

# Resolución Directoral

Quillabamba, 31 de marzo del 2025.

Lic. Adm. Sofia Cristina Arceaga Orue

Nº COLEGIATURA: 17501

JEFE DE GESTIÓN Y DESARROLLO POTENCIAL HUMANO

VISTO el Expediente de Registro Nº 3825-2025, que contiene el Memorandum Nº 0210-2025-GR-CUSCO-GRSC-U.E.410-HQ-DE, emitido por el Director Ejecutivo sobre la aprobación del "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS- (PDP)", de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, para el periodo 2025;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante Informe Nº 0205-2025-UE410-HQ/AGDPH/SCAO, de fecha 27 de marzo del 2025, la Jefa de Gestión y Desarrollo Potencial Humano, solicita a la Dirección Administrativa del Hospital, la verificación y asignación de Disponibilidad Presupuestal correspondiente para la implementación de las actividades de capacitación, actualización y desarrollo profesional contempladas en el PDP-2025;

Que, mediante Informe Nº 0149-2025-BTMZ-GR/UE.410HQ-UA, de fecha 28 de marzo del 2025, el Director Administrativo, solicita a la Unidad de Planificación y Presupuesto la opinión de Disponibilidad Presupuestal para aprobar el "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS- (PDP)", de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba;

Que, mediante Informe Nº 0090-2025-GORE-CUSCO-GERESA-UEHQ-UPP/ARYV, de fecha 28 de marzo del 2025, el Jefe de la Unidad de Planificación y Presupuesto, en relación al Informe Nº 0149-2025-BTMZ-GR/UE.410HQ-UA, señala que, **NO CUENTA con Disponibilidad Presupuestal** para financiar las actividades, adicionalmente menciona que el presente plan contiene actividades que no necesitan financiamiento;

Que, mediante Informe Nº 0206-2025-UE410-HQ/AGDPH/SCAO, de fecha 28 de marzo del 2025, la Jefa de Gestión y Desarrollo del Potencial Humano informa al Comité de Planificación de Capacitación de las Personas 2025, conformado mediante Resolución Nº 0255-2025-UEHQ-DE/AP, sobre la situación presupuestaria para las actividades programadas. Dicho informe hace referencia al Informe Nº 0090-2025-GORE-CUSCO-GERESA-UEHQ-UPP/ARYV, emitido por la Unidad de Planificación, en el cual se señala que no se cuenta con disponibilidad presupuestal para la ejecución de las actividades establecidas en el plan de capacitación;

Que mediante Informe Nº 001-2025-UE.410-HQ/CPCP, de fecha 31 de marzo del 2025, la presidenta del Comité de Planificación de Capacitación de las Personas 2025, solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas PDP -2025 Hospital de Quillabamba, con el propósito de proceder con su implementación y garantizar la ejecución de las actividades de capacitación, actualización y desarrollo profesional, contemplado en el PDP 2025 (...);

Que, mediante Informe Nº 0208-2025-UE410-HQ/AGDPH/SCAO, de fecha 31 de marzo del 2025, la Jefa de Gestión y Desarrollo del Potencial Humano solicita opinión legal para la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas PDP -2025 Hospital de Quillabamba;

Que, mediante Opinión Legal Nº 0057-2025/GRSC-HQ410/AL-GPA, de fecha 31 de marzo del 2025, el Asesor Legal emite una opinión **FAVORABLE** para la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025, del Hospital de Quillabamba, mediante acto resolutorio. Asimismo, se dispone que, una vez aprobado, el PDP sea remitido a SERVIR para su registro y cumplimiento, en atención a lo dispuesto en el Oficio Múltiple Nº 00056-2024-SERVIR-GDCRSC;

Que, mediante Informe Nº 210-2025-U.E410-HQ/AGDPH, de fecha 31 de marzo del 2025, la Jefa de Gestión y Desarrollo del Potencial Humano solicita al Director Ejecutivo la autorización para la emisión del acto resolutorio aprobando el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025;

Que, mediante Resolución Directoral Nº 0255-2025-UEHQ-DE/AP, de fecha 18 de marzo del 2025, se oficializó la conformación del Comité de Planificación de Capacitación de las Personas del Hospital de Quillabamba;

