



CPC. Marisol Franco Zúñiga
Jefe de la Unidad de RR.HH.
RED DE SALUD PUNO

RESOLUCION DIRECTORAL

Puno, 31 de Marzo del 2025

VISTOS: El Expediente con Registro N° 2435-2025, que contiene el OFICIO N° 165-2025-J.U.RR.HH./RED DE SALUD PUNO de fecha 28 de marzo del 2025; el ACTA DE VALIDACIÓN DE PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS-PDP, el MEMORANDUM N°286-2025-D/RED DE SALUD PUNO de fecha 28 de marzo del 2025, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2021-PCM, se aprueban las normas de Gestión de la Capacitación del Sector Público, con la finalidad de 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;

Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, 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. 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 servidores civiles;

Que, conforme a la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas, aprobada por Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE (en adelante la Directiva), el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas, entre ellas, la de Planificación, que tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las Acciones de Capacitación que se realizará durante un ejercicio fiscal, para lo cual establece cuatro fases, siendo la última de ellas la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas-POP;



M.C. L. Ticante M.

Que, según el literal b) del numeral 6.4.14 de la precitada directiva, 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;

Que, mediante acta de validación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025-Red de Salud Puno de fecha 25 de marzo del 2025, reunidos los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación de la Red de Salud Puno, designados mediante RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 106-2025-SA-D-UE 405/RED SALUD PUNO, donde se ha revisado la matriz del Plan de Desarrollo de las Personas, que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, así como la oportunidad de las acciones de capacitación, a fin de determinar si se ajusta a las necesidades identificadas, y de la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, el numeral 6.4.2.6 de la Directiva citada precedentemente señala que el Titular de la entidad aprueba de manera expresa las modificaciones al PDP luego de que la ORH o el Comité de Planificación de la Capacitación, según corresponda, determinen si corresponde la modificación. Cada entidad define si la aprobación expresa de la modificación del PDP se realiza en una resolución o en otro documento y que las modificaciones aprobadas se incluyen en la Matriz de Ejecución del PDP;

Que, el artículo 78 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala que las entidades pueden delegar el ejercicio de competencia conferida a sus órganos en otras entidades cuando existan circunstancias de índole técnica, económica, social o territorial que lo hagan conveniente. Procede también la delegación de competencia de un órgano a otro al interior de una misma entidad;

Abg. MARCO A. ALCOSAPOMAYTA
ADMINISTRADOR
RED DE SALUD PUNO
CAP. 4457



CPY. Mercedes Blanco Arend
Jefe de la Unidad de RR.HH.
RED DE SALUD PUNO

RESOLUCION DIRECTORAL

Puno, 31 de Marzo del 2025

Que, el numeral 5.2.7 de la referida Directiva establece que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, en ese sentido, se estima conveniente atender los documentos de vistos OFICIO N° 165-2025-J.U.RR.HH./RED DE SALUD PUNO de fecha 28 de marzo del 2025, Copia del Acta de Validación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Red de Salud Puno de fecha 25 de marzo del 2025, por lo que resulta necesario para la Red de Salud Puno, expedir la Resolución correspondiente, por lo que el Director de la Red de Salud Puno mediante el MEMORANDUM N° 286-2025-D/RED DE SALUD PUNO, de fecha 28 de marzo del 2023, dispone la proyección de dicho acto resolutivo;

De, conformidad con la Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización, modificada por Ley N° 28379, Ley 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y demás leyes modificatorias, la Resolución Ministerial N° 405-2005/MINSA Reconocen que las Direcciones Regionales de Salud constituyen la única autoridad de salud en cada Gobierno Regional, la Ordenanza Regional N° 034-2006, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Salud-Puno y sus Órganos Desconcentrados, se establece que las Direcciones Regionales de Salud pueden implementar normas técnicas, Directivas Sanitarias y otros en el ámbito regional, modificada por la Ordenanza Regional N° 012-2014-GRP-CRP, y;

Estando a lo solicitado por la Jefatura del Área de Capacitación, con la opinión favorable de la Unidad de Recursos Humanos, y con el Visto Bueno de la Oficina de Administración y Asesoría Legal de in Red de Salud Puno.

SE RESUELVE:

Artículo 1°. - APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas PDP, de la Red de Salud Puno, correspondiente al ejercicio fiscal 2025, que como anexo en treinta y dos (32) folios, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°. - El Plan de Desarrollo de las personas a que se refiere el artículo precedente se ejecutará de acuerdo a la disponibilidad presupuestal correspondiente al ejercicio fiscal 2025 de la Unidad Ejecutora 405 Salud Puno.

Artículo 3°. - REMITIR copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, a través del correo pdp@servir.gob.pe, para los fines correspondientes.

Artículo 4°. - DISPONER, la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia Institucional de la Red de Salud Puno.

Artículo 5°. - NOTIFICAR, la presente Resolución a las instancias administrativas correspondientes para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, Comuníquese y Publíquese



Ludmila W. Ticona Mamani
DIRECTORA DE LA RED DE SALUD PUNO
CMP. 87396

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA
PERUANA"



Ing. W. Niendoza A.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2025-2026

RED DE SALUD PUNO

**OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE CAPACITACIÓN**

Puno, Marzo 2025



Ing. W. Mendoza A.



M.C. Ludwin Wilfredo Ticona Mamani

Director de la Red de Salud Puno

Abog. Marco Antonio Alcos Apomayta

Oficina Administración

Ing. Walter Mendoza Anco

Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto

M.C. Darwin Blanco Shocosh

Jefe de la Oficina de Salud de las Personas

CPC. Marusia Hanco Zirena

Jefe de la Unidad de RR.HH.

Lic. Judith Yanina Vilca Condori

Jefe de Área de Capacitación

Ing. Edgard Pablo Vilca Gonzales

Jefe de Unidad de Organización

Dirección de la Red de Salud Puno

Av. El Sol N° 1122

Telefax: Teléfono: (051) 36 9368

INDICE

PRESENTACIÓN	4
II.-BASE LEGAL:	5
III.-OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:	7
IV.-MISIÓN Y VISIÓN	8
Misión institucional:.....	8
Visión institucional:.....	8
V.- ESTRUCTURA ORGÁNICA:	9
01. Órgano de Dirección.....	9
02. Órgano de Control	9
03. Órganos de Asesoramiento	9
04. Órganos de Apoyo.....	9
05. Órganos de Línea	9
– Organigrama.....	10
VI.- NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD:	11
VII.-RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC):	13
VIII.- FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN	19
IX.- MATRIZ PDP	19
X.- RESPONSABILIDAD	24
XI.- RECOMENDACIONES	24
XII.- SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION	29
XII.- MATRIZ DE EJECUCION 2024	30



PRESENTACIÓN

La Unidad Ejecutora 405 Red de Salud Puno, en el marco de los Lineamientos de Política Sectorial 2007-2021 y el PEI 2019-2027 del Ministerio de Salud, enfocado al Plan de Desarrollo Concertado Regional, alineado al Plan Estratégico Institucional del Gobierno Regional Puno 2021-2026, donde están vinculadas a los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) y Acciones Estratégicas Institucionales (AEI), cuya finalidad es mejorar los factores del entorno del territorio acciones que serán medibles por indicadores en base a su línea de base y metas anuales 2025; y por ende la Red de Salud Puno, desarrolla acciones que contribuyen a mejorar la situación de salud de la población de la jurisdicción de la Provincia de Puno, garantizando atención sanitaria integral y de calidad, basada en la familia como eje principal de la atención de salud, priorizando a los sectores más pobres y vulnerables en sus 82 Establecimientos de Salud distribuidos en 07 Microredes y 03 Centros de Salud Mental Comunitario (en la Ciudad de Puno y en el Distrito de Acora) y adicionalmente cuenta con 01 Hogar Protegido que se encuentra en la ciudad de Puno.

