



Resolución Directoral

Chepén, 28 de marzo del 2025

Visto:



El Informe N°0010-2025-GRLL-GRS-RSCH-UDI que contiene el Acta de Validación del PDP del Comité de Capacitación en el cual los miembros han revisado la matriz PDP para el presente año 2025 dando su aprobación, de fecha 28 de marzo del año 2025, presentado por el Jefe de la Unidad de Docencia e Investigación de la Red Integrada de Salud Chepén, mediante el cual solicita la aprobación del **"Plan de Desarrollo de las Personas de la Red Integrada de Salud Chepén 2025"**, y con Memorándum N° 0221-2025-GRLL-GGR-RIS CHEPÉN-DE, de fecha 28 de marzo del año 2025, a través del cual la Dirección Ejecutiva de la Red Integrada de Salud Chepén autoriza a la Unidad de Recursos Humanos la proyección del acto resolutivo, y;

CONSIDERANDO:



Que, a través de la Resolución Ejecutiva Regional N° 000762-2023-GRLL-GOB, de fecha 22 de diciembre del año 2023, el Gobierno Regional de La Libertad resuelve formalizar la Red Integrada de Salud Chepén (...), cuyo ámbito de competencia sanitaria comprende los establecimientos de salud que se encuentran dentro de la Provincia de Chepén. Además, se dispuso que el funcionamiento se regirá conforme lo estipulado en el Decreto Supremo N° 019-2020-SA y los lineamientos para las Redes Integradas de Salud conformadas;

E. VERTIZ H.

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR como Organismo Técnico Especializado, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública;

Que, el literal c) del artículo 10 del referido decreto legislativo establece que es función de SERVIR dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;



Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el Artículo II de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ha establecido un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado,..., cuya finalidad es, alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Que, el Artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar 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 Estrado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Que, la Unidad de Docencia e Investigación de la Unidad de Recursos Humanos de la Red Integrada de Salud Chepén, eleva el Acta N° 3 de Validación del PDP del comité de Capacitación y el Plan de Desarrollo de las personas para su aprobación por Dirección Ejecutiva de la Red Integrada de Salud Chepén, como titular de la entidad.



Resolución Directoral



Que, con Memorandum N° 0221-2025-GRLL-GGR-RIS CHEPÉN-DE, de fecha 28 de marzo del año 2025, a través del cual la Dirección Ejecutiva de la Red Integrada de Salud Chepén autoriza a la Unidad de Recursos Humanos la proyección del acto resolutivo de la aprobación del ***"Plan de Desarrollo de las Personas de la Red Integrada de Salud Chepén 2025"***;

De conformidad a lo establecido en la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, modificada por la Ley N° 27902 y Ley N° 28013; Ley N° 26842 Ley General de Salud y las facultades administrativas delegadas mediante Resolución Ministerial N° 963 -2017/MINSA; y

Estando con las visaciones de la Unidad de Recursos Humanos, Oficina de Administración y Oficina de Asesoría Legal de la Red Integrada de Salud Chepén;



SE RESUELVE. -

ARTICULO 1°. - APROBAR, el ***"Plan de Desarrollo de las Personas de la Red Integrada de Salud Chepén 2025"***

ARTÍCULO 2°. - ALCANZAR, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR el ***Plan de Desarrollo de las Personas de la Red Integrada de Salud Chepén 2025*** debidamente aprobado.

ARTÍCULO 3°. - ALCANZAR, a la Gerencia Regional de Salud La Libertad el ***Plan de Desarrollo de las Personas de la Red Integrada de Salud Chepén 2025*** debidamente aprobado.

ARTÍCULO 4°. - NOTIFICAR la presente resolución a los interesados e instancias administrativas correspondientes para su seguimiento y cumplimiento, en modo y forma de Ley.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE.

CMQG/EDVH/YFMG

GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD CHEPÉN

M.C. Cynthia M. Quesquén García
DIRECTORA EJECUTIVA



RED INTEGRADA DE SALUD CHEPEN
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS -
PDP 2025

GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD
DR. ANÍBAL MANUEL MORILLO ARQUEROS
GERENTE REGIONAL DE SALUD

RED INTEGRADA DE SALUD CHEPEN
DRA. CYNTIA MILEINI QUESQUEN GARCIA
DIRECTORA EJECUTIVA



**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA RED DE
SALUD
CHEPÉN**

C.P.C. MOZO GAMBOA YOVER FELIX



**EQUIPO DE APOYO DEL PLAN DE DESARROLLO DE
LAS PERSONAS**

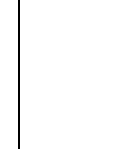
Lic. CORRO ARTEAGA JANETT GLADYS



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS -
PDP 2025**

CHEPEN - PERU

2025

ACCIONES	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
Elaborado por personal de apoyo	LIC. JANETT GLADYS CORRO ARTEAGA	Resp. Capacitación e investigación	
Revisado por	CPC YOYER FELIX MOZO GAMBOA	Jefe(e) Recursos Humanos de la RIS Chicla	
Validad por el comité de planificación de la capacitación	-CPC YOYER FELIX MOZO GAMBOA	Jefe(e) Recursos Humanos de la RIS Chicla	
	-CPC GRISELDA SALAZAR TANTACHUCO	-Jefe de la Oficina De Planeamiento y Presupuesto	
	-LIC. FLOR DELGADO GALVEZ	-Representante de Alta Dirección	
Aprobado por	MC. CYNTIA QUESQUEN GARCIA	-Representante de los Servidores Civiles Directora Ejecutiva de la RIS Chicla	

Introducción



La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y tiene como fin el de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil; a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE3, aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", en la cual ha establecido como instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, señalando en el artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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.



Teniendo en cuenta ello, el Plan de Desarrollo de las Personas de la RIS Chepén ha sido elaborado por el Equipo de Apoyo de Capacitaciones y con aprobación de la Oficina de Recursos Humanos teniendo como base los requerimientos de capacitación de los órganos y/o unidades orgánicas a través del uso de la Plataforma virtual SERVIR "SISCA", los resultados de la evaluación de desempeño obtenidos en el desarrollo de la Gestión de Rendimiento periodo 2025 y el Diagnostico de Conocimientos llevado a cabo por SERVIR respecto a los servidores civiles dentro de la RIS Chepén, siendo validado por el comité de Planificación de la Capacitación, teniendo en consideración los parámetros establecidos por SERVIR en la normativa vigente. El PDP 2025 permite establecer la vinculación con instrumentos de gestión vigentes, teniendo en cuenta su alineación al perfil del puesto del servidor y a los objetivos estratégicos institucionales.



PRESENTACIÓN

En la Región La Libertad, sobre todo en la Provincia de Chepén la situación epidemiológica actual muestra la permanencia de una situación de altas tasas de fecundidad y mortalidad y de un patrón en el que predominan las enfermedades infectocontagiosas (transmisibles), sumado a causas de muerte por padecimientos crónico-degenerativos (enfermedades no transmisibles) ha visibilizado una serie de retos para la gestión de las entidades públicas las cuáles deben de continuar prestando los servicios a la ciudadanía, requiriendo contar con recursos humanos con capacidades profesionales y humanas que permitan responder a las expectativas, demandas y necesidades de salud de la población.



Por otro lado, la reforma en salud tiene como eje central el servicio al ciudadano que garantice que todos los peruanos, sin distinción alguna, cuenten con atención y cobertura de su salud, con servicios de mejor calidad, eficacia y eficiencia. Es así como los servidores del estado estamos sometidos al escrutinio público y debemos ejercer nuestras responsabilidades con integridad y neutralidad, mejorando la gestión pública enfocada en resultados.



Para ello, es necesario que la gestión del desarrollo de capacidades de los trabajadores en las instituciones de salud logre mejorar su desempeño a través de la capacitación, proceso cuyas acciones educativas para la formación laboral que permitan el cierre de brechas y el desarrollo de competencias a nivel individual y colectivo para el logro de los objetivos institucionales, promoviendo servicios de salud con calidad y altos niveles de eficiencia, eficacia y productividad.



Lo anterior implica, que las acciones de capacitación se han plasmado en el Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2025 de la Red Integrada de Salud Chepén, a partir del diagnóstico de las necesidades de capacitación identificados por los órganos o unidades orgánicas de esta entidad, alineadas a las funciones de los perfiles de puestos de los servidores y/o a los objetivos estratégicos institucionales, con la finalidad de fortalecer las competencias de los servidores civiles para contribuir al logro de los objetivos institucionales y mejorar el servicio que se brinda al poblador de Chepén.

En ese mismo orden de ideas, la formación laboral contenida en el Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2025 de la Red Integrada de Salud Chepén, se convierte en un estímulo al buen rendimiento y trayectoria laboral del servidor de salud, siendo un insumo importante para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades de la organización con los perfiles y expectativas laborales del personal de salud que labora en ésta entidad.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2025 de la Red Integrada de Salud Chepén, ha sido elaborado en base a los requerimientos de capacitación de las unidades orgánicas, revisado por el Equipo de Apoyo de Capacitación y con la aprobación de la Oficina de Recursos Humanos, y validado por el Comité de Planificación de la Capacitación respetándose los principios de racionalidad, equidad y transparencia. Contiene aspectos relevantes necesarios para el desarrollo de las estrategias de capacitación que son los siguientes: los objetivos estratégicos institucionales, misión y visión, estructura orgánica, número de servidores por



régimen laboral; así mismo la matriz del Diagnóstico de Necesidades de capacitación, fuentes de financiamiento y la matriz del PDP - 2025.