Que, mediante la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó el nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, conforme con lo dispuesto en el artículo 10 de la citada Ley, el proceso de capacitación tiene por finalidad: (i) buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; (ii) fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño; y, (iii) constituirse como una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado con Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, el artículo 135 del referido Reglamento, señala que el Plan de desarrollo de las personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad y se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación -laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los/las servidores/as civiles;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 141-2016-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil formalizó la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Pública", siendo que a través de aquella se establecen los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, disponiéndose en el Sub numeral 6.4.1.4 que dicho documento es el instrumento de gestión para la planificación de acciones de capacitación de cada entidad, elaborándose a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación y, teniendo una vigencia anual, debiendo ser aprobada mediante Resolución del titular de la entidad;

U.E. 410 HOSPITAL DE QUILLABAMBA

SUBGOBIERNO REGIONAL  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO  
U.E. 410 HOSPITAL DE QUILLABAMBA

# Resolución Directoral

Quillabamba, 31 de marzo del 2025.

Lic. Adm. Sofía Cristina Arango Orue  
N° COLEGIATURA: 17381

JEFE DE GESTIÓN Y DESARROLLO POTENCIAL HUMANO

Que, el numeral 5.2.4 de la citada Directiva indica que el Comité de Planificación de la Capacitación es responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación, asimismo, el literal b) del numeral 6.4.1.1 establece como función del citado Comité, validar el Plan de desarrollo de las personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, en cumplimiento de sus funciones, el referido Comité, ha validado el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 del Hospital de Quillabamba, mediante la emisión del Acta de Validación de PDP N°001-2025-UE410-HQ-CPCP

Que, con Memorandum N° 0232-2025-GR-CUSCO-GRSC-U.E.410-HQ-DE, de fecha 31 de marzo del 2025, la Dirección Ejecutiva del Hospital autoriza la emisión del Acto Resolutivo de Aprobación del "Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), del Hospital de Quillabamba para el Año Fiscal 2025;

Estando a lo Autorizado por la Dirección Ejecutiva, a lo Opinado por el Asesor Legal, Unidad de Planificación y Presupuesto, a lo Requerido por el Comité de Planificación de la Capacitación, con el visto bueno de la Unidad de Administración de la U.E. 410 Hospital de Quillabamba;

En uso de las facultades y atribuciones administrativas delegadas mediante Resolución Ministerial N° 963-2017/MINSA; Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización; Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por las Leyes Nros. 27902 y 28013; y, Ordenanza Regional N° 082-2014-CR/GRC.CUSCO, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital de Quillabamba;

## SE RESUELVE:

**Artículo 1°.- APROBAR**, el "Plan de Desarrollo de las Personas" para el Periodo 2025, de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba que, como anexo, forma parte integrante de la presente Resolución Directoral.

**Artículo 2°.- ENCARGAR**, a la Jefa de Gestión y Desarrollo del Potencial Humano, realice la ejecución de las acciones correspondientes para su difusión, implementación, aplicación y cumplimiento de las actividades del Plan aprobado, dando cuenta de lo actuado a la Dirección Ejecutiva del Hospital.

**Artículo 3°.- DISPONER** que se remita el "Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en un plazo no mayor al 31 de marzo de 2025, a través de la dirección de correo electrónico y al Comité de Planificación de la Capacitación de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba.

**Artículo 4°.- NOTIFICAR**, la presente Resolución Directoral a la Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo e instancias administrativas pertinentes.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

GOBIERNO REGIONAL  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO  
U.E. 410 HOSPITAL DE QUILLABAMBA

Julio Bejar Cuba  
C.M.P. N° 26117 RNE N° 16821  
DIRECTOR EJECUTIVO



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS –  
PDP**

**2025**

# **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS HOSPITAL DE QUILLABAMBA -2025**

## **1. PRESENTACIÓN**

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del 2025 del Hospital de Quillabamba – La Convención, ha sido elaborado por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, en base a normatividad vigente, teniendo en cuenta para esto la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, el cual fue emitido por la Autoridad de Servicio Civil.

El Hospital de Quillabamba, es un Hospital Categoría II-1, perteneciente a la región Cusco, que brinda atención de salud con la finalidad de recuperar la confianza y satisfacción de los pacientes mejorando la calidad de vida con eficacia y calidad, contando con un equipo humano calificado que desarrolla actividades, emanado de la voluntad, popular con personería jurídica de derecho público, con autonomía económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

La actuación del Hospital de Quillabamba, se enmarca dentro de las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades así como de las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio.