De acuerdo a la normatividad emitida por SERVIR-.R P.E. Nro. 141- 2016-SERVIR-PE, marco del proceso de implementación de la Ley 30057, ley del servicio civil, establece que la finalidad de las entidades públicas del estado, el alcance de mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a la ciudadanía, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Así mismo en el artículo 10 de la ley Nr.30057, ley del servicio civil, establece 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, al mismo tiempo busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores para un buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Siendo necesario que la Unidad ejecutora 405 Red de Salud Puno implemente para su aprobación, el Plan de Desarrollo de las Personas; documento de Gestión que permitirá que los trabajadores administrativos y asistenciales cuenten con un cronograma de Capacitación, que posibilite mejorar sus capacidades y habilidades.

El financiamiento se ejecutará con recursos de la entidad según el numeral 6.1.1.3 y 6.1.2.3 de la directiva 141.

En el presente Documento se plasma las necesidades de capacitación de nuestra unidad ejecutora, las mismas que se encuentran limitadas por el Presupuesto, ya que se debe señalar que la capacitación de acuerdo a normatividad es un derecho del trabajador y una obligación del empleador, pero la limitante siempre es el presupuesto, por lo que los Trabajadores se auto capacitan, motivo por el que el Comité de Capacitación conformado según Resolución Directoral N°106-2025-SA-D-UE-405/RED SALUD PUNO de la Red de Salud Puno, que a través de una reunión de trabajadores tengan a bien presentar sus necesidades para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del 2025 de la entidad ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad. Asimismo, cuenta con la estructura establecida en la R.P.E. N° 141-2016-SERVIR-PE, y las acciones de capacitación priorizadas se ha tomado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, del mismo modo para el desarrollo de las acciones de capacitación, el beneficiario debe asumir los compromisos y la entidad brindar las facilidades establecidas en la normatividad.

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

II.-BASE LEGAL:

- Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, publicada el 30 de Enero 2002; que establece que el proceso de modernización tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un estado al servicio de la ciudadanía, con canales efectivos de participación ciudadana, descentralizado y

desconcentrado, transparente en su gestión, con servidores públicos calificados entre otros.

- Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, publicada el 13 de agosto del 2002; que establece que los fines de la función pública son el servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, publicada el 04 de Julio de 2013, que aprueba el nuevo régimen del Servicio Civil, cuya finalidad es lograr que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, además que presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13 de Junio del 2014, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución Ministerial N° 1357-2018/MINSA, de fecha 28 de Diciembre del 2018, que aprueba el documento técnico: "Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030", el cual busca disponer del personal requerido para satisfacer las necesidades de salud de la población, suficientes en cantidad, competente y comprometido con los objetivos sanitarios del país.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016 -SERVIR - PE, publicada el 13 de Agosto del 2016, que aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades Públicas" y que tiene por finalidad 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.
 - Resolución Presidencial Ejecutiva N° 299-2017- SERVIR - PE, de fecha 26 de Diciembre 2017, que aprueba por delegación la "Guía de Evaluación de la Capacitación a Nivel de Aplicación en Entidades Públicas", cuyo objetivo es establecer pautas y recomendaciones para evaluar la



[Handwritten signature]



capacitación a nivel de aplicación y promover la aplicación de los aprendizajes adquiridos.

- Resolución Directoral 456-23-SA-D-UE405/RED-SALUD PUNO, de fecha 29 de Diciembre del 2023, que aprueba el Documento Técnico "Plan Operativo Institucional (POI) 2024 - consensado con el PIA 2024, en el Aplicativo CEPLAN V.01 de la Unidad Ejecutora 405 Red de Salud Puno", instrumento de gestión que contiene los productos, actividades y subproductos programados para la Red de Salud Puno.

III.-OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:

- ✓ Reducir la desnutrición crónica en niños y niñas menores de 05 años.
- ✓ Disminuir la anemia en niños y niñas de 6 a 36 meses.
- ✓ Reducir la mortalidad Materna Neonatal.
- ✓ Mejorar la calidad de servicios para la atención de la población.
- ✓ Fortalecer la gestión Institucional del Gobierno Regional de Puno.
- ✓ Mejorar la capacidad adaptativa de las poblaciones, ecosistemas y servicios públicos a los efectos del cambio climático en la Región Puno.

Acciones Estratégicas Institucionales

CODIGO	DESCRIPCION
AEI.01.01	Vacuna completa suministrada en forma oportuna a niños (as) menores de 5 años.
AEI.01.02	Vigilancia de crecimiento y desarrollo oportuno a niños (as) menores de 5 años.
AEI.01.03	Vigilancia en prácticas saludables oportunas en familias con niños (as) menores de 5 años.
AEI.01.04	Vigilancia del agua para consumo humano oportuno en centros poblados.
AEI.01.06	Asistencia con dosis completa oportuna de micronutrientes y hierro para niños (as) de 6 a 36 meses.
AEI.01.08	Lactancia materna exclusiva sin otro suplemento a niños (as) menores de 6 meses.
AEI.01.09	Acceso a métodos de planificación familiar oportuno para las mujeres de 15 a 49 años.
AEI.01.10	Atención prenatal integral para gestante reenfocada.
AEI.01.11	Atención del parto institucional en forma oportuna a gestantes.
AEI.01.12	Atención institucional en forma oportuna al recién nacido.



AEI.01.13	Servicios de prevención y control de enfermedades transmisibles en forma oportuna y calidad a la población.
AEI.01.14	Servicios de prevención y control de enfermedades no transmisibles en forma oportuna y de calidad a la población.
AEI.01.15	Atención en salud oportuna para población en riesgo por causas externas.



IV.- MISIÓN Y VISIÓN

Misión institucional:

"Somos una organización de salud con competencias y cultura de valores que garantiza la Atención Integral de Salud con Eficiencia y Eficacia en respuesta a las necesidades de la población, para mejorar el nivel de salud con participación activa de los actores sociales".



Lograr que la población asignada tengan acceso a los servicios de salud con calidad, que administra y cuyos recursos gestiona y proveen, para promocionar la salud de las personas desde su fecundación hasta su muerte natural, para establecer su salud de acuerdo al nuevo modelo de atención integral de salud para prevenir las enfermedades, para proteger y recuperar la salud de la población en situaciones de emergencia y desastres y para apoyar a las comunidades e instituciones en la construcción de entornos saludables.



