineco-Obstetricia, Programa Presupuestal 0002 Salud Materno Neonatal, los mismos que para su ejecución deben incorporarse en el Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2024, mediante acciones de modificación al PDP, establecidos en el numeral 6.4.2.6 de la Resolución Presidencia Ejecutiva Nº 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba las "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", los cuales cuentan con el presupuesto respectivo.

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 9°, 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 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024;



Resolución Directoral

Huánuco, 23 de Abril

del 2024

Estando a lo dispuesto por la Dirección Ejecutiva, visación de la Oficina Ejecutiva de Asesoría Jurídica, Unidad de Personal, Oficina Ejecutiva de Administración e informe técnico del Área de Gestión de la Capacitación del Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco;

SE RESUELVE:

- Artículo 1.** FORMALIZAR la primera modificación del Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2024, del Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" de Huánuco, aprobado mediante Resolución Directoral N° 181-2024-HRHVM-DE-OEA-UP, conforme al anexo que forma parte integrante de la presente Resolución.
- Artículo 2.** DISPONER que la Unidad de Personal, Área de Gestión de la Capacitación, realicen la difusión, implementación y ejecución del presente instrumento de gestión, en el marco de las normas legales vigentes sobre la materia.
- 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 B-2

Med. Gustavo Atipio Barrera Sulca
CMP: 20521 - RNE: 9252
DIRECTOR EJECUTIVO

MATRIZ PDP - 2024

HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO - DPTO. DE GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA													
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	9. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL Costos Directos Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	11	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO ECOCARDIOGRAFÍA Y NEUROSONOGRAFÍA EN MEDICINA FETAL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	12,000 1,200
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	50	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO ACTUALIZACIÓN EN CARDIOECOGRAFÍA ANTE EL INTRAPARTO E INTERPRETACIÓN ANALÍTICA DEL TRAZADO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	4,000 2,400
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	30	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO DE CERTIFICACIÓN EN RCP ADULTO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	7,200 1,920
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	49	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO ACTUALIZACIÓN EN EL REGISTRO CORRECTO DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS SEGÚN NORMAS TÉCNICAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	1,000 1,200
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	50	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO GUÍA LABORAL COMO FACTOR CLAVE EN EL RENDIMIENTO PRODUCTIVO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	1,000 1,200
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	49	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO ACTUALIZACIÓN EN LA LACTANCIA MATERNA Y HABILIDADES PARA LA CONSEJERÍA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	2,000 2,400
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	3	POLÍTICAS SECTORIALES	PASANTÍA EN MEDICINA FETAL	Formación Laboral	PASANTÍA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	9,000 10,080
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	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PASANTÍA EN DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO DE CÁNCER DE CUERPO UTERINO Y CIRUGÍA LAPAROSCÓPICA	Formación Laboral	PASANTÍA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	4,800 6,400
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	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PASANTÍA EN MANEJO DE EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS	Formación Laboral	PASANTÍA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	13,500 21,600
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO COMPETENCIAS EN ATENCIÓN DEL PARTO HUMANIZADO Y PSICOPROPLAXIS DE EMERGENCIA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	4,000 2,400
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO EN MEDICINA INTENSIVA: MONITOREO HEMODINÁMICO, NEUROCRÍTICO Y COMPLICACIONES MATERNAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	7,000 0
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	50	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO MANEJO DE COMPLICACIONES OBSTÉTRICAS EN EL ÁREA DE VIGILANCIA OBSTÉTRICA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	4,000 2,400
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	19	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO COMPETENCIAS EN EL MANEJO DE LAS EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	5,000 0
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	47	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO DE CONTROL DE CALIDAD DE PROCESOS PRE ANALÍTICA, INTER ANALÍTICA Y POST ANALÍTICA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	3,000 0
TOTAL				475									130,700

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

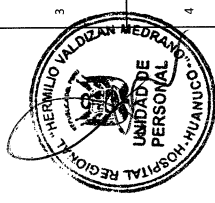
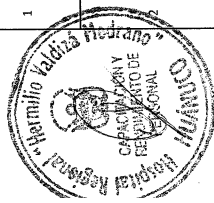
Lic. Adm. Víctor Hugo Parazona
JEFE DEL ÁREA DE GESTIÓN DE LA CAPACIDAD Y EL RENDIMIENTO