Así mismo, para la elaboración del PDP se tuvo en cuenta los objetivos estratégicos institucionales, las brechas de capacitación de las unidades orgánicas. Siendo esta una herramienta de gestión necesaria para la planificación de las capacitaciones y el desarrollo de habilidades en los servidores que laboran en la institución, con la finalidad de garantizar un servicio de calidad a la población.

La proyección del PDP 2025 fue aprobada mediante Acta en coordinación con el “Comité de la Planificación de la Capacitación del Hospital de Quillabamba 2025” y proyectada con la Resolución Directoral emitida por la alta dirección.

El presente Plan detalla el procedimiento a realizarse para la consolidación y priorización de las capacitaciones de cada unidad orgánica, la relación de beneficiarios, el tipo de capacitación, la modalidad en que se desarrollaran y los costos a utilizarse para la ejecución de las capacitaciones. Asimismo, contiene acciones de capacitación de formación laboral establecidas en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.

La Unidad de Gestión de Recursos Humanos en coordinación con el Comité de la Planificación de la Capacitación serán los responsables de ejecutar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 en base la disponibilidad presupuestal. En caso de no contar con disponibilidad, se gestionará y convocará la participación de los profesionales en calidad de ponentes del Hospital, así como los convenios con universidades, con la finalidad de llevar a cabo las capacitaciones.

El diagnóstico de necesidades de capacitación para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas va dirigido a los servidores del Hospital de Quillabamba, para el periodo 2025, el cual tiene el propósito de

revelar la importancia del diagnóstico de las necesidades de capacitación para la elaboración del plan de desarrollo de las personas PDP para el periodo 2025.

## 2. FINALIDAD

EL presente Plan de Desarrollo de las Personas, del Hospital de Quillabamba, tiene como finalidad atender las necesidades de capacitación y desarrollar las capacidades del personal que labora en los órganos de asesoría, de apoyo y de línea del Hospital, teniendo como objetivo la disminución de las brechas de capacitación y mejorar las competencias de nuestro personal para alcanzar el máximo de nuestros objetivos estratégicos e institucionales.

El presente Plan detalla el procedimiento a realizarse para la consolidación y priorización de las capacitaciones de cada unidad orgánica, la relación de beneficiarios, el tipo de capacitación, la modalidad en que se desarrollaran y los costos a utilizarse para la ejecución de las capacitaciones.

Así mismo, contiene acciones de capacitación de formación laboral establecidas en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.

La Unidad de Gestión de Recursos Humanos, en coordinación con el Comité de la Planificación de la Capacitación serán los responsables de ejecutar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 en base a la disponibilidad presupuestal. En caso de no contar con disponibilidad, se gestionará y convocará la participación de los profesionales en calidad de ponentes del Hospital, así como los convenios con universidades, con la finalidad de llevar a cabo las capacitaciones.

## 3. OBJETIVOS

El Objetivo es Desarrollar y Fortalecer el conocimiento, competencias y habilidades de los servidores y trabajadores del Hospital de Quillabamba, para el cumplimiento de los objetivos estratégicos e institucionales del Hospital conforme se tiene planteado.

<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES (OEI)</b>		
<b>CÓDIGO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>
OEI-01	Garantizar las condiciones básicas de calidad en la ocupación del espacio físico del Hospital de Quillabamba.	I-1.- Porcentaje de atención hacia la población de la Provincia de La Convención.
OEI-02	Contribuir a que las políticas y objetivos estratégicos institucionales y regionales, se implementen con eficiencia, calidad, oportunidad, pertinencia y equidad.	I-1.- Porcentaje de evaluación al personal. I.2.- Porcentaje de población vulnerable
OEI-03	Contribuir a la mejora de condiciones de prestación de servicios de salud en la provincia de la convención	I-1.- Contribuir a la mejora de condiciones de prestación de servicios de salud en la provincia de la convención de salud en la provincia de la convención
OEI-04	Contribuir a la mejora de la calidad en prestaciones de servicios de salud en las instituciones educativas	I-1.- Porcentaje en instituciones educativas sobre salud.