Visión institucional:

"Ser una organización de salud líder a nivel sur del país, en el desarrollo integral de la población, con una gestión sanitaria con: Equidad, calidad, transparente, eficacia, con un potencial humano identificado en el que hacer sanitario". Fortaleciendo la democracia y de los derechos y responsabilidades ciudadanos basados en la ampliación de fuentes de trabajo estable y formal, con el mejoramiento de los ingresos, en la educación de valores orientados hacia la persona y la familia como unidad de la Salud y desarrollo de la sociedad, en una cultura de solidaridad de vida y de salud, así como el establecimiento de mecanismo de accesibilidad a los servicios de salud con calidad, integrados en un sistema nacional coordinado y descentralizado de salud y cumpliendo las políticas y objetivos regionales de salud.



V.- ESTRUCTURA ORGÁNICA:

01. Órgano de Dirección

a. Dirección Regional

b. Red de Salud Puno



02. Órgano de Control

a. Oficina de Control Institucional



03. Órganos de Asesoramiento

a. Oficina de Planeamiento y Presupuesto

b. Oficina de Salud de las Personas

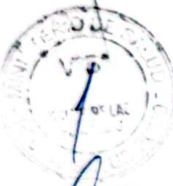


04. Órganos de Apoyo

a. Oficina de Administración

b. Unidad de Estadística e Informática

c. Unidad de Seguros



05. Órganos de Línea

a. Micro red de Salud Metropolitano Puno

b. Micro red de Salud José Antonio Encinas

c. Micro red de Salud Simón Bolívar

d. Micro red de Salud Acora

e. Micro red de Salud Mañazo

f. Micro red de Salud Laraqueri

g. Micro red de Salud Capachica



- Organigrama



Ing. W. Mendoza A.

OFICINA DE ADMINISTRACION



DIRECCION
REGIONAL DE
SALUD PUNO

DIRECCION RED DE SALUD PUNO

OFICINA DE CONTROL
INSTITUCIONAL

OFICINA PLANEAMIENTO Y
PRESUPUESTO

UNIDAD DE ESTADISTICA E
INFORMATICA

OFICINA DE SALUD DE LAS
PERSONAS

UNIDAD DE SEGUROS

MICRO RED
METROPOLITANO

I-3. METROPOLITANO
I-2. PUERTO
I-2. TAQUILE
I-1. UROS
I-3. VALLECITO

MICRO RED JOSE
ANTONIO ENCINAS

I-3. ATUNCOLLA
I-3. COATA
I-3. 4 DE NOVIEMBRE
I-1. HABITAH HUMANITY
I-2. HUATTA
I-1. HUERTA HUARAYA
I-4. JAE
I-2. PAUCARCOLLA
I-1. SAN MARTIN DE
YANICO
I-2. SORAZA
I-1. SUCASCO
I-1. VIRGEN DE LA
CANDELARIA

MICRO RED SIMON
BOLIVAR

I-1. CAMATA
I-1. CCOTA
I-2. COCHIRAYA
I-3. CHEJOÑA
I-3. CHUCUITO
I-2. CHURO
I-2. ICHU
I-1. JAILLIHUAYA
I-1. LUQUINA CHICO
I-1. PALLALLA
I-2. PERKA
I-2. PLATERIA
I-2. SALCEDO
I-3. SIMON BOLIVAR
I-1. TACASAYA
I-1. TITILACA

MICRO RED DE SALUD
ACORA

I-4. ACORA
I-2. AMPARANI
I-2. CAPALLA
I-2. CARITAMAYA
I-2. CARUMAS
I-2. COCOSANI
I-1. CUCHO ESQUEÑA
I-2. CRUCERO
I-2. CULTA
I-2. CHANCACHI
I-1. HUAYLLAHUECO
I-2. JAYU JAYU
I-1. LAQUI
I-2. SACUYO RIO
GRANDE
I-2. SANTA ROSA DE
YANAQUE
I-2. TAYPICIRCA
I-2. TOTORANI
I-1. THUNCO
I-2. VILLA SOCCA

MICRO RED DE SALUD
MAÑAZO

I-1. CACHIPASCANA
I-1. CONDORIRI
I-1. CHARAMAYA
I-2. JUNCAL
I-1. TOLAPALCA
I-3. MAÑAZO
I-1. SAN GERONIMO
DEULLAGACHI
I-1. SAN MIGUEL DE
CARI CARI
I-2. TIQUILLACA
I-2. VILQUE
I-1. YANARICO

MICRO RED DE SALUD
LARAQUERI

I-2. AGUAS CALIENTES
I-1. CARUCAYA
I-1. COLLACACHI
I-2. HUACOCULLLO
I-1. HUARIJUYO
I-1. INCHUPALLA
I-1. JILATAMARCA
I-3. LARAQUERI
I-2. PICHACANI

MICRO RED DE SALUD
CAPACHICA

I-2. AMANTANI
I-3. CAPACHICA
I-1. CCOTOS
I-2. ESCALLANI
I-2. ISANURA
I-2. LLACHON
I-1. YAPURA



VI.- NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD:

SERVIDORES CIVILES DE LA RED DE SALUD PUNO 2025

RED /SITUACION	REGIMEN D.L. N° 276	REGIMEN D.L. N° 728	REGIMEN D.L. N° 1057 - INDETERMINADO	REGIMEN D.L. N° 1057 (EX CAS COVID)	DESTACADOS	SUBTOTAL DE SERVIDORES
ADMINISTRATIVOS RED						
PROFESIONAL	18		14		1	33
TECNICO	16		17			33
AUXILIAR	1		1			2
MEDICO	2					2
NO MEDICO	13		8	5		26
TECNICO	5			4		9
AUXILIAR				1		1
ASISTENCIALES POR MICROREDES						
MICRORED ACORA						
PROFESIONAL MEDICO	12			2		14
PROFESIONAL NO MEDICO	54	1	15	15		85
TECNICOS	54	1	9	7		71
AUXILIARES	5	1		1		7
ADMINISTRATIVO	2		3			5
MICRORED CAPACHICA						
PROFESIONAL MEDICO	5					5
PROFESIONAL NO MEDICO	17		5	8		30
TECNICOS	8		4	8		20
AUXILIARES						0
ADMINISTRATIVO				1		1
MICRORED LARAQUERI						
PROFESIONAL MEDICO	4			1		5
PROFESIONAL NO MEDICO	20		5	7		32
TECNICOS	15		3	8		26
AUXILIARES	2			1		3
ADMINISTRATIVO				1		1
MICRORED JOSE ANTONIO ENCINAS						
PROFESIONAL MEDICO	13		1	6		20
PROFESIONAL NO MEDICO	88	1	10	20		119
TECNICOS	28		5	20		53
AUXILIARES	3			1		4
ADMINISTRATIVO	1		8	1		10



Ing. W. Mandoza R.



