



Resolución Directoral

Nº 139-2024- GRA/DIRESA-UERSSAMI-DE

San Miguel, 28 de Maya del 2024



VISTO: el Memorando N° 168-2024-DIRESA-UERSSAMI-DE y el Informe N° 0011-2024-GRADIRSA-UERSSAMI-DSP-OEIT-PSH sobre Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas - 2024, de la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud San Miguel, y;

CONSIDERANDO:

Que, por Resolución Ejecutiva Regional N° 788-2012-GRA/PRES, se crea la Unidad Ejecutora 407- Red Salud San Miguel, siendo un órgano descentralizado de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, encargado de conducir, normar, regular, implementar y controlar el funcionamiento del sistema de salud y dar cumplimiento a las políticas regionales y nacionales acorde a las necesidades y demanda de la población en materia de salud enmarcado en la visión, misión y objetivos estratégicos; para tal efecto ejecuta políticas de gestión acorde a las necesidades y demandas de la población de su jurisdicción;

Que, el Artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP;



Que, la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, en el Artículo 10° del Capítulo II De la Gestión de la Capacitación y el Artículo 9° de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establecen que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos y las acciones del Estado. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las actividades de los servidores civiles para el buen desempeño, siendo una estrategia fundamental para alcanzar o de los objetivos institucionales;



Que, el Artículo 12° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que las Oficinas de Recursos Humanos, son las responsables de conducir la capacitación en su entidad; asimismo, el Artículo 135° del referido Reglamento General, dispone que el Plan de Desarrollo de las Personas, en adelante el PDP, es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad; elaborado 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 servidores civiles;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas con la finalidad de desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la citada directiva, 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, se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad. Asimismo, señala que la población y presentación del PDP ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil —SERVIR se realiza máximo el 31 de marzo de cada año;

Que, mediante el Informe N° 0011-2024-GRA-DRSA-UERSSAMI-DSP-OEIT-PSH, en mérito a las normas establecidas y de acuerdo a las disposiciones impartidas, el comité cumplieron con elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2024 de la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud San Miguel, remite el acta de validación Plan de Desarrollo de las Personas de fecha 27 de mayo del 2024, la misma que se encuentra suscrito por los miembros titulares y de acuerdo al documento del visto, resulta pertinente emitir el acto administrativo resolutorio correspondiente;



Estando, a las normas antes señaladas, a los alcances del TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, y demás preceptos complementarios, conexos y vigentes, en uso de las facultades conferidas por la Resolución Ejecutiva Regional N° 301-2024-GRA/GR y Resolución Ejecutiva Regional N° 1240-2011-GRA/PRES, restituido por la Resolución Ejecutiva Regional N° 093-2015-GRA/PRES;

SE RESUELVE:



Artículo 1.- Aprobar, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Año 2024 de la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud San Miguel, según los anexos que forman parte de la presente resolución, de acuerdo a lo establecido en la normatividad legal vigente, Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Decreto Legislativo N° 1025 y Decreto Supremo N° 009-2010-PCM

Artículo 2.-Transcribir, la presente Resolución a todos los integrantes de dicho Comité previo las formalidades de Ley, para los fines al que se contrae-----

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, Y ARCHÍVESE



DISTRIBUCION
PPTO
DIR. SALUD PUBLI
RRHH
REPRE SERVI
LEGAJOS
INTERESADOS
ARCHIVO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS



UERSSAMI
Red de Salud de San Miguel

RED DE SALUD SAN MIGUEL

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024

Obst. EVER RODOLFO JANAMPA YARANGA

Director General de la Red de Salud de San Miguel

Obst. DIEGO FERNANDO MARTINEZ CORILLA

Director de Salud Publica de la Red San Miguel

CPC. IVAN DANY ATAU SOLIER

Administrador de la Red San Miguel

CPC. LEONID MENDOZA INCA

Jef. De Oficina de Presupuesto y Desarrollo Institucional

Abg. EDWIN NIVARDO ACOSTA CHIRINOS

Jef. de Recursos Humanos de la Red San Miguel

Inf. PAULINO SOSA HUAMAN

Informático de la Red San Miguel

RED DE SALUD DE SAN MIGUEL

Presentación:

La Red de Salud San Miguel. En el Marco de Ley 30057, artículo 135 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR/PE, ha establecido como estrategia el proceso de capacitación para los servidores civiles, el cual sigue una metodología para elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) señalado en la Directiva “Norma para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2024 en la Red de Salud de San Miguel, toma como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los diferentes órganos o unidades de la entidad, cuya importancia es convertirse en un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de Capacitación en nuestra entidad; entre los beneficios que se esperan alcanzar con dicho Plan es reducir las brechas de conocimiento o competencias que presenten los servidores de la Institución, de manera que el desarrollo del talento humano sea relevante en la gestión Pública.

El objetivo del Plan de Desarrollo de las Personas en la Red de Salud de San Miguel, se traduce en brindar servicios de Salud a la población de manera que este instrumento permita desarrollar conocimientos, habilidades y promuevan un cambio en los trabajadores, como potenciar competencias técnicas y humanas en todos los niveles de la entidad; para así contribuir al logro del objetivo estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

ASPECTOS GENERALES

I. Alcances

El presente Plan de desarrollo de personas para el año 2024, tendrá alcance a los servidores comprendidos en la Red de Salud San Miguel y los Establecimientos De Salud.

II. Definiciones

- a. Acciones capacitación: actos relacionados con el desarrollo de competencias y valores de las personas al servicio del estado peruano: para la mejora continua de la gestión pública, la que se imparte, a través de la formación profesional y formación laboral.*
- b. Formación laboral: capacitación teórica o practica que recibe el personal al servicio del estado dentro de la entidad en la que labora y que es impartida durante la jornada laboral bajo supervisión de la persona designada por la entidad.*
- c. Formación Profesional: se entiende al Postdoctorado, Doctorado, Maestría, cursos de actualización, diplomados, etc. Impartidos por centros Universitarios con sede en el extranjero o especialistas según sea el caso.*

III. Marco Normativo del PDP – 2024

- 1. Decreto Legislativo N° 1446 que modifica la Ley 27658, Ley marco de la Modernización de la Gestión del Estado.*
- 2. Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública: el desempeño de los empleados públicos basados en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función Pública.*
- 3. Ley N°28716 Ley de control Interno de las Entidades del Estado*
- 4. Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.*
- 5. Ley 31638: Ley del presupuesto del sector público para el año fiscal 2024.*

6. Decreto Supremo N°040-2014-PCM, en su Art. 9° de 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.
7. Resolución Presidencial Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE establece el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al subsistema de Gestión de desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
8. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 170-2023-SERVIR-PE, que aprueba el "Plan de implementación progresivo para la capacitación obligatoria en enfoque de género 2023-2030".
9. Resolución Ejecutiva N° 227-2021-GRA/GR, aprueba el Plan Estratégico Institucional 2020-2026 del Gobierno Regional Ayacucho el cual incluye Dirección Regional de Ayacucho, Redes y Establecimientos de Salud.
10. Resolución Ministerial N° 1357-2018-MINSA, aprueba los Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030

IV. Aspectos Generales del Plan

En el PDP 2024 de la Dirección Ejecutiva de Red de Salud San Miguel se toma en consideración el Plan Estratégico Institucional 2021-2025 del Gobierno Regional de Ayacucho, como reglamento de Organización y Función Vigente.

4.1. Misión y Visión

Visión

“Red de Salud San Miguel al 2024 integrado, moderno, transparente y ordenado, tiene alto nivel de desarrollo humano, emprendedores y exitosos, con acceso pleno a servicios básicos y especializados de calidad, crecimiento económico, industrializado y aprovechamiento sostenible de la biodiversidad y ecosistema, vigorosa el proceso de grandes cambios”.

Misión

“Somos una institución pública, que conduce la gestión y prestación de la atención de Salud integral, para satisfacer las necesidades de salud y contribuir al desarrollo humano de la población de la Provincia, priorizando los sectores más vulnerables y respetando su interculturalidad”

4.2. Objetivos estratégicos institucionales:

Mejorar la calidad de atención de Salud en la población de la jurisdicción de Red San Miguel

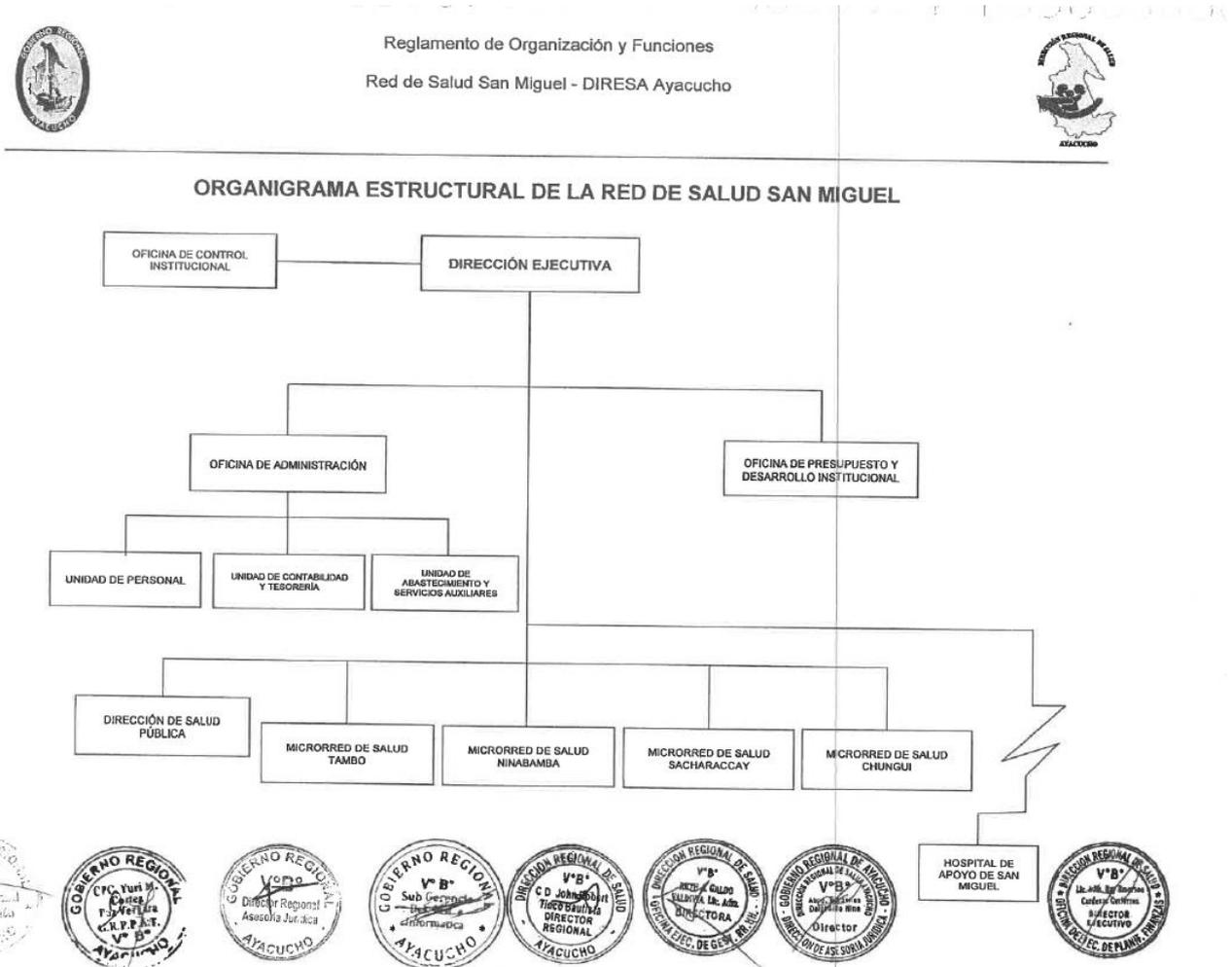
Actividades Estratégicas

- 1. Atención Integral en Salud Materno Neonatal*
- 2. Atención Integral para reducir la anemia infantil en la Provincia*
- 3. Atención Integral en TBC, VIH/SIDA, Hepatitis y la sífilis en la Provincia*
- 4. Atención Integral en las enfermedades metaxénicas y zoonosis en la Provincia*
- 5. Atención preventiva en enfermedades no transmisibles en beneficio de la población de la Provincia*
- 6. Atención preventiva y promocional para la disminución de la morbimortalidad por el cáncer en la población femenina.*
- 7. Atención oportuna para la disminución de la mortalidad por emergencias y urgencias médicas en la Provincias de La Mar.*
- 8. Atención integral para las personas con discapacidad.*
- 9. Atención preventiva y control en enfermedades de salud mental en beneficio de la población.*
- 10. Atención integral de servicios de salud en beneficio de la población en la Provincia de La Mar.*
- 11. Gestión de riesgos de desastres en la Provincia de La Mar.*

4.3. Objetivo de Capacitación

Se toma como referencia el objetivo del Plan Estratégico Institucional 2021-2025: “Mejorar las competencias de los trabajadores en la Red de Salud de San Miguel para la mejora de la calidad de atención de salud en la población de nuestro ámbito”.

V. Estructura orgánica:



5.1. Organigrama Estructural de la Red de Salud San Miguel

1. *Órgano de Dirección*
 - a. *Dirección General*

2. *Órgano de Control*
 - a. *Órgano de Control Institucional*

3. *Órgano de Apoyo*