OE1-05	Mejora de calidad asistencial: Implementar protocolos y buenas prácticas para garantizar una atención segura y eficiente.	I-1.- Tasa de eventos adversos por cada 1000 mil egresos.
OE1-06	Reducción de tiempo de Espera: optimizar procesos para mejorar la accesibilidad de los pacientes a los servicios médicos	I-1.- Mejorar el tiempo promedio de espera en consulta externa.
OE1-07	Fortalecimiento del personal de Salud: Capacitar actualizar al personal en conocimientos médicos y habilidades técnicas	I-1.- Capacitar en número de horas de capacitación anual por empleado.
OE1-08	Optimización del uso de recursos: Mejorar la gestión de insumo, equipos y medicamentos para reducir desperdicios	I-1.- Índice de utilización de recursos hospitalarios
OE1-09	Satisfacción del paciente: Asegurar una experiencia positiva del paciente mediante atención humanizada y eficiente	I-1.- Nivel de satisfacción del paciente (%)
OE1-10	Seguridad del paciente: Implementar estrategias para reducir errores médicos y eventos adversos	I-1.- Número de incidentes de seguridad reportados
OE1-11	Sostenibilidad financiera: Mejorar la edificación en la gestión financiera para garantizar la viabilidad del hospital	I-1.- Relación ingreso – gasto hospitalarios
OE1-12	Modernización tecnológica: Incorporar nuevas tecnologías para mejorar la atención y gestión hospitalaria	I-1.- Porcentaje de áreas con digitalización de registros médicos
OE1-13	Fortalecimiento de la atención primaria: Mejorar la atención preventiva para reducir hospitalizaciones evitables	I-1.- Tasa de reingresos hospitalarios en 30 días.
OE1-14	Gestión eficiente de camas hospitalarias: Optimizar la ocupación y rotación de camas para mejorar la capacidad de atención	I-1.- Índice de ocupación hospitalaria (%)
OE1-15	Reducción de infecciones nosocomiales: Implementar protocolos de higiene y bioseguridad para minimizar infecciones	I-1.- Tasa de infecciones asociados a la atención en salud

### 3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir a que las políticas y objetivos estratégicos institucionales y regionales, se implementen con eficiencia, calidad, oportunidad, pertinencia y equidad.
- Fortalecer las competencias del potencial humano para el desarrollo de una atención integral y de calidad, tanto en las áreas asistenciales y administrativas, orientadas a lograr la satisfacción de nuestros usuarios
- Desarrollar y mejorar las competencias personales y laborales del potencial humano para colaborar al mejoramiento del clima organizacional y fortalecer el trabajo participativo en todos los niveles organizacionales

- Contribuir a la adecuada implementación de las políticas nacionales, regionales y locales en el contexto socio sanitario en la Región Cusco.

#### 4. **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Las disposiciones contenidas en el presente PDP 2025 es de aplicación para los servidores comprendidos en los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, y el Decreto Legislativo N°1057, Contratación Administrativa de Servicios que han superado su periodo de prueba

#### 5. **BASE LEGAL**

- ✓ Ley N° 26842- Ley General de Salud.
- ✓ Ley N° 27658- Ley en el Marco de la Modernización de la Gestión del Estado.
- ✓ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ✓ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- ✓ Decreto Supremo N° 117-2017-PCM, Decreto Supremo que modifica la sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016 SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N°299-2017 SERVIR/PE, que aprueba la “Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas”.
- ✓ Organización y Funciones del Hospital de Quillabamba.
- ✓ Y otras que señala la Ley.

#### 6. **ANÁLISIS SITUACIONAL ACTUAL**

##### 6.1. Aspectos generales

El Plan de Desarrollo de las Personas 2025, se constituye en un instrumento de gestión que permitirá la aplicación de estrategias y procedimientos para el óptimo desarrollo de las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales del factor humano de nuestra institución, con el objetivo de garantizar un personal calificado, comprometido y consciente de la importancia de su participación para asegurar la calidad de la atención a nuestros usuarios, así como el mejoramiento de las eficacia y eficiencia institucional.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas se ejecutara durante el ejercicio presupuestal 2025, en la modalidad virtual y presencial, utilizando para ello las plataformas digitales.

Para la identificación de las necesidades de capacitación se tomó en cuenta los siguientes aspectos:

- Plan Operativo Institucional 2025.
- Solicitud de capacitación de las jefaturas de los órganos de dirección, de asesoramiento, de control, de línea y de apoyo, priorizándose en aquellas que se encuentran enmarcadas para el cumplimiento de las metas institucionales.