[Handwritten signature]



MICRORED MAÑAZO						
PROFESIONAL MEDICO	4			2		6
PROFESIONAL NO MEDICO	24		7	11		42
TECNICOS	19		1	9		29
AUXILIARES	2					2
ADMINISTRATIVO				1		1
MICRORED METROPOLITANO						
PROFESIONAL MEDICO	8			2		10
PROFESIONAL NO MEDICO	39		12	9		60
TECNICOS	16		4	7		27
AUXILIARES	2					2
ADMINISTRATIVO	2		3	1		6
MICRORED SIMON BOLIVAR						
PROFESIONAL MEDICO	7			4		11
PROFESIONAL NO MEDICO	42		9	17		68
TECNICOS	19		2	17	1	39
AUXILIARES	2					2
ADMINISTRATIVO	2		3	1		6
CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO ALFREDO MENDIGURI PINEDA						
PROFESIONAL MEDICO				2		2
PROFESIONAL NO MEDICO	3			10		13
TECNICOS	1			2		3
AUXILIARES	1					1
ADMINISTRATIVO				4		4
CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO ALTO PUNO						
PROFESIONAL MEDICO				3		3
PROFESIONAL NO MEDICO				16		16
TECNICOS				3		3
AUXILIARES				2		2
ADMINISTRATIVO				5		5
CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO AMANECER - ACORA						
PROFESIONAL MEDICO	1					1
PROFESIONAL NO MEDICO	2			8		10
TECNICOS				3		3
AUXILIARES						0
ADMINISTRATIVO				6		6
HOGAR PROTEGIDO						



PROFESIONAL MEDICO						0
PROFESIONAL NO MEDICO				1		1
TECNICOS				8		8
AUXILIARES						0
ADMINISTRATIVO				1		1
TOTAL						1010

Fuente AIRHSP

Régimen 728 fuente INFORHUS



VII.-RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC):



CPC. Marjorie Hancoco Zirena
JEFE DE LA UNIDAD DE RR.HH.
RED DE SALUD PUNO



Ing. Walter Mendoza Anco
Jefe Unidad de Planeamiento y Presupuesto
RED DE SALUD PUNO
CMP. 77277



M.C. Ulises W. Ticona Mariani
DIRECTOR DE LA RED DE SALUD PUNO
CMP. 87386



M.C. DARWIN VIDAL BLANCO SANCHEZ
JEFE DE SALUD DE LAS PERSONAS
RED DE SALUD PUNO
CMP. 60023



Dr. Fernando Castro Ferro
ESPECIALISTA MEDICINA FAM
CMP. 52998 RNE. 31072
MEDICINA OCUPACIONAL Y TELEMEDICINA

ORDENAR

FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE		FORMA DE	
----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--

42	INSUFICIENTES PRODUCTOS Y PLANES DE MEJORA CONTINUA EN LA CALIDAD	TALLER DE ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE MEJORA PLANES DE MEJORA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y APLICACIÓN)	ELABORAR PROYECTOS Y PLANES DE MEJORA CONTINUA EN LA CALIDAD PARA OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA ENTIDAD	REALIZAR PROYECTOS Y PLANES DE MEJORA CONTINUA EN LA CALIDAD PARA OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA ENTIDAD	30	TALLER	C3	1	1	1	1	7	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	3	2200	2000
43	INSUFICIENTES PRODUCTOS Y PLANES DE MEJORA CONTINUA EN LA CALIDAD	CURSO SOBRE AUDITORIA Y Acreditación	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y APLICACIÓN)	COMPRENDER LOS ESTÁNDARES DE AUTOCERTIFICACIÓN PARA LA Acreditación	APLICAR CORRECTAMENTE LOS INSTRUMENTOS DE AUTOCERTIFICACIÓN PARA LA Acreditación	33	TALLER	C1	1	2	1	1	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	4000	4000
44	EL LIMITADO MANEJO FARMACOLÓGICO EN EL MANEJO DE PACIENTES	CURSO DE ACTUALIZACIÓN EN MANEJO FARMACOLÓGICO PARA PACIENTES CON ADICCIÓN	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y APLICACIÓN)	ADQUIRIR CONOCIMIENTOS ACTUALIZADOS SOBRE EL MANEJO FARMACOLÓGICO EN PACIENTES CON ADICCIÓN PARA OPTIMIZAR SU TRATAMIENTO Y REDUCIR EL RIESGO DE RECADAS	APLICAR CORRECTAMENTE LOS INSTRUMENTOS DE TRATAMIENTO FARMACOLÓGICO EN PACIENTES CON ADICCIÓN, GARANTIZANDO UNA INTERVENCIÓN EFECTIVA Y SEGURA EN LA REDUCCIÓN DEL RIESGO DE RECADAS	50	TALLER	C1	3	3	1	1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	6000	6000
45	LAS DIFICULTADES EN EL MANEJO COMUNITARIO DE PACIENTES CON VIOLENCIA SEXUAL	TALLER DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL ENFOQUE CENSO Y PSICOSOCIAL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y APLICACIÓN)	COMPRENDER LOS PROTOCOLOS DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL PARA LA INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL ASIGURANDO UN ABORDAJE ADICUADO Y LIBRE DE REVICTIMIZACIÓN	BRINDAR UNA ATENCIÓN INTEGRAL BASADA EN PRINCIPIOS DE CONTINGENCIA Y CONTINGENCIA EN CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL ASIGURANDO UN ABORDAJE ADICUADO Y LIBRE DE REVICTIMIZACIÓN	50	TALLER	C1	3	3	1	1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	6000	6000
46	LAS DIFICULTADES EN EL MANEJO COMUNITARIO DE PACIENTES CON VIOLENCIA SEXUAL	CAPACITACIÓN EN MANEJO COMUNITARIO DE PACIENTES CON VIOLENCIA SEXUAL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y APLICACIÓN)	RECONOCER ESTRATEGIAS EFECTIVAS PARA EL MANEJO COMUNITARIO DE PACIENTES CON VIOLENCIA SEXUAL, PROMOVENDO SU INTEGRACIÓN Y ADHERENCIA AL TRATAMIENTO	IMPLEMENTAR PLANES DE INTERVENCIÓN COMUNITARIA PARA PACIENTES CON VIOLENCIA SEXUAL, PROMOVENDO SU APOYO Y REDUCIENDO LOS RIESGOS DE RECADA O AISLAMIENTO SOCIAL	50	TALLER	C1	3	3	1	1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	6000	6000
47	INSUFICIENTE MANEJO DE EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS	TALLER DE EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS (MANEJO DE CLAVES)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y APLICACIÓN)	CONOCER EL ENFOQUE DIT EN LOS CONTROLES CERO	APLICAR CORRECTAMENTE CON LOS CONTROLES CERO, TIPO EXAMEN CERO, ANTROPOMETRÍA, MEDICIÓN DE LA HEMOGLOBINA, RT DEL BIEN CHERCHERO Y LLENADO DE LA HISTORIA	30	TALLER	C1	3	3	1	1	7	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	3	4000	4000
48	DEFICIENTE MANEJO DE EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS	TALLER DE EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS (MANEJO DE CLAVES)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y APLICACIÓN)	RECONOCER OPORTUNAMENTE EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS	IMPLEMENTAR EL MANEJO DE EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS	230	TALLER	C1	3	3	1	1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	1300	1300
49	DEFICIENTE MANEJO DE EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS	PORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL MANEJO DE EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y APLICACIÓN)	COMPRENDER LA TÉCNICA ADECUADA DE INSERCIÓN Y RETIRO DEL MÉTODO ANTICONCEPTIVO DE LARGA DURACIÓN	DESARROLLAR DE MANERA ADECUADA LA INSERCIÓN Y RETIRO DEL MÉTODO ANTICONCEPTIVO DE LARGA DURACIÓN, BUEN CHERCHERO Y SUBSEGUIMIENTO PARA DISMINUIR LAS COMPLICACIONES POST INSERCIÓN DEL IMPLANTE SUBDERMICO Y A SU VEZ DISMINUIR EL ABANDONO DEL MÉTODO ANTICONCEPTIVO	60	TALLER	C1	3	3	1	1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	900	900
50	DESCONOCIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL DEL APNAP AL DIT Y LA DIRECTIVA SANITARIA N° 161, MINSA/DIGESA-2005	ACTUALIZACIÓN DE PROGRAMA PRESUPUESTAL DEL APNAP AL DIT Y LA DIRECTIVA SANITARIA N° 161, MINSA/DIGESA-2005	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y APLICACIÓN)	IDENTIFICAR LOS CODIGOS HS CORRESPONDIENTES A LAS ACTIVIDADES DE SALUD AMBIENTAL	APLICAR CORRECTAMENTE LOS CODIGOS HS PARA REPORTAR LA INFORMACIÓN EN LOS ACTUARIOS DE SALUD AMBIENTAL	12	CURSO	C1	3	3	1	1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	800	SIN PRESUPUESTO
TOTAL																			44,700.00