 - a. *Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos*
 - b. *Oficina de unidad de Contabilidad y Tesorería*
 - c. *Oficina de unidad de Abastecimiento y servicios Auxiliares*

4. *Órgano de asesoramiento*
 - a. *Oficina de Presupuesto y Desarrollo Institucional*

b. Oficina de asesoría jurídica.

5. *Órgano de línea*

a. Salud Publica

b. Hospital de Apoyo San Miguel

6. *Órganos desconcentrados*

a. MicroRed Tambo

b. MicroRed Chungui

c. MicroRed Sacharaccay

d. MicroRed Ninabamba

e. MicroRed Chilcas

VI. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad:

Indicar la cantidad total de servidores por régimen laboral.

ESTRUCTURA ORGANICA	REGIMEN LABORAL		
	D.L. N° 276	D.L. N° 1057	Total
<i>Dirección General</i>	1	1	2
<i>Órgano de Control Institucional</i>	0	0	0
<i>Órgano de Apoyo:</i>			
<i>a. Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos</i>	2	4	6
<i>b. Oficina de unidad de Contabilidad y Tesorería</i>	1	3	4
<i>c. Oficina de unidad de Abastecimiento y servicios Auxiliares.</i>	1	5	6
<i>Órgano de Asesoramiento:</i>			
<i>a. Oficina de Presupuesto y Desarrollo Institucional</i>	2	0	2
<i>b. Oficina de asesoría jurídica.</i>			
<i>Órgano de línea:</i>			
<i>a. Salud Publica</i>	14	17	31
<i>b. Hospital de Apoyo San Miguel.</i>			
<i>Órganos desconcentrados:</i>	285	181	466
<i>a. MicroRed Tambo</i>			
<i>b. MicroRed Chungui</i>			
<i>c. MicroRed Sacharaccay</i>			
<i>d. MicroRed Ninabamba</i>			
<i>e. MicroRed Chilcas</i>			
TOTAL	306	211	517

VIII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP de la Red de Salud San Miguel para el año 2024, de acuerdo a lo comunicado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto es de S/00.00. Asimismo, no cuenta con presupuesto destinado por ningún fuente de financiamiento.

MATRIZ DNC

- Campo a completar por el área usuaria
- Campo a completar por la ONH
- Campo que el excel auto completa
- Campo sustitución en Matriz FDP

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")