I. ASPECTOS GENERALES

1.1. VISIÓN DE LA RED INTEGRADA DE SALUD CHEPEN.

Para el año 2026, la Red de Servicios de salud Chepén será una organización líder, cuyo desempeño laboral del personal de salud será de satisfacción a sus usuarios internos y externos.



1.2. MISIÓN DE LA RED INTEGRADA DE SALUD CHEPEN.

Somos una red articulada de establecimientos de salud accesibles a la población, en el ámbito de la Provincia de Chepén, que brinda la atención integral de salud, con servicios organizados, personal calificado, con la coparticipación de la comunidad organizada, para lograr la excelencia en la atención de los servicios y mejora en la calidad de vida.



Para el periodo 2025 -2026 la Red Integrada de Salud Chepén ha determinado realizar los 03 objetivos estratégicos Institucionales de la Región, los mismos que están debidamente articulados con las actividades de la Institución. FUENTE: PLAN ESTRATEGICO - REGION LA LIBERTAD – 2020 - 2025

OEG1. Garantizar servicios de salud integral a la población de La Libertad Acciones

Estratégicas:

AEI.01.01. Promoción de la salud eficiente en beneficio de la población de la Región La Libertad.

AEI.01.02. Atención integral de niños menores de 5 años de la región.

AEI.01.03. Atención en salud sexual y reproductiva accesible, oportuna y de calidad a las gestantes y mujeres en edad fértil de la región.

AEI.01.04. Atención de Enfermedades No Transmisibles integral y oportuna a la población de la región.

AEI.01.05. Atención de las enfermedades transmisibles integral y oportuna a la población de la región La Libertad.

AEI.01.06. Atención para la disminución de la mortalidad por emergencia y urgencias médicas oportuna a la población de la región La Libertad

AEI.01.07. Atención ambulatoria general y hospitalaria oportuna y especializada a la población de la región La Libertad

AEI.01.08. Vigilancia y control de riesgos y daños de la salud de forma integral a la población de la región La Libertad.



GERENCIA REGIONAL DE SALUD



OEG13. Promover la gestión de riesgo de desastres en La Libertad

AEI.13.03. Preparación y respuesta frente a emergencias y desastres oportuna en la región La Libertad

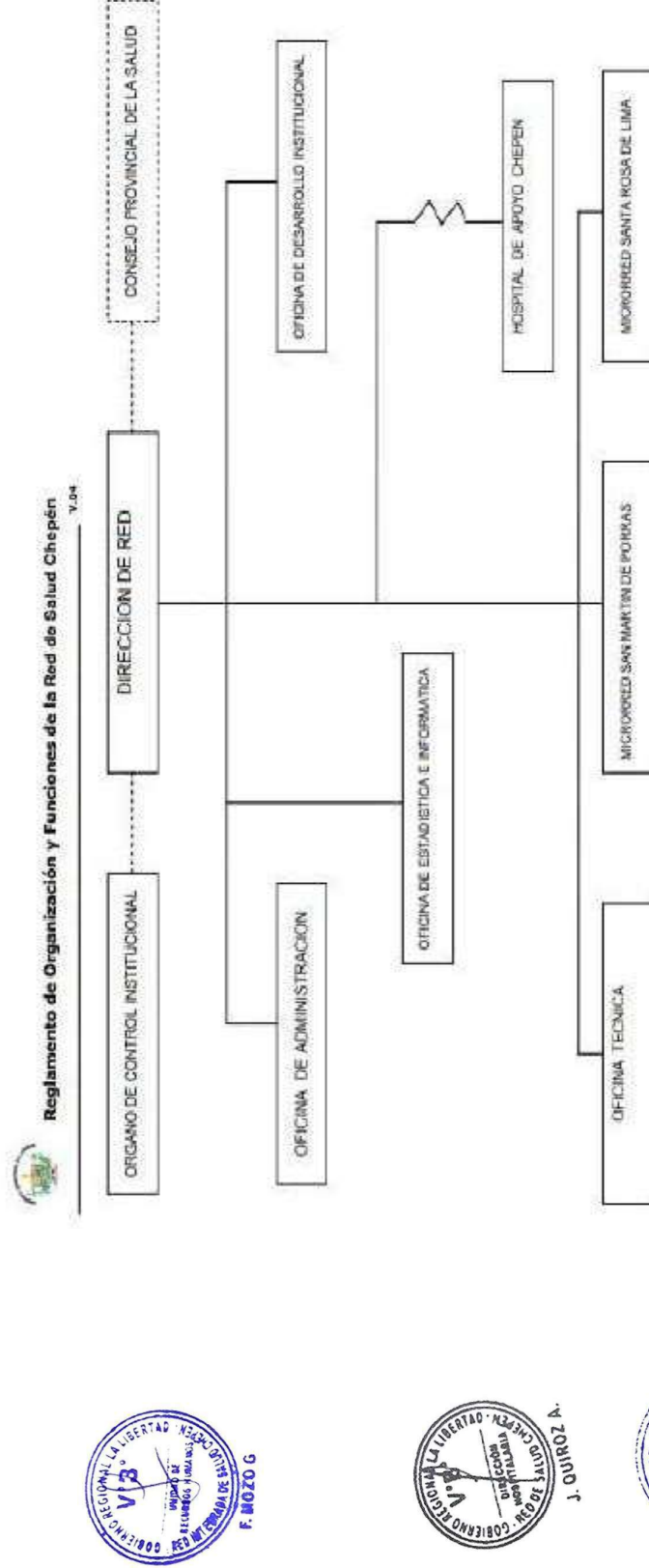
AEI.13.04. Protección de la salud individual y colectiva con vigilancia adecuada de los riesgos y daños para la población vulnerable de la Región La Libertad.