Evaluación de Desempeño y conducta Laboral 2024, personal Nombrado y Contratado.

## 6.2. Misión y Visión

### a. Misión

Somos un Hospital del Gobierno Regional del Cusco, que brinda atenciones Integradas de salud especializadas contribuyendo a mejorar la calidad de vida al individuo, su familia y comunidad; mediante la prestación de servicios con calidad y eficiencia

### b. Visión

En los próximos 5 años, el Hospital de Quillabamba, será una organización exitosa y competitiva que contribuya a tener una población sana con fácil acceso al establecimiento, con servicios eficientes y equitativos, con personal comprometido en una cultura organizacional de calidad y calidez

## 7. ESTRUCTURA ORGÁNICA

La estructura orgánica del Hospital contenida en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) fue aprobado mediante la Ordenanza Regional N°032-20214 con fecha de 10 de diciembre del 2024 y se detalla de la siguiente manera

### Órgano de Dirección

- Dirección Ejecutiva

### Órgano De Control

- Órgano de Control Institucional

### Órgano de Asesoramiento

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

### Órganos de Apoyo

- Oficina de Administración
  - Unidad de Gestión de Recursos Humanos
  - Unidad de Logística
  - Unidad de Economía
  - Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento
  - Unidad de Control Patrimonial
- Unidad de Estadística, Informática y Comunicación
- Unidad de Seguros

### Órgano de Línea

- Departamento de Medicina
  - Servicio de Medicina Interna
  - Servicio de Medicina Especializada
- Departamento de Cirugía
  - Servicio de Cirugía General
  - Servicio de Cirugía Especializada
- Departamento de Gineco-Obstetricia

- Servicio de Ginecología
- Servicio de Obstetricia
- Departamento de Pediatría
  - Servicio de Pediatría
  - Servicio de Neonatología
- Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos
  - Servicio de Emergencia
  - Servicio de Unidad de Vigilancia Intensiva
- Servicio de Medicina Física y Rehabilitación
- Servicio de Anestesiología y Centro Quirúrgico
- Servicio de Odontología
- Departamento de Enfermería
  - Servicio de Enfermería en Preventivo Promocional
  - Servicio de Enfermería en Consulta Externa
  - Servicio de Enfermería en Centro Quirúrgico
  - Servicio de Enfermería en Hospitalización
  - Servicio de Enfermería en Emergencia
- Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica
  - Servicio de Patología Clínica
  - Servicio de Anatomía Patológica
  - Servicio de Banco de Sangre
- Departamento de Diagnóstico por Imágenes
  - Servicio de Ecografía
  - Servicio de Rayos X
  - Servicio de Mamografía
- Departamento de Apoyo al tratamiento
  - Servicio de Nutrición y Dietética
  - Servicio Social
  - Servicio Psicología
  - Servicio Farmacia

### 7.1. Numero de servidores que conforman la entidad

El Hospital de Quillabamba, cuenta con 480 trabajadores, se detalla de la siguiente manera

<b>RÉGIMEN LABORAL</b>	<b>N.º DE SERVIDORES</b>
Nombrados D.L. 276	302
Contrato administrativo de servicios CAS D.L. No. 1057	178
Total de servidores	480

Fuente: URRHH.

### 7.2. Etapas de la capacitación

#### a. Planificación

Es el inicio del proceso de capacitación que tiene como finalidad consolidar las necesidades de capacitación de cada unidad orgánica. En esta etapa se cuenta con tres fases:

Fase 1: Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación: Que mediante RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0255-2025-UEHQ-DE/AP, de fecha 18/03/2025 el Hospital de Quillabamba aprobó la conformación del comité para el periodo 2025, que está conformado por el responsable de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, responsable Oficina de Planeamiento Estratégico, representante de la Alta Dirección y representante de los servidores.

Fase 2: Sensibilización sobre la importancia de la Capacitación, tiene como finalidad dar a conocer que la capacitación contribuye a mejorar el desempeño laboral.

Fase 3: Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación: Proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de la necesidad de capacitación a través del cierre de brechas y desarrollo de las competencias.

#### **b. Desarrollo del diagnóstico de necesidades de capacitación**

Las acciones de capacitación son solicitadas por cada jefatura de las unidades orgánicas las cuales fueron solicitadas mediante la Matriz de requerimiento de Capacitación, cabe precisar que se realizó asistencia técnica a las unidades orgánicas; posteriormente la Unidad de Gestión de Recursos Humanos elaboró un consolidado de las necesidades en base a lo remitido.