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ANEJAMIENTO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CARACTERIZACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		7. PROPUESTA DE TIPO DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN AJUSTADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN		11. VALOR DEL PROMEDIO DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN AJUSTADO AL NIVEL DE LOS SERVIDORES		12. VALOR DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	
					6. CANTIDAD DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	6. CANTIDAD DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN			9. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN AJUSTADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR DEL PROMEDIO DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN AJUSTADO AL NIVEL DE LOS SERVIDORES	16. COSTO DIRECTO	16. COSTO INDIRECTO	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN						
1	Es un indicador crítico y epidemiológico y está sujeta a un alto nivel de atención. Es un indicador crítico y epidemiológico y está sujeta a un alto nivel de atención.	Fortalecimiento de capacidades en vigilancia epidemiológica y salud pública para el diagnóstico y seguimiento de campo y brotes	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) Y APLICACIÓN	De Breve (¿Qué espera que su equipo logre o demuestre que evidencia su mejora, respecto al problema identificado?)	3	CURSO	D	2	3	3	8	HABILIDADES BLENAS	PRESENCIAL	3	0	270	270		
3	Es un indicador crítico y epidemiológico y está sujeta a un alto nivel de atención. Es un indicador crítico y epidemiológico y está sujeta a un alto nivel de atención.	Capacitación en normas vigentes	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) Y APLICACIÓN	¿Alguno de los conocimientos que se aplicará en la práctica en salud pública?	19	TALLER	D	3	2	3	8	HABILIDADES BLENAS	PRESENCIAL	3	0	1710	1710		
5	Las comorbias referidas a las enfermedades infecciosas y parasitarias son un problema de salud pública.	Curso de capacitación en diagnóstico y tratamiento de enfermedades infecciosas y parasitarias	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) Y APLICACIÓN	¿Alguno de los conocimientos que se aplicará en la práctica en salud pública?	2	TALLER	D	2	3	3	8	HABILIDADES BLENAS	PRESENCIAL	3	0	180	180		
7	FALTA DE CONOCIMIENTO Y HABILIDADES PARA EL MANEJO DE LA ENFERMEDAD DE LAS RESPIRATORIAS AGUDAS	Curso sobre Gestión del Presupuesto Público.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) Y APLICACIÓN	¿Alguno de los conocimientos que se aplicará en la práctica en salud pública?	3	CURSO	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE ESTADÍSTICA	PRESENCIAL	2	0	180	180		
8	ACTIVIDADES DE MANEJO DE LAS RESPIRATORIAS AGUDAS	ASISTENCIA TÉCNICA REGISTRO AJUSTADO DEL MANUAL DE CLASIFICACIÓN FAMILIAR	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) Y APLICACIÓN	¿Alguno de los conocimientos que se aplicará en la práctica en salud pública?	14	TALLER	D	2	2	3	7	HABILIDADES BLENAS	PRESENCIAL	3	0	1260	1260		
9	Deficiencias en el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades infecciosas y parasitarias	Curso taller de fortalecimiento de competencias técnicas en el manejo de Guía de Práctica Clínica para diagnóstico y tratamiento de las enfermedades infecciosas y parasitarias	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) Y APLICACIÓN	¿Alguno de los conocimientos que se aplicará en la práctica en salud pública?	11	TALLER	D	3	3	3	6	HABILIDADES BLENAS	PRESENCIAL	2	0	660	660		

MATRIZ PDP

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

Nombre de entidad	UE.407 RED DE SALUD DE SAN MIGUEL
RUC de entidad	20534768053

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 ACCION DE CAPACITACION	6. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	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	3	HABILIDADES BIANDAS	Fortalecimiento de capacidades en vigilancia epidemiológica (brotes)	Formación Laboral	CURSO	D	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	3	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	19	HABILIDADES BIANDAS	Capacitación en normas vigentes	Formación Laboral	TALLER	D	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	HABILIDADES BIANDAS	Curso de capacitación en diagnóstico y tratamiento de enfermedades zoonóticas	Formación Laboral	TALLER	D	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	3	0	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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso sobre Gestión del Presupuesto Público.	Formación Laboral	CURSO	D	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	0	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	14	HABILIDADES BIANDAS	ASESORIA TECNICA NEGATIVO ADECUADO DEL MANUAL HIS PLANIFICACION FAMILIAR	Formación Laboral	TALLER	D	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	0	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	11	HABILIDADES BIANDAS	Taller de fortalecimiento de Competencias Clínicas de la Percepción de Casos de Percepción Clínica para diagnóstico y	Formación Laboral	TALLER	D	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	2	0	0
TOTAL												0	0	