VIII.- FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

El costo estimado de las acciones de capacitación programadas para el 2025 asciende a s/. 94,326.00 sin embargo, el costo de ejecución de las actividades contempladas en el presente Plan de Desarrollo de las Personas del ejercicio presupuestal 2025 estará sujeta a la disponibilidad presupuestal de la entidad, asimismo cabe resaltar que dentro de la entidad **no se cuenta con un presupuesto específico** para la atención del PDP 2025 (capacitación) de la entidad, de acuerdo a lo comunicado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, por lo que en la mayoría de casos se tratará de solventar con otras metas o específicas de gasto asignadas a las estrategias sanitarias de salud, además también habrá autogestión para el cumplimiento de dichas capacitaciones.

Por otro lado, se harán uso para las capacitaciones virtuales de las alianzas estratégicas con el Ministerio de Salud, SERVIR, ENSAP, IPGEN y Gobiernos Regionales sin fines de lucro.

IX.- MATRIZ PDP



CPC Marisol Franco Zirena
JEFE DE LA UNIDAD DE RR.HH.
RED DE SALUD PUNO



Ing. Walter Mendoza Anco
JEFE Oficina de Planeamiento y Presupuesto
RED DE SALUD PUNO
C. 77877



M.C. Ludwin W. Ticopa Mamani
JEFE DE LA RED DE SALUD PUNO
CMP. 87396



M.C. Darwin Pineda Mancoske
JEFE DE SALUD DE LAS PERSONAS
RED DE SALUD PUNO
CMP. 63023



DR. FERNANDO
COORDINADOR
ESPECIALISTA EN GERIATRIA
CMP. 52998 RNE. 31672
MEDICINA OCUPACIONAL Y TELEMEDICINA

MATRIZ POP

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

Nombre de entidad	RED DE SALUD PUNO
BUC de entidad	2044846455

CONSOLIDADO POR: ÁREA DE CAPACITACIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS VALIDADO POR: MIEMBROS DEL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN

Nº	1. ORGANISMO O UNIDAD ORIGINARIA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL REPRESENTANTE DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE RECURSOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRES DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PROFESION	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. DURACIÓN	13. MONTO TOTAL
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	28	MATERIAS TRANSVERSALES	FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA LA CORRECTA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	2000
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	30	POLÍTICAS SECTORIALES	ATENCIÓN ADECUADA DE EMERGENCIAS SEGÚN PRIORIDAD	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	950
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	111	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO SOBRE ETICA E INTEGRIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	2000
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	111	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO: IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO OS Y REACCIÓN Y APLICACIÓN)	PRESENCIAL	3	2000
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	17	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO: GESTIÓN DE RIESGOS EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO OS Y REACCIÓN Y APLICACIÓN)	PRESENCIAL	3	2000
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	48	POLÍTICAS SECTORIALES	CAPACITACIÓN SOBRE EL CORRECTO LLENADO DEL HUS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO OS Y REACCIÓN Y APLICACIÓN)	VIRTUAL	3	
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	48	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE CÁNCER BUCAL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO OS Y REACCIÓN Y APLICACIÓN)	VIRTUAL	3	
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	48	POLÍTICAS SECTORIALES	CAPACITACIÓN SOBRE EL INDICADOR N°12 DE CONSUMIDORES DE	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO OS Y REACCIÓN Y APLICACIÓN)	PRESENCIAL	3	405
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	72	POLÍTICAS SECTORIALES	INMUNIZACIONES EN NIÑOS Y CADENA DE FRÍO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	20000
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	72	POLÍTICAS SECTORIALES	CORRECTO LLENADO Y USO DEL APLICATIVO SIHCE	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	18000
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	72	POLÍTICAS SECTORIALES	MANEJO ADECUADO DEL KIT DE ESAVI	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	18000
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	106	POLÍTICAS SECTORIALES	CAPACITACIÓN PARA LA APLICACIÓN CORRECTA DE LA CAPACITACIÓN EN	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	18000
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	9	POLÍTICAS SECTORIALES	REPORTE HIS Y SIS PARA EL PROFESIONAL NUTRICIONISTA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	150

14	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO DE FORTALECIMIENTO Y ACTUALIZACION EN TODOS LOS MÓDULOS DE	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	200
15	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	TALLER SOBRE CONTROL PREVIO Y CONCURRENTE	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	200
16	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO SOBRE LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO Y SU CONSTITUCION	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	200
17	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Y CALCULO DE ESTIMACIONES MENSUALES Y CAPACITACION	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	200
18	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	771	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SOBRE LA IMPORTANCIA DE SST Y SU IMPLEMENTACION	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0
19	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	771	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	IDENTIFICACION DE PELIGROS Y EVALUACION DE RIESGOS Y CONTROL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE SOLO CONOCIMIENTO	VIRTUAL	2	0
20	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	29	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	CAPACITACION EN ANALISIS Y VISUALIZACION DE DATOS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	PRESENCIAL	3	405
21	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	46	POLÍTICAS SECTORIALES	YALLER TECNICO / PRACTICO PARA LA APLICACION DE LA NT 213-DGIESP- MINSA- 2024	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	1200
22	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	101	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN EL CORRECTO MANEJO DE HIS Y SIS CONSEJO Y COMUNIDAD Y	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	1500
23	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	130	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	OPORTUNO LLENADO DE HIS Y SIS REFERENTE A LA PREVENCIÓN Y	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	1500
24	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	123	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	CAVALTACION EN REPORTES HIS Y SIS DEL PAQUETE DE ATENCIÓN POR CURSO DE VITALIDAD	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	1500
25	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	77	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO APLICACION CORRECTA DE LA NORMATIVA PARA LA ATENCIÓN DE IRAS Y ETIAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	0
26	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	123	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO APLICACION CORRECTA DE LA NTS N° 214- MINSU/DGIESP	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	2000
27	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	130	POLÍTICAS SECTORIALES	SOCIALIZACION DE NORMAS TECNICAS E INDICADORES REFERENTES A LA PREVENCIÓN Y	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	1950
28	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	130	POLÍTICAS SECTORIALES	SOCIALIZACION DE NORMAS TECNICAS E INDICADORES REFERENTES A LA PREVENCIÓN Y	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	1950
29	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	DETALLADO EN LA HORA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ENC	130	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	OPORTUNO LLENADO DE HIS Y SIS REFERENTE A LA PREVENCIÓN Y	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	1950