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

Abog. Yuliana Herrera Rengifo
CAH. N° 1702
JEFA DE LA UNIDAD DE PERSONAL

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	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		FÓRMULA
					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?								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	
1	DESACTUALIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN MEDICINA FETAL	CURSO ECOCARDIOGRAFÍA Y NEUROSONOGRAFÍA EN MEDICINA FETAL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	COMPRENDER LAS TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS NECESARIOS QUE PERMITA REALIZAR UNA CORRECTA EVALUACIÓN ECOCARDIOGRAFÍA Y NEUROSONOGRAFÍA	APLICAR LAS TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS DE UNA EVALUACIÓN ECOCARDIOGRAFÍA Y NEUROSONOGRAFÍA, A FIN DE OFRECER A LA GESTANTE MEJORES RESULTADOS PERINATALES	11	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	12,000	1,200	13,200
2	NECESIDAD DE ACTUALIZACIÓN EN CARDIOTOCOGRAFÍA FETAL ANTE E INTRAPARTO, E INTERPRETACIÓN ANALÍTICA DEL TRAZADO	CURSO ACTUALIZACIÓN EN CARDIOTOCOGRAFÍA ANTE E INTRAPARTO, E INTERPRETACIÓN ANALÍTICA DEL TRAZADO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	ENTENDER MEJOR LAS TÉCNICAS, REGISTROS E INTERPRETACIÓN DE CARDIOTOCOGRAFÍA, ASÍ MISMO ESTABLECER CRITERIOS PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS GUÍAS DE ATENCIÓN EN LA UMF	APLICAR CON MAYOR CRITERIO LAS TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA CARDIOTOCOGRAFÍA, SEGÚN GUÍA DE ATENCIÓN EN LA UMF, A FIN DE CONSEGUIR RESULTADOS ÓPTIMOS EN LA INTERPRETACIÓN DE INFORMES CARDIOTOCOGRAFICOS	50	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	4,000	2,400	6,400
3	NECESIDAD DE CONTAR CON PERSONAL ENTRENADO Y CERTIFICADO PARA REALIZAR RCP EN EL DEPARTAMENTO DE GINECO OBSTETRICIA	CURSO DE CERTIFICACIÓN EN RCP ADULTO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	IDENTIFICAR, EVALUAR Y OPERATIVIZAR TÉCNICAS DE RCP EN PACIENTES CON PARO CARDIO-RESPIRATORIO DEL DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA	APLICAR TÉCNICAS DE RCP EN PACIENTES CON PARO CARDIORESPIRATORIO EN EL DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA, A FIN DE REDUCIR LA MORTALIDAD MATERNA	30	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	7,200	1,920	9,120
4	DIFICULTAD EN EL MANEJO Y REGISTRO CORRECTO DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS, SEGÚN NORMAS TÉCNICAS	CURSO ACTUALIZACIÓN EN EL REGISTRO CORRECTO DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS SEGÚN NORMAS TÉCNICAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	COMPRENDER MEJOR EL MANEJO ESTANDARIZADO DEL CONTENIDO BÁSICO DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS	APLICAR CORRECTAMENTE TODOS LOS MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS QUE SIGUEN LAS HISTORIAS CLÍNICAS DESDE SU APERTURA, USOS, CUSTODIA Y ELIMINACIÓN, A FIN DE MEJORAR EL PROCESO DE INFORMACIÓN CLÍNICA	49	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	1,000	1,200	2,200
5	IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS ORGANIZACIONALES Y DE RELACIONES INTERPERSONALES	CURSO CLIMA LABORAL COMO FACTOR CLAVE EN EL RENDIMIENTO PRODUCTIVO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	COMPRENDER CON MAYOR ÉNFASIS LAS TÉCNICAS DE UNA COMUNICACIÓN ACERTIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL CONDUCENTES A LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL	ELABORAR EL PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA, A FIN DE MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y CONSECUENTEMENTE EL RENDIMIENTO LABORAL	50	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	1,000	1,200	2,200
6	OBSERVACIONES EN EL PROCESO DE O Y C DE LA LACTANCIA MATERNA DURANTE LA CERTIFICACIÓN COMO HOSPITAL AMIGO DE LA MADRE DEL NIÑO Y LA NIÑA	CURSO ACTUALIZACIÓN EN LA LACTANCIA MATERNA Y HABILIDADES PARA LA CONSEJERÍA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	IDENTIFICAR CRITERIOS ACTUALIZADOS EN LACTANCIA MATERNA Y CONSEJERÍA A LA PUERPERA	APLICAR LOS 10 PASOS DE UNA LACTANCIA MATERNA EXITOSA, A FIN DE MEJORAR LA ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN DEL NIÑO Y NIÑA LACTANTE.	49	CURSO	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	2,000	2,400	4,400
7	DESACTUALIZACIÓN EN MEDICINA FETAL	PASANTÍA EN MEDICINA FETAL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	IDENTIFICAR Y RECONOCER NUEVOS CONOCIMIENTOS Y TÉCNICAS EN PERINATOLOGÍA O MEDICINA FETAL PARA EL MANEJO DE LOS PROBLEMAS DE SALUD DE LA MADRE Y EL FETO	APLICAR NUEVAS TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS EN PERINATOLOGÍA O MEDICINA FETAL, A FIN DE REDUCIR LA MORTALIDAD MATERNA, NEONATAL	3	PASANTÍA	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	9,000	10,080	19,080