Se consolidó la información en la Matriz de Diagnóstico de Necesidades identificando y priorizando las acciones de capacitación según el siguiente detalle:

- ✓ Que la capacitación tenga relación directa con las funciones reales del puesto.
- ✓ Que la capacitación solicitada este orientada a la actualización y/o reforzamiento de competencias de los colaboradores
- ✓ Personal con mayores necesidades de capacitación, de acuerdo a los problemas que afecta el cumplimiento de metas del área.

El PDP ha sido elaborado bajo la lógica procedimental de mejoramiento continuo y está relacionado directamente con las metas, actividades operativas y tareas por áreas de desempeño, de tal forma que los colaboradores de la institución, estén en condiciones de desempeñar sus funciones dentro de los niveles óptimos de compromiso, motivación, productividad, rentabilidad, oportunidad y calidad, mejorando de esta manera la capacidad de respuesta institucional.

#### **c. Evaluación diagnóstica**

Para realizar la evaluación diagnóstica se utiliza el métodos de diagnóstico de necesidades de capacitación, presentadas por los jefes de los órganos de dirección, de control, de asesoramiento, de línea y de apoyo por el cual permite identificar los procesos y/o áreas temáticas en las que se requiere cerrar brechas de capacitación, identificando además que tipo de servidores asistenciales o administrativo lo requieren.

Los resultados de este proceso de identificación de necesidades de capacitación y brechas de competencias laborales, se utilizaron para identificar las acciones correspondientes y el diseño del Plan de Capacitación del PDP 2025.

#### **d. Elaboración del plan de desarrollo de las personas – 2025**

La elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del presente año tiene como objetivo desarrollar, fortalecer y aplicar los conocimientos y habilidades de los servidores, alineados a sus funciones y a los objetivos estratégicos institucionales, con la finalidad de garantizar un servicio de calidad a la población.

### **8. CICLO DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS-PDP 2024**

El proceso de capacitación comprende tres etapas, planificación, ejecución y evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la gestión del rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar acciones de capacitación de manera prioritaria para el personal de la institución

#### **8.1. METODOLOGÍA DE LA CAPACITACIÓN**

Para el año 2025, las acciones de capacitación están dirigidas a cubrir las necesidades y requerimientos de capacitación resultantes del proceso de evaluación, poniendo énfasis.

- **Capacitación Externa:** A través de la cual los colaboradores desarrollan su proceso de capacitación en instituciones que pudieran ser convocadas para este fin.
- **Capacitación Interna:** Aquellas actividades de capacitación que se desarrolla dentro de la institucional y estarán a cargo de instituciones convocadas para este fin.

#### **8.2. TIPOS DE CAPACITACIÓN:**

De acuerdo al tipo de competencias a desarrollar, por grupo ocupacional o por niveles de desempeño dentro de la estructura organizacional, los procesos de capacitación institucional en la entidades del sector público se desarrollan en dos modalidades.

#### **FORMACIÓN LABORAL:**

##### **a) Taller.**

Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes.

##### **b) Curso.**

Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos.

##### **C) Capacitación interinstitucional.**

Es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicio.

### **9. FINANCIAMIENTO PARA LAS CAPACITACIONES**

Las acciones de capacitación para el presente año contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas, no se cuenta con disponibilidad presupuestal conforme se tiene el INFORME N° 00090-2025-GORE-CUSCO-GERESA-UEQH-UPP/ARYC, de fecha 28 de marzo de 2025, el Jefe de la Unidad de Planificación y Presupuesto, señala que no cuenta con Disponibilidad Presupuestal para financiar la actividades que cuenten con costeo respectivo. Asimismo, la ejecución de estas acciones de capacitación se basa en el aporte, sin costo para la Institución.