30	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	74	POLÍTICAS SECTORIALES	GESTIÓN EFICIENTE DE INFORMES HIS EN PROMOCIÓN DE LA SALUD	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	1500
31	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	161	POLÍTICAS SECTORIALES	CAPACITACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE LA NORMA TÉCNICA DE PASANTÍA - TALLER	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	1800
32	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	TÉCNICO DEL SISTEMA DE PLANEAMIENTO PASANTÍA - TALLER	Formación Laboral	PASANTIA	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	760
33	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	EXPERIENCIAS EFECTIVAS EN TEMAS PASANTÍA - TALLER	Formación Laboral	PASANTIA	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	12490
34	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	19	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS SOBRE GESTIÓN DE PASANTÍAS - TALLER	Formación Laboral	PASANTIA	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	18240
35	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	26	POLÍTICAS SECTORIALES	PORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES AL PERSONAL DE SALUD PARA LA PASANTÍA - TALLER	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	500
36	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	150	POLÍTICAS SECTORIALES	IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA NORMA TÉCNICA DE SALUD PARA EL CUIDADO DE LA PASANTÍA - TALLER	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	1500
37	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	11	POLÍTICAS SECTORIALES	ACTUALIZACIÓN PARA EL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE SALUD POR TALLER	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	150
38	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	106	POLÍTICAS SECTORIALES	PORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN EL MODELO DE CUIDADO DE LA PASANTÍA - TALLER	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	2844
39	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	76	POLÍTICAS SECTORIALES	PORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN LA NORMA TÉCNICA DE SALUD PARA EL CUIDADO DE LA PASANTÍA - TALLER	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	2844
40	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	76	POLÍTICAS SECTORIALES	LA NTS 201-2023/ MINSA NORMA TÉCNICA DE SALUD PARA EL CUIDADO DE LA PASANTÍA - TALLER	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	1422
41	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	50	POLÍTICAS SECTORIALES	ACTUALIZACIÓN EN ESTRATEGIAS PARA LA ATENCIÓN PASANTÍA - TALLER	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	300
42	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	68	POLÍTICAS SECTORIALES	INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS SOBRE GESTIÓN DE PASANTÍAS - TALLER	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	1650
43	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	6	POLÍTICAS SECTORIALES	IMPLEMENTACIÓN DE BRIGADAS DE INTERVENCIÓN PASANTÍA - TALLER	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	1650
44	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	75	POLÍTICAS SECTORIALES	ORGANIZACIÓN Y ENTRENAMIENTO DE COMUNIDADES PASANTÍA - TALLER	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	1800
45	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	30	MATERIAS TRANSVERSALES	ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE MEJORA Y PLANES PASANTÍA - TALLER	Formación Laboral	TALLER	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	200

46	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	33	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO SOBRE AUDITORIA Y ACREDITACIÓN	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	400
	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO DE ACTUALIZACIÓN EN MANEJO FARMACOLÓGICO	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	600
	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	600
	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	MANEJO COMUNITARIO DE PACIENTES CON SIDA	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	600
	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	30	MATERIAS TRANSVERSALES	TALLER TEÓRICO / PRÁCTICO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE CONSULTORIOS CRED CON ENFOQUE DIT	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	4600
	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	238	POLÍTICAS SECTORIALES	TALLER DE EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS (MANEJO DE CLAVES)	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	1500
	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	60	POLÍTICAS SECTORIALES	COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	900
	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	32	POLÍTICAS SECTORIALES	ACTUACIÓN EN EL PROGRAMA PRESUPUESTAL DEL APNOP AL DIT Y LA DIRECTIVA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	800
												TOTAL	SALDO

X.- RESPONSABILIDAD

El Comité de Planificación de la Capacitación es responsable de que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones adecuadas y favorables para la implementación de las acciones de capacitación; así como validar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP - 2025, elaborado por la Unidad de Recursos Humanos; evaluando y determinando de ser el caso las modificaciones necesarias.

La Unidad de Recursos Humanos es la responsable de conducir la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación; también emite lineamientos internos sobre el proceso de capacitación en concordancia con lo establecido por SERVIR.

XI.- RECOMENDACIONES

En caso de abandono del curso de capacitación

En caso de que el servidor civil favorecido con una capacitación abandone o desaprobe la capacitación, se hará responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado.

Los participantes que abandonen, desaprobren o no acepten participar del proceso de capacitación dentro del año, salvo casos debidamente justificados, será excluido para poder ser capacitado dentro del presente año fiscal y de la programación de capacitación para el siguiente año.

Carta de compromiso o devolución de la capacitación

El formato de compromiso o devolución de la capacitación es el instrumento que compromete a los servidores civiles, como condición previa al goce del beneficio, un acuerdo con la entidad formalizando los compromisos mínimos y específicos requeridos por la misma.

- a) **Permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda**

Permanecer en la entidad



El beneficiario de capacitación debe permanecer en la entidad por un tiempo determinado en función al valor de la capacitación calculado. En el cuadro 1 se determina la duración del tiempo de permanencia.

Cuadro 1: Valor de la Capacitación para determinar la duración del Tiempo de permanencia

Valor de la capacitación	Tiempo de permanencia
Menor o igual a 1/3 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 30 días calendario
Mayor a 1/3 UIT hasta 2/3 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 60 días calendario
Mayor a 2/3 UIT hasta 1 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 120 días calendario
Mayor a 1 UIT hasta 2 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 180 días calendario
Mayor a 2 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 240 días calendario



El Valor de la capacitación (VC) se calcula de acuerdo a lo siguiente: - Si la capacitación se brinda fuera de la jornada de servicio, el valor de la capacitación es la suma de los costos directos e indirectos. - Si la capacitación se brinda dentro de la jornada de servicio, el valor de la capacitación se calcula de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$VC=CC+ECHS$$

VC: Valor de la Capacitación

CC: Costos de la Capacitación, es decir la suma de los Costos Directos e Indirectos, de acuerdo a lo previsto en el numeral 6.3. de la presente Directiva.

DC: Duración de la Capacitación, la cual se registra en la Matriz PDP en horas cronológicas

FHT: Cantidad de horas de capacitación que el servidor realiza fuera de su jornada de servicio

ECHS: Equivalencia en costo por hora del beneficiario de capacitación en función de su remuneración mensual por la cantidad de horas de la jornada de servicio afectada

El Tiempo de permanencia (TPC) se calcula de acuerdo a lo siguiente:

La duración de la capacitación (DC) se registra en la Matriz PDP en horas cronológicas. En ese sentido, el cálculo del doble de tiempo de duración de la capacitación en días, se realiza de la siguiente manera: Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días = $(DC/8)*2$

Al Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días, se le adiciona la cantidad de días calendario previsto en el Cuadro 1, de acuerdo al Valor de la Capacitación calculado. La cantidad de días que resulte es el Tiempo de permanencia al que se debe comprometer el beneficiario de capacitación. Dicho resultado se considera como días calendarios.

Devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda

Si el beneficiario de capacitación deja de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, durante el desarrollo de la Acción de Capacitación o desde el día siguiente de culminada dicha acción, debe devolver el íntegro del valor de la capacitación.

Si el beneficiario de capacitación deja de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, antes de cumplir con el Tiempo de permanencia al que se comprometió, debe devolver el remanente del valor de la capacitación calculado de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$RVC = VC * [(TPC - TPR) / TPC]$$

RVC: Remanente del valor de la capacitación

TPC: Tiempo de permanencia en días calendarios a los que se comprometió

TPR: Tiempo de permanencia en días calendarios que cumplió.

Asimismo, cuando el servidor gane un concurso público de méritos transversal en la misma entidad, este deberá continuar cumpliendo su Tiempo de permanencia en el nuevo puesto.



Del mismo modo, si durante el compromiso de permanencia, la entidad dispone la rotación de un servidor, éste deberá continuar cumpliendo su compromiso en el órgano o unidad orgánica asignada.

b) Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad

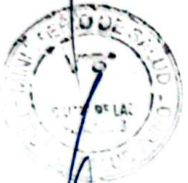


Los Beneficiarios de capacitación deben aprobar con la nota mínima establecida por el proveedor de capacitación o, cuando la entidad determine notas mínimas aprobatorias como parte de su política interna de capacitación, el servidor deberá sujetarse a dicha política. En ambos casos, el servidor debe acreditar su calificación con el documento correspondiente.



En caso la Acción de Capacitación no demande una calificación, el beneficiario de capacitación debe acreditar su asistencia con el documento correspondiente.

c) Cumplir con los requerimientos de la evaluación de la capacitación que le sean solicitados



Los Beneficiarios de capacitación deben completar las herramientas de evaluación de acuerdo al nivel de evaluación establecido para cada Acción de Capacitación, de acuerdo a lo previsto en el numeral 6.4.3 de la presente Directiva.

d) Transmitir, a solicitud de la entidad, los conocimientos adquiridos



El Beneficiario de capacitación debe transmitir los conocimientos adquiridos, por lo menos, a través de una charla o taller, a los servidores civiles de la entidad cuyas funciones se relacionan con la capacitación recibida por el servidor. El plazo máximo para el cumplimiento de este compromiso es de tres meses calendario.



Las obligaciones generadas por estos compromisos, se empiezan a computar desde el día hábil siguiente de concluida la Acción de Capacitación, o la comisión de servicios o licencia otorgada, cuando corresponda. Estas obligaciones son factibles de postergarlas únicamente por causas justificadas o período de vacaciones del servidor, de acuerdo a lo previsto en el artículo 19 del Reglamento General de la Ley.

Si la entidad desvincula al servidor (por causa no imputable a este), no se le exige el cumplimiento de los compromisos asumidos ni se generan penalidades.



Los servidores de confianza, en caso reciban capacitación financiada por el Estado, deben devolver el valor de la capacitación si su relación se interrumpiera por causa imputable a ellos, antes de cumplir con el compromiso de permanencia, de acuerdo a lo previsto en el literal b) del artículo 264 del Reglamento General de la Ley.



Los servidores civiles que accedan a Acciones de Capacitación a través de Becas del Sector Público o Becas del Sector Privado incluidos en el PDP, y que la entidad les haya otorgado licencia con goce de haber, asumen todos los compromisos del presente numeral. En caso la entidad haya otorgado licencia sin goce de haber a dichos servidores, éstos solo asumen los compromisos c) y d) del presente numeral.

Penalidades que asumen los Beneficiarios de capacitación en caso de incumplir los compromisos



En caso de incumplimiento de los compromisos, la ORH aplicará las siguientes penalidades:



Si el servidor no cumple con el compromiso a), del numeral 6.4.2.3. de la presente Directiva, debe devolver el Valor de la Capacitación (VC) o el Remanente del Valor de la Capacitación (RVC), según corresponda. Las entidades están obligadas a adoptar las medidas legales correspondientes para asegurar la devolución los montos antes indicados, pudiendo celebrar contratos de mutuo sujetos a modalidad, suscribir títulos valores como pagarés u otros que la ley habilite o suscripción de una carta de compromiso por parte del servidor.



Si el servidor no cumple con el compromiso b), del numeral 6.4.2.3. de la presente Directiva, debe devolver el Valor de la Capacitación (VC). Las entidades están obligadas a adoptar las medidas legales correspondientes para asegurar la devolución los montos antes indicados, pudiendo celebrar contratos de mutuo sujetos a modalidad, suscribir títulos valores como pagarés u otros que la ley habilite o suscripción de una carta de compromiso por parte del servidor.

Si el servidor no cumple con el compromiso c), del numeral 6.4.2.3. de la presente Directiva, este no podrá acceder a una nueva capacitación hasta que haya pasado seis (06) meses de finalizada la capacitación y se registra en el Legajo del Servidor.

Si el servidor no cumple con el compromiso d), del numeral 6.4.2.3. de la presente Directiva, la ORH registra el incumplimiento del compromiso en el Legajo del Servidor.



XII.- SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION

Medirá las competencias de los trabajadores para identificar las brechas entre competencias óptimas para el puesto y las actuales con el fin de identificar la contribución del personal para alcanzar los objetivos institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño.



La evaluación es un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de la capacitación, lo ideal es evaluar los programas de capacitación desde el principio, durante y al término del evento.



Ing. W. Mendoza A.

En esta fase permite conocer en qué medida se ha logrado cumplir con los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinadas en el planeamiento.

Al principio, es útil hacer un examen inicial (pre test) para determinar el nivel de habilidades de cada participante y para recibir información de lo que esperan aprender. Estos datos pueden utilizarse para evaluar si se ha conseguido mejorar el conocimiento y las habilidades y si se ha satisfecho las necesidades de los participantes.



Así mismo se empleará durante las etapas de evaluación y ejecución los siguientes formatos.



- Formato de ejecución y evaluación de capacitaciones
- Formato de encuesta de reacción
- Guía de evaluación de la capacitación a nivel de aplicación en las entidades publicas
- Carta de compromiso derivados de la capacitación
- Informe de réplica cuando el beneficiario realice pasantía fuera de la institución

La evaluación del impacto de la capacitación se realiza en 3 niveles:

Nivel I: Reacción



En este nivel se mide la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación recibida; esta evaluación se realizará mediante encuestas de percepción del servicio educativo (ponente, ambientes, materiales, etc.) a los beneficiarios durante y/o al final de la capacitación, lo cual permitirá realizar las acciones correctivas, así como mejorar las futuras acciones.