MATRIZ DNC - 2024

HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO - DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA

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

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. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		FÓRMULA
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere 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?								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	
8	NECESIDAD DE REALIZAR UNA FORMACIÓN ACTUALIZADA EN CIRUGÍA LAPAROSCÓPICA GINECOLÓGICA	PASANTÍA EN DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO DE CÁNCER DE CUELLO UTERINO Y CIRUGÍA LAPAROSCÓPICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	COMPRENDER CON MAYOR ÉNFASIS LAS TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL ADECUADO MANEJO DE PATOLOGÍA GINECOLÓGICA POR LAPAROSCOPÍA	APLICAR NUEVAS TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS EN EL MANEJO DE PATOLOGÍA GINECOLÓGICA POR LAPAROSCOPÍA, A FIN DE REDUCIR INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS INVASIVAS EN LA SALUD Y BIENESTAR DE LA MADRE	8	PASANTÍA	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	4,800	6,400	11,200
9	DESACTUALIZACIÓN EN EL MANEJO DE LAS EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS	PASANTÍA EN MANEJO DE EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	COMPRENDER CON MAYOR ÉNFASIS LAS TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL ADECUADO MANEJO DE LAS EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS	APLICAR NUEVAS TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS EN EL MANEJO DE LAS EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS, A FIN DE REDUCIR LA MORTALIDAD MATERNA, NEONATAL	9	PASANTÍA	C1	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	13,500	21,600	35,100
10	DIFICULTAD EN LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS EN LA ATENCIÓN DEL PARTO HUMANIZADO, SEGÚN NORMA TÉCNICA	CURSO COMPETENCIAS EN ATENCIÓN DEL PARTO HUMANIZADO Y PSICOPROFILAXIS DE EMERGENCIA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	COMPRENDER MEJOR LAS TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA ATENCIÓN DEL PARTO HUMANIZADO, SEGÚN NORMAS TÉCNICAS		50	CURSO	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	4,000	2,400	6,400
11	DESACTUALIZACIÓN EN MEDICINA INTENSIVA Y COMPLICACIONES MATERNAS	CURSO EN MEDICINA INTENSIVA: MONITOREO HEMODINÁMICO, NEUROLÓGICO Y COMPLICACIONES MATERNAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	COMPRENDER CON MAYOR ÉNFASIS LOS CONOCIMIENTOS EN MEDICINA INTENSIVA Y COMPLICACIONES MATERNAS		50	CURSO	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	7,000	0	7,000
12	NECESIDAD DE REFORZAMIENTO EN EL MANEJO DE COMPLICACIONES OBSTÉTRICAS EN EL ÁREA DE VIGILANCIA OBSTÉTRICA	CURSO MANEJO DE COMPLICACIONES OBSTÉTRICAS EN EL ÁREA DE VIGILANCIA OBSTÉTRICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	ENTENDER MEJOR LOS CRITERIOS EN EL MANEJO DE LAS COMPLICACIONES OBSTÉTRICAS		50	CURSO	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	4,000	2,400	6,400
13	DESACTUALIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN EL MANEJO DE LAS EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS	CURSO COMPETENCIAS EN EL MANEJO DE LAS EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	IDENTIFICAR Y RECONOCER NUEVOS CONOCIMIENTOS Y TÉCNICAS EN EL MANEJO DE LAS EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS		19	CURSO	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	5,000	0	5,000
14	DEBIL CONOCIMIENTO DE CONTROL DE CALIDAD DE PROCESOS	CURSO DE CONTROL DE CALIDAD DE PROCESOS PRE ANALÍTICA, INTER ANALÍTICA Y POST ANALÍTICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	ENTENDER CON MAYOR ÉNFASIS EL CONTROL DE CALIDAD DE PROCESOS PRE ANALÍTICA, INTER ANALÍTICA Y POST ANALÍTICA		47	CURSO	C1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	3,000	0	3,000
							475						TOTAL	77,500	53,200	130,700

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilo Valdizán Medrano"Lic. ANIL VILLALBA
JEFE DE ÁREA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y RENDIMIENTOGOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilo Valdizán Medrano"Abog. Yuliana Herrera-Rengifo
CAH. N° 1762
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL