

Oficio N° 01 -2014-GR.CAJ/DRS/C.PDP
Cajamarca, 28 de Enero del 2014

Señor
Dr. Reinaldo Núñez Campos
Director Regional de Salud Cajamarca

Presente.-

ASUNTO: Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas
Quinquenal 2014 - 2018

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacerle llegar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal de la DIRESA Cajamarca; el cual ha sido aprobado por el Comité de Elaboración de Plan de Desarrollo de las Personas. Dicho plan tienen que ser aprobado con resolución directoral y ser presentados a SERVIR hasta el 30 del presente mes; por lo que mucho agradeceré disponer a quien corresponde que elabore la resolución de aprobación de dicho documento, así como la difusión del mismo en la página WEB de la DIRESA.

Sin otro particular, me suscribo de Ud, no sin antes renovar las muestras de mi especial deferencia.

Atentamente,



Lic. María Nacarino Díaz
Presidenta del Comité del PDP
DIRESA CAJAMARCA

MND/PMS
C.C.
Archivo



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA



Resolución Regional Sectorial N° 1426 -2013-GR.CAJ/DRS-OEGDRRH.

Cajamarca, 27 DIC. 2013

VISTO:

El Expediente N° 001-2014-GR-CAJ/DRS/DEGDRRH/CAPACITACION.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo No.009-2010 – PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo No. 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que estable que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de una Plan de Desarrollo de las Personas – PDP.

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha diseñado lineamientos para la elaboración del PDP y el presente documento, denominado Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, con el objetivo de facilitar la correcta formulación del PDP (SERVIR – 2011).

Que, con la norma de referencia obligatoria para los gestores de capacidades es el Decreto Supremo N° 004-2010-PCM, Aprueba el Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Pública y Buen Gobierno de los Gobiernos Regionales y Locales.

Que, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR: "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP", cuya finalidad es establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicios del Estado – PDP, el cual permitirá la implementación de las estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de la entidades públicas y, de esa forma, contribuirá a la mejora continua de la administración pública.

Estando a la opinión favorable de la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, con el visado de la Oficina de Asesoría Jurídica, Direcciones Ejecutivas de Salud de las Personas, Oficina de Planeamiento de Planeamiento Estratégico, a lo dispuesto por la Dirección General de la Dirección Regional de Salud Cajamarca, y;

Con las atribuciones conferidas mediante Ley N° 27783 Ley de Bases de Descentralización y Resolución Ejecutiva Regional No.729-2003-GR.CAJ/P Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Salud Cajamarca;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, Quinquenal y Anualizado para la DIRESA Cajamarca, el cual estará integrado por:

- Presidente

Lic. María Yrene Nacarino Díaz.

Representación de la Dirección General.

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA



Resolución Regional Sectorial N° 1426-2013-GR.CAJ/DRS-OEGDRRHH.

Cajamarca, **27 DIC. 2013**

- **Miembro Titular** **MC. Víctor Julio Zavaleta Gavidia**
Representación de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
- **Miembro Titular** **Lic. Mariela Isabel López Tejeda.**
Representante de los trabajadores.
- **Secretaria** **Lic. María del Pilar Mendoza Sánchez.**
Representación de Oficina de RR.HH.
- **Miembros Alternos:**
- **Miembro suplente** **Psicólogo Rafael Antonio Leal Zavala.**
Representante de la Oficina de RR.HH.
- **Miembro suplente** **Ing. Alfonso Antonio Morales Peralta.**
Representante de trabajadores.

ARTICULO SEGUNDO: De las funciones que cumplirá el comité de Elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas, serán las siguientes:

- Definir el Plan de Trabajo para la elaboración de los PDP Quinquenal y Anualizado, atendiendo a los plazos establecidos en la Directiva de SERVIR.
- Solicitar y recopilar la información necesaria para la elaboración del PDP.
- Establecer el cronograma de reuniones en función de las necesidades de su entidad y de las características de su forma particular de trabajo, considerando por lo menos cuatro reuniones anuales para planificación, análisis de propuesta del PDP, aprobación y evaluación de resultados respectivamente.
- Visar los PDP Quinquenal y Anualizado, y presentarlos al titular de la entidad para su aprobación.
- Evaluar la procedencia de la propuesta de modificación del PDP Anualizado presentada por el secretario, en los casos que corresponda.

ARTÍCULO TERCERO: De las funciones que cumplirá el representante de la Oficina de Recursos Humanos o el que, se desempeñará como Secretario del Comité, lo cual implica el desarrollo de, entre otras, las siguientes actividades:

- Mantener el registro de la documentación y acuerdos producidos en las reuniones del Comité.
- Redactar y archivar las actas de reunión del Comité.



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA



Resolución Regional Sectorial N° 1426 -2013-GR.CAJ/DRS-OEGDRRH.

Cajamarca, **27 DIC. 2013**

- Elaborar y proponer al Comité los PDP Quinquenal y Anualizado, para lo cual coordinará con cada jefatura las propuestas respectivas.
- Realizar el seguimiento a la ejecución del PDP Anualizado e informar al Comité cuando corresponda.
- Presentar un informe al Comité al término de la implementación.



Regístrese y Comuníquese



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
Reinaldo C.
Dr. Reinaldo Nuñez Campos
DIRECTOR GENERAL





GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA

Resolución Regional Sectorial N° 093-2014-GR.CAJ/DRS- 06.G.D.R.R.HH

Cajamarca



VISTO:

El Expediente N° 01273198, que contiene el Oficio N°01-2014-GR-CAJ/DRSC/C.PDP, emitido por la Presidenta del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2014 – 2018) de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo No.009-2010 – PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo No. 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de una Plan de Desarrollo de las Personas – PDP.

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha diseñado lineamientos para la elaboración del PDP y el documento, denominado "Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas", con el objetivo de facilitar la correcta formulación del PDP (SERVIR – 2011).

Que, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR: "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP", cuya finalidad es establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicios del Estado – PDP, el cual permitirá la implementación de las estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de la entidades públicas y, de esa forma, contribuirá a la mejora continua de la administración pública.

Estando a la opinión favorable de la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, con el visado de la Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Planeamiento de Planeamiento Estratégico y Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas a lo dispuesto por la Dirección General de la Dirección Regional de Salud Cajamarca, y;

Con las atribuciones conferidas mediante Ley N° 27783 Ley de Bases de Descentralización y Resolución Ejecutiva Regional No.729-2003-GR.CAJ/P Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Salud Cajamarca;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Aprobar el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAL QUINQUENAL DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA PARA EL PERIODO 2014- 2018, en mérito a lo establecido en la parte considerativa de la presente resolución.





GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA



Resolución Regional Sectorial N° 073-2014-GR.CAJ/DRS- ..OG-G D EE.MH.

Cajamarca



ARTICULO SEGUNDO: Remitir copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe/pdp; de conformidad a los señalado en la Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE.



ARTICULO TERCERO: Las diferentes Direcciones y Oficinas que conforman la Dirección Regional de Salud de Cajamarca quedan comprometidos en el cumplimiento del Plan Quinquenal del Desarrollo de las Personas de la DIRESA Cajamarca para el periodo 2014- 2018.



ARTICULO CUARTO: Encargar a la Oficina de Estadística, Informática y Telecomunicaciones la publicación de la presente Resolución en la página WEB de la institución.

Regístrese y Comuníquese,



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD

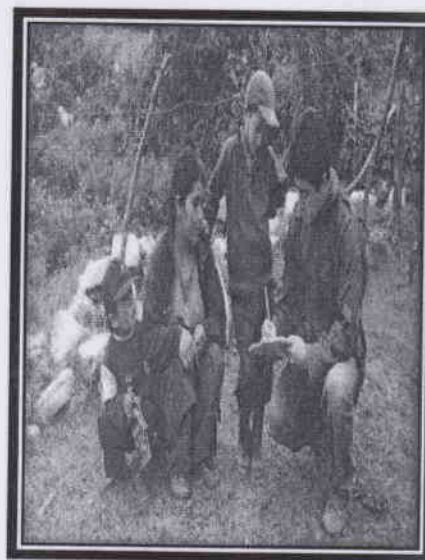
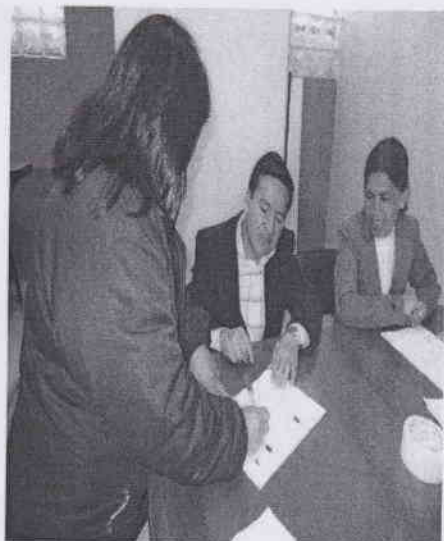
Dr. Reinado Nuñez Campos
DIRECTOR GENERAL



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL

2014 - 2018



Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos

Oficina de Capacitación

Enero de 2014



PRESENTACIÓN

La Dirección Regional de Salud Cajamarca (DIRESA), es el órgano desconcentrado del Ministerio de Salud, encargado de ejercer autoridad institucional, a través de la supervisión y cumplimiento de sus funciones, en su ámbito territorial. En su compromiso con el descenso de los principales indicadores de morbilidad y mortalidad de la población y el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos, se considera como elemental fortalecer la capacidad de respuesta de sus establecimientos. Para ello, se requiere de un plan de capacitación para el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes en el personal de salud con el fin de facilitar y asegurar la apropiada implementación de las estrategias de promoción, prevención y cuidado de la salud.



El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal de la DIRESA, es un documento de gestión orientado a alinear las acciones de potenciación y desarrollo de los trabajadores con los objetivos de la Institución estipulados en el Plan Estratégico Institucional 2013-2018 y Plan Participativo Regional de Salud Cajamarca 2010 – 2014.



En tal sentido, ejecutar un proceso de capacitación orientado a largo plazo y alineado a la política institucional constituye una estrategia importante para que el trabajador del sector salud aporte a las metas y objetivos de su institución, proceso que requiere ser continuo, medible y controlado.

I. Marco Estratégico Institucional

El Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal del personal que labora en la DIRESA Cajamarca se enmarca en:

1.1. Misión

Somos una institución que brinda servicios de salud con atención integral a la población cajamarquina, que cuenta con tecnología, equipamiento, infraestructura y recurso humano capacitado y comprometido.

1.2. Visión

Para el año 2018, la DIRESA Cajamarca es una institución competitiva con liderazgo y rectoría, que garantiza la calidad, el acceso y la atención integral en salud a la persona, familia y comunidad; priorizando a los más vulnerables, con enfoque de derecho a la salud, interculturalidad y activa participación multisectorial y ciudadana.

1.3. Objetivos Estratégicos

- Reducir la desnutrición crónica en niños y niñas menores de 5 años en la Región Cajamarca.
- Reducir la mortalidad materna y la mortalidad perinatal en la Región Cajamarca.
- Mejorar la educación sanitaria de la población de la Región Cajamarca para modificar los estilos de vida de la población.
- Mejorar la capacidad de respuesta de los servicios de atención primaria y hospitalaria de la Región Cajamarca.
- Regular y fiscalizar los servicios de salud y saneamiento ofertado por entidades públicas y privadas.
- Consolidar el aseguramiento universal en salud en la Región Cajamarca.



1.4 Competencias Necesarias

Para alcanzar los objetivos estratégicos, la Dirección Regional de Salud Cajamarca requiere contar con trabajadores competentes, eficientes, eficaces, motivados y plenamente comprometidos con los objetivos institucionales. A quienes se les ofrece seguridad, buen ambiente, armonía en el trabajo y oportunidades de desarrollo personal y profesional. Para ello es necesario desarrollar las siguientes competencias:

- **Orientación del Servicio al Ciudadano:** Capacidad e intención para comprender y responder oportunamente hacia la demanda de los usuarios, especialmente aquellos con menor acceso a los servicios de salud o grupos más vulnerables.
- **Cumplimiento de Normas:** Capacidad para trabajar y conducir la actividad laboral tomando como medio de verificación y auto-evaluación el cumplimiento de normas que aseguren la calidad del servicio prestado.
- **Capacidad de Organización y Planificación:** Capacidad para formular objetivos y estrategias, establecer metas, organizar recursos, establecer funciones y ejecutar actividades y tareas, buscando asegurar el cumplimiento de los resultados en bien de la salud de la población.
- **Trabajo en Equipo:** Capacidad para identificar y resolver problemas a través de un trabajo transdisciplinario, valorando los mecanismos de retroalimentación y control.
- **Comunicación en Base a Interculturalidad:** Capacidad de mantener una comunicación asertiva entre los trabajadores de la salud y la comunidad, mediante mensajes que incorporan patrones culturales, lingüísticos y sociales, propiciando la inclusión social e identidad con los servicios de salud.



- **Aprendizaje continuo:** Capacidad para buscar y transmitir información que mejore el cumplimiento de los objetivos de la institución a través de mecanismos que faciliten el intercambio de experiencias laborales.

II. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

2.1 Objetivos de la capacitación

- Promover el desarrollo de actitudes positivas en el personal de salud asistencial y administrativo para el trabajo en equipo, orientación hacia el servicio y responsabilidad social con la población más vulnerable.
- Desarrollar y actualizar en el personal administrativo y asistencial sus habilidades para el manejo de sistema de datos y uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación como instrumentos que faciliten consolidar la accesibilidad de la atención a la población de la provincia.
- Fortalecer en el personal administrativo y asistencial sus competencias para conducir procesos de supervisión y evaluación que garanticen la calidad en la atención brindada por establecimientos de salud públicos y privados.
- Fortalecer las competencias del personal médico, no médico, técnico y auxiliar en la aplicación de protocolos de atención y programas preventivo-promocional referentes a la salud materna e infantil.
- Contribuir a la protección de la salud del individuo, familia y comunidad través de un personal de salud competente en la aplicación de protocolos preventivo promocional orientado al adolescente, adulto y adulto mayor.



2.2 Estrategias de la capacitación

- Desarrollar una actitud positiva hacia cultura de la evaluación y auto-evaluación en los trabajadores administrativos y asistenciales de la DIRESA, como mecanismo de mejora de la calidad de los procesos.
- Formación flexible y abierta en el tiempo, lugar y modalidad valorando las nuevas tecnologías de la información y comunicación
- Formar equipos de facilitadores internos para fomentar la sistematización y la trasmisión de conocimientos a nivel integral.
- Impartir capacitación orientada a desarrollar y/o reforzar las competencias, así como también a reforzar valores que orientan el trabajo del servidor de la DIRESA.



2.3 Datos de la población de la entidad

LA DIRESA cuenta con 1751 trabajadores, 234 de ellos son nombrados y 817, contratados. En el cuadro siguiente se muestra el total de trabajadores de la Dirección Regional de Salud Cajamarca según las redes de pertenencia y cargo que ocupa en su establecimiento o sede.

Personal de la salud administrativo y asistencial en la DIRESA

RED/SEDE	NOMBRADO		CONTRATADO		TOTAL GENERAL
	Administrativo	Asistencial	Administrativo	Asistencial	
DIRESA SEDE	101	28	44	18	191
CAJABAMBA	16	86	9	88	199
CAJAMARCA	20	217	38	299	574
CELENDIN	20	66	25	98	209
CONTUMAZA	16	85	4	79	184
SAN MARCOS	8	51	16	85	160
SAN MIGUEL	12	73	11	62	158
SAN PABLO	2	33	6	35	76
Sub Total	195	639	153	764	
TOTAL GENERAL	234		817		1751

FUENTE: INFORHUS DIRESA - Cajamarca (Actualizado al 09-01-2014)



Personal de salud de la DIRESA según tipo ocupacional

Sede	Profesional de Salud	Profesional Administrativo	Técnicos Asistencial	Técnico Administrativo	Auxiliar Asistencial	Auxiliar Administrativo
DIRESA	28	83	17	57	1	5
CAJABAMBA	93	1	76	19	5	5
CAJAMARCA	342	9	171	41	3	8
CELENDIN	84	16	77	18	3	11
CONTUMAZA	83		74	17	7	3
SAN MARCOS	90	3	44	16	2	5
SAN MIGUEL	77	9	55	11	3	3
SAN PABLO	43		22	4	3	4
Total general	840	121	536	183	27	44

FUENTE: INFORHUS DIRESA - Cajamarca (Actualizado al 09-01-2014)



2.4 Tipos de evaluación a ser implementados

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades:

- **Diagnóstico de conocimientos** - Se realizarán antes y después de las capacitaciones, para determinar el nivel de aprendizaje y/o reforzar los conocimientos.
- **Evaluación de satisfacción**.- Se mide el nivel de conformidad con la actividad formativa recibida.
- **Evaluación de desempeño**.- Se realizará en los meses de julio y diciembre (primera quincena), para determinar si los trabajadores están aplicando lo aprendido en los procesos capacitación. Este instrumento estructural y sistemático, será utilizado para medir los conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con el producto del trabajo esperado.



2.5 Financiamiento Requerido

Se estima que el financiamiento requerido asciende a S/ 500, 000 soles, anuales, sumando para el quinquenio un aproximado de dos millones quinientos mil nuevos soles.

III. Metas de capacitación y evaluación

Se tiene previsto alcanzar las siguientes metas:

3.1 Metas e indicadores de capacitación

METAS	INDICADORES
70% del personal de la DIRESA presenta actitudes positivas hacia el trabajo en equipo, orientación hacia el servicio y responsabilidad social con la población más vulnerable.	% de personal de salud de la DIRESA que califica como óptimo en la evaluación del clima organizacional
60 % del personal administrativo y asistencial recibió al menos una actividad de capacitación en manejos de sistema de datos y TIC's	% de personal administrativo o asistencial que es competente en el uso de bases de datos o Tecnologías de la Información y Comunicación según la evaluación del desempeño.
100% de personal administrativo o asistencial con responsabilidad de coordinación tiene la capacidad para conducir procesos de supervisión y evaluación	% del personal administrativo o asistencial que ejerce una coordinación y acredita para formar parte de los equipos de supervisión
100% de personal administrativo de áreas priorizadas participa en actividades de capacitación sobre temas de planificación e implementación de normas y procedimientos de gestión pública	% de personal administrativo que es competente en la planificación e implementación de normas y procedimientos en sus labores, evaluado a través de la evaluación de desempeño.
100 % del personal asistencial se capacita en la aplicación de protocolos de atención o de programas preventivo-promocional referente a la salud materna e infantil.	% del personal asistencial que es competentes en la aplicación de protocolos de atención y programas preventivo - promocional en salud materna e infantil, evaluado a través de una prueba de conocimientos.
80% de personal de redes priorizadas es capaz de aplicar los protocolos preventivo promocional orientados al individuo, familia y comunidad adolescentes, adulto y adulto mayor.	% del personal que reportan la ejecución de actividades preventivas promocionales en sus establecimientos.



3.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas para determinar el avance de las metas establecidas en el plan quinquenal, dando cumplimiento a los objetivos y estrategias establecidas.

La evaluación, como proceso, se dirigirá a establecer los efectos e impacto de las intervenciones del PDP, mediante el estudio sistemático y planificado.

El monitoreo y seguimiento serán procesos de verificación, organizados y basados en la planificación de definición de una secuencia de acciones a lo largo de un periodo de tiempo.

Para lograr ello, es importante coordinar con los jefes inmediatos para que evalúen de manera semestral las competencias desarrolladas, así como la mejora de desempeño de su personal a cargo, con respecto al semestre anterior.



VALIDACIÓN POR EL COMITÉ

Los miembros del Comité validamos el presente Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2014-2018, y lo aceptamos para su aprobación ante el titular de la Entidad de acuerdo a las directivas de SERVIR.

Asimismo, es preciso señalar que esta propuesta se ha elaborado tomando como guía la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado N° 001-2011- SERVIR/GDCR, aprobada con resolución de PE N° 041-2011-SERVIR/PE.



CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN CON LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN

Estimado participante, la Oficina de Recursos Humanos de la **DIRESA Cajamarca** le agradece su participación al curso/taller, y espera continuar ofreciéndole oportunidades de formación de alta calidad. Por tanto, es de importancia conocer sus comentarios y sugerencias. Le pedimos que responda al presente cuestionario con la mayor sinceridad y objetividad posible. Gracias por ayudarnos a mejorar.

DATOS DEL PARTICIPANTE

Sexo
<input type="checkbox"/> masculino <input type="checkbox"/> femenino

Cargo que ocupa
<input type="checkbox"/> Directivo <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Auxiliar

SOBRE EL DESEMPEÑO DEL CONFERENCISTA/EXPOSITOR *(expositores en general)*



- a. Profundidad en el manejo del tema
- b. Orden de la presentación
- c. Claridad de la exposición
- d. Capacidad para motivar
- e. Material didáctico utilizado
- f. Aclaración de dudas
- g. Puntualidad
- h. Manejo del tiempo

Excelente	Bueno	Regular	Malo

SOBRE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA

- a. ¿Qué tan útiles considera que son los contenidos expuestos en la práctica?
 Muy poco *Poco* *Suficiente* *Bastante*
- b. ¿En qué medida sus expectativas han sido satisfechas?
 Muy poco *Poco* *Suficiente* *Bastante*
- c. La sesión o sesiones se cumplieron en el horario dispuesto
 Muy poco *Poco* *Suficiente* *Bastante*
- d. El equipamiento y ambiente de clases fueron apropiados
 Muy poco *Poco* *Suficiente* *Bastante*
- e. Los responsables de coordinar el desarrollo de la sesión(es) le brindaron un trato respetuoso y atento
 Muy poco *Poco* *Suficiente* *Bastante*



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD
 Dr. Reinaldo Nuñez Campos
 DIRECTOR GENERAL