## 10. VALIDACIÓN POR EL COMITÉ

El Comité de la Planificación de la Capacitación y la Dirección validan el presente PDP 2025 del Hospital de Quillabamba, tomando como referencia la información Proporcionada por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo al Decreto Supremo N°040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, en donde se establece en el artículo 12°, que las Oficinas de Recursos Humanos son los responsables de conducir la gestión de la capacitación en la entidad

  
GOBIERNO REGIONAL  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO  
U.E. HOSPITAL DE QUILLABAMBA



.....  
Luz Margot Navarrete Alzamora  
BIENESTAR SOCIAL

  
GOBIERNO REGIONAL  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO  
U.E. HOSPITAL DE QUILLABAMBA



.....  
Econ. Alex Rodrigo Yucra Vargas  
C.E. N° 2498  
JEFE UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO



.....  
M. Zambra  
24983374



.....  
Dr. Carlos Ramos Vera  
Médico Pediatra  
C.M.P. 43017 - R.N.E. 39923  
MINISTERIO DE SALUD

MATRIZ DNC

ORDENAR

Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo de matriz DNC". No modificar el contenido de las columnas que indica "Fórmula"

Campus a completar por el área usuario  
 Campos a completar por la OHI  
 Campos que el excel autocompleta  
 Campos solicitados en Matriz\_PDP

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LA ÁREA QUE ESTÉ ASIGNADO A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN			8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASIGNADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	FÓRMULA		13. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		CÁLCULO
					¿De Aprendizaje? (¿Que conocimientos y/o habilidades espere que la capacitación adquiriera la capacidad requerida?)	¿De Desempeño? (¿Que el desempeño y/o habilidades espere que evidencie una mejora respecto al problema identificados?)	6. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN					7. PROMUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	COSTO DIRECTO				COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL	
1	Realizar los cursos adecuados de la línea profesional de la carrera.	Curso de capacitación en el área de desarrollo de sistemas	A, B	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Mejorar los conocimientos de los usuarios de desarrollo de sistemas	Mejorar los conocimientos de los usuarios de desarrollo de sistemas	10	CI	3	3	3	6	7	PRESENCIAL	7	0	0	0	0
2	No registra adecuadamente la información de los usuarios de sistemas.	Capacitación en 360° Personal	A, E	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Registrar de manera adecuada la información de los usuarios de sistemas	Registrar de manera adecuada la información de los usuarios de sistemas	20	CI	3	3	3	6	2	PRESENCIAL	2	0	0	0	0
3	Falta de conocimiento tecnológico de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	A, B	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	10	CI	3	3	3	6	2	PRESENCIAL	2	0	0	0	0
4	Usuarios de sistemas de información no conocen los procedimientos de actualización de datos de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	A, E	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	10	CI	3	3	3	6	3	PRESENCIAL/VIRTUAL	3	0	0	0	0
5	Falta de conocimiento de usuarios de sistemas de información de los procedimientos de actualización de datos de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	A, B	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	7	CI	3	3	3	6	3	PRESENCIAL	3	0	0	0	0
6	Usuarios de sistemas de información no conocen los procedimientos de actualización de datos de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	A, E	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	20	CI	3	3	3	6	4	PRESENCIAL	4	0	0	0	0
7	Falta de conocimiento de usuarios de sistemas de información de los procedimientos de actualización de datos de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	A, B	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	5	CI	3	3	3	6	3	PRESENCIAL	3	0	0	0	0
8	Falta de conocimiento de usuarios de sistemas de información de los procedimientos de actualización de datos de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	A, E	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	10	CI	3	2	2	5	2	PRESENCIAL	2	0	0	0	0
9	Falta de conocimiento de usuarios de sistemas de información de los procedimientos de actualización de datos de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	INDEFINIDO	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	15	CI	2	2	2	4	2	PRESENCIAL	2	0	0	0	0
10	Falta de conocimiento de usuarios de sistemas de información de los procedimientos de actualización de datos de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	A, E	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	15	CI	3	2	2	5	2	PRESENCIAL	2	0	0	0	0
11	Falta de conocimiento de usuarios de sistemas de información de los procedimientos de actualización de datos de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	A, B	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	5	CI	3	2	2	5	2	PRESENCIAL	2	0	0	0	0
12	Falta de conocimiento de usuarios de sistemas de información de los procedimientos de actualización de datos de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	A, E	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	5	CI	3	2	2	5	2	PRESENCIAL	2	0	0	0	0
13	Falta de conocimiento de usuarios de sistemas de información de los procedimientos de actualización de datos de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	A, B	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	5	CI	3	3	3	6	2	PRESENCIAL	2	0	0	0	0
14	Falta de conocimiento de usuarios de sistemas de información de los procedimientos de actualización de datos de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	INDEFINIDO	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	8	CI	2	3	3	5	2	PRESENCIAL	2	0	0	0	0
15	Falta de conocimiento de usuarios de sistemas de información de los procedimientos de actualización de datos de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	A, B	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	10	CI	3	2	2	5	2	PRESENCIAL	2	0	0	0	0
16	Falta de conocimiento de usuarios de sistemas de información de los procedimientos de actualización de datos de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	A, E	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	20	CI	3	2	2	5	2	PRESENCIAL	2	0	0	0	0
17	Falta de conocimiento de usuarios de sistemas de información de los procedimientos de actualización de datos de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	INDEFINIDO	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	20	CI	2	1	1	3	2	PRESENCIAL	2	0	0	0	0
18	Falta de conocimiento de usuarios de sistemas de información de los procedimientos de actualización de datos de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	INDEFINIDO	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	5	CI	2	1	1	3	2	VIRTUAL	2	0	0	0	0
19	Falta de conocimiento de usuarios de sistemas de información de los procedimientos de actualización de datos de usuarios de sistemas.	Curso de actualización de conocimientos tecnológicos	INDEFINIDO	RECIÓN VARIAREAL Y PARALELA	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	Actualizar los conocimientos tecnológicos de los usuarios de sistemas	6	CI	2	1	1	3	2	VIRTUAL	2	0	0	0	0