Nivel II: Aprendizaje

El segundo nivel está dirigido a medir los conocimientos adquiridos por los participantes después de una acción de capacitación. Para ello las entidades educativas realizarán evaluaciones antes y después de cada capacitación a fin de determinar si los participantes asimilaron lo que se le impartió.

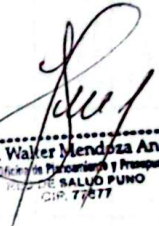
Nivel III: Resultado

En este nivel se medirá si las acciones de capacitación aportan y/o contribuyente en el área y por ende en los objetivos de la Red. Dicha información se extenderá de una encuesta realizada a los jefes inmediatos de los participantes de la capacitación.

XII.- MATRIZ DE EJECUCION 2024



CPC Marusia Hanco Zirena
JEFE DE LA UNIDAD DE RR.HH.
RED DE SALUD PUNO



Ing. Walter Mendoza Anco
Jefe Oficina Planificación y Presupuesto
RED DE SALUD PUNO
CIP. 77277



M.C. Lissette W. Ticona Mariani
JEFE DE LA RED DE SALUD PUNO
CMP. 87395



M.C. Danyel Pinedo Blanco
JEFE DE SALUD DE LAS PERSONAS
RED DE SALUD PUNO
CMP. 69023



Dr. Fernando Castro Ferro
ESPECIALISTA MEDICINA FAM
CMP. 52998 RNE. 31672
MEDICINA OCUPACIONAL Y TELEMEDICINA

MATRIZ DE EJECUCIÓN PDP 2024 RED DE SALUD PUNO
CAPACITACIONES EJECUTADAS EN EL MARCO DEL P.D.P. APROBADO PARA EL EJERCICIO PRESUPUESTAL 2024 EN LA RED DE SALUD PUNO

N°	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA CAPACITACIÓN (Formación laboral o Formación profesional)	COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN (Costos directos + costos indirectos en soles)	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	DETALLE BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN		DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN REALIZADO			NOMBRES DEL PROVEEDOR	SECTOR AL QUE PERTENECE EL PROVEEDOR (Completa: PUEBLICO o PRIVADO)	FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN		SE MODIFICÓ EL PDP	Indicar el N° de Informe de OSE o N° de Acta de Consejo que autoriza la modificación al PDP. En caso la capacitación haya sido implementada en el marco del D.L. 1705 (Ley contra el tráfico de órganos, se debe indicar "L. 1705")
						ORGANO O UNIDAD ORGANICA	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	Total de Horas de duración de la capacitación (horas cronológicas)	Total de Horas de capacitación ejecutada fuera de la jornada laboral (horas cronológicas)	REACCIÓN (Completa Si o No)	APRENDIZAJE (Completa Si o No)	APLICACIÓN (Completa Si o No)			FINANCIAMIENTO VOTO EXCLUSIVO DE LA ENTIDAD (Completa Si o No)	RECIBIDO CONTINUAMENTE ENTRO (En caso de recibir capacitación continua se debe indicar la modalidad que corresponde y el número de la convocatoria)		
		CURSO	FORMACIÓN LABORAL	15249	592	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	24 HORAS	6 HORAS	SI	SI	SI	RED DE SALUD PUNO	PUEBLICO	SI	NO	NO	
		PASANTIA	FORMACIÓN LABORAL	14700	14	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	36 HORAS	12 HORAS	SI	SI	SI	RED DE SERVICIOS DE SALUD CUSCO NORTE	PUEBLICO	SI	NO	NO	
		TALLER	FORMACIÓN LABORAL	0	20	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	4 HORAS		SI			RED DE SALUD PUNO	PUEBLICO	SI	NO	NO	
		CURSO	FORMACIÓN LABORAL	0	22	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	6 HORAS		SI	SI	SI	RED DE SALUD PUNO	PUEBLICO	SI	NO	NO	
		CURSO	FORMACIÓN LABORAL		17	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	4 HORAS		SI			RED DE SALUD PUNO	PUEBLICO	SI	NO	NO	
		TALLER	FORMACIÓN LABORAL	1050	70	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	18 HORAS	2 HORAS	SI	SI	SI	DEFENSA CIVIL PUNO	PUEBLICO	SI	NO	NO	
		CURSO	FORMACIÓN LABORAL	1530	180	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	8 HORAS	1 HORA	SI	SI	SI	RED DE SALUD PUNO	PUEBLICO	SI	NO	NO	
		CURSO	FORMACIÓN LABORAL	810	81	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	6 HORAS		SI	SI	SI	DURANA PUNO	PUEBLICO	SI	NO	NO	
		CURSO	FORMACIÓN LABORAL	0	37	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCIÓN	4 HORAS		SI			CSMR - RED DE SALUD PUNO	PUEBLICO	SI	NO	NO	

10	MOBILIDAD LABORAL Y HABILIDADES SOCIALES	CURSO	FORMACION LABORAL	0	52	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	4 HORAS	12 HORAS	SI				SI	PUBLICO	SI		NO
11	INTERVENCIÓN COMUNITARIA EN SALUD PÚBLICA	PASANTIA	FORMACION LABORAL	5250	5	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	36 HORAS	12 HORAS	SI	SI	SI		SI	PUBLICO	SI		NO
12	INTERVENCIÓN COMUNITARIA EN SALUD PÚBLICA	PASANTIA	FORMACION LABORAL	10500	10	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	36 HORAS	12 HORAS	SI	SI	SI		SI	PUBLICO	SI		NO
13	INTERVENCIÓN COMUNITARIA EN SALUD PÚBLICA	CURSO	FORMACION LABORAL	0	592	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	24 HORAS	6 HORAS	SI	SI	SI		SI	PUBLICO	SI	NO	NO
14	INTERVENCIÓN COMUNITARIA EN SALUD PÚBLICA	CURSO	FORMACION LABORAL	0	592	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	24 HORAS	6 HORAS	SI	SI	SI		SI	PUBLICO	SI	NO	NO
15	INTERVENCIÓN COMUNITARIA EN SALUD PÚBLICA	CURSO	FORMACION LABORAL	0	592	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	24 HORAS	6 HORAS	SI	SI	SI		SI	PUBLICO	SI	NO	NO
16	INTERVENCIÓN COMUNITARIA EN SALUD PÚBLICA	CURSO	FORMACION LABORAL	0	592	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	24 HORAS	6 HORAS	SI	SI	SI		SI	PUBLICO	SI	NO	NO
17	INTERVENCIÓN COMUNITARIA EN SALUD PÚBLICA	CURSO	FORMACION LABORAL	0	592	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	24 HORAS	6 HORAS	SI	SI	SI		SI	PUBLICO	SI	NO	NO
18	INTERVENCIÓN COMUNITARIA EN SALUD PÚBLICA	CURSO	FORMACION LABORAL	0	592	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	24 HORAS	6 HORAS	SI	SI	SI		SI	PUBLICO	SI	NO	NO
19	INTERVENCIÓN COMUNITARIA EN SALUD PÚBLICA	CURSO	FORMACION LABORAL	0	592	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	VARIOS SE DETALLAN EN MATRIZ DE EJECUCION	24 HORAS	6 HORAS	SI	SI	SI		SI	PUBLICO	SI	NO	NO