**MATRIZ PDP**

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

<b>Nombre de entidad</b>	
HOSPITAL QUILLABAMBA	
<b>RUC de entidad</b>	

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

N°	1. ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACION	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACION	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	SISTEMA ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Taller de capacitación en Gestión de bienes patrimoniales	FORMACION LABORAL	TALLER	C1	2	PRESENCIAL	2	0	0
2	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	PROGRAMAS D APLICATIVOS INFORMATICOS	Capacitación en SIGA Patrimonial	FORMACION LABORAL	TALLER	C1	2	PRESENCIAL	2	0	0
3	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	Gestión de calidad asegurada en la atención hospitalaria	FORMACION LABORAL	TALLER	C1	2	PRESENCIAL	2	0	0
4	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	PROGRAMAS D APLICATIVOS INFORMATICOS	Curso modular de ARIESP-AICAR-MCPI-INFORMIS WEB	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	2	PRESENCIAL/VIRTUAL	2	0	0
5	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLITICAS SECTORIALES	Curso sábados	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	2	PRESENCIAL	2	0	0
6	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	SISTEMA ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de nuevos instrumentos de gestión moderna y prácticas de seguridad en el trabajo	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	2	PRESENCIAL	2	0	0
7	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	Curso de planeamiento	FORMACION LABORAL	TALLER	C1	2	PRESENCIAL	2	0	0
8	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso taller de calidad de atención al asegurado	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	2	PRESENCIAL	2	0	0
9	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	15	PROGRAMAS D APLICATIVOS INFORMATICOS	Curso taller de capacitación sobre el registro censitario de los inmuebles únicos de atención UCA	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	2	PRESENCIAL	2	0	0
10	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	15	PROGRAMAS D APLICATIVOS INFORMATICOS	Curso estableción en el SIM, SP y SUI/WEB	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	2	PRESENCIAL	2	0	0
11	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	SISTEMA ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso importancia del logro de personal	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	2	PRESENCIAL	2	0	0
12	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	SISTEMA ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Taller de planificación presupuestal pública	FORMACION LABORAL	TALLER	C1	2	PRESENCIAL	2	0	0
13	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	SISTEMA ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión pública	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	2	PRESENCIAL	2	0	0
14	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	8	GENERALES	Habilidades blandas talleres de metodologías y aprendizaje	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	2	PRESENCIAL	2	0	0
15	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	SISTEMA ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de habilidades blandas	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	2	PRESENCIAL	2	0	0
16	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso de ética e integridad en la función pública	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	2	PRESENCIAL	2	0	0
17	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	SISTEMA ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	Curso sobre delitos de Corrupción de Funcionarios	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	2	PRESENCIAL	2	0	0
18	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	GESTION PUBLICA	Curso de Modernización de la gestión pública	FORMACION LABORAL	CURSO	C2	3	VIRTUAL	2	0	0
19	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	PROGRAMAS D APLICATIVOS INFORMATICOS	curso de tesis formación digital en el Perú	FORMACION LABORAL	CURSO	C3	4	VIRTUAL	2	0	0