OEG14. Fortalecer la gestión institucional

AEI. 14.03. Gestión administrativa eficiente del Gobierno Regional La Libertad.



1.3. ESTRUCTURA ORGANICA DE LA RED INTEGRA DE SALUD CHEPÉN.



Fuente: Oficina de Planeamiento De la Red Integrada de Salud Chepén

1.4. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD SEGÚN RÉGIMEN LABORAL



Cuadro N°1:

PERSONAL TOTAL SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL – RED DE SALUD CHEPEN U.E 404 -MAYO 2023

U.E	PERSONAL ASISTENCIAL			PERSONAL ADMINISTRATIVO			FUNCIONARIO	TOTAL
	PROFESIONAL DE LA SALUD	TECNICO	AUXILIAR	PROFESIONAL	TECNICO	AUXILIAR		
CHEPEN	239	160	11	12	90	1	2	515
SUB TOTAL	239	160	11	12	90	1	2	515

Fuente: RR.HH– INFORHUS -U.E 404.

Cuadro N°2:

PERSONAL TOTAL SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL - RED DE SALUD CHEPEN U.E 404 -MAYO 2023

Régimen laboral	Total
REGIMEN 276	315
REGIMEN 1057	200
	515

Fuente: RR.HH– INFORHUS -U.E 404.



II. BASE LEGAL

- El Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Reglamento de Capacitación para el Personal perteneciente al Cuadro para Asignación de Personal – CAP de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.
- Ley N° 27785: Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Capítulo II, Artículo 15, inciso d).
- Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 27658: Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 29951: Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013.
- Decreto Legislativo N° 1057: que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM., y la Ley N° 29849 Ley que



Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga Derechos Laborales.

- i) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- j) Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.



- k) Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- l) Resolución Ministerial N° 405-2009-MEM-DM que aprueba la Directiva N° 002-2009-MEMDM: “Directiva Aplicable al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios– CAS en el Ministerio de Energía y Minas”.



- n) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016 -SERVIR/PE., que aprueba la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.
- m) Decreto Supremo N° 117-2017-PCM., Decreto Supremo que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

III. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La implementación del Plan de Desarrollo de las Personas Anual es un instrumento que tiene como base los conceptos y criterios plasmados en la Misión, Visión, Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo de la Red de Integrada de Salud Chepén, considerando en su programación la priorización de necesidades de capacitación basadas en el desarrollo de competencias del recurso humano responsable de las prestaciones sanitarias de la Red de Servicios de Salud.

La identificación de las necesidades de capacitación se ha realizado por cada unidad orgánica, el mismo que se consolidó como requerimiento de capacitación; el cual, mediante un proceso de análisis y reflexión de la práctica diaria (problematización), ha permitido identificar las necesidades de cada área y priorizar las actividades educativas, con el objeto de mejorar las competencias y asegurar productividad, eficiencia y eficacia del personal que labora en la Red de Salud Chepén.

El requerimiento de necesidades de capacitación se ha basado principalmente en la recolección de datos de información proporcionada por las unidades orgánicas, a través de la matriz de actividades educativas del Plan de Desarrollo de las Personas PDP- 2024; Red de Salud Chepén, documento de gestión que fue presentado en su oportunidad a SERVIR, cuyas actividades programadas no fueron ejecutadas en su totalidad por falta de presupuesto institucional.

Para este año 2025 se ha tomado en consideración según CEPLAN la MISIÓN y Los Objetivos Estratégicos del Gobierno regional La Libertad; y los priorizados por la Red Integrada de Salud



Chepén , así como también y el perfil del puesto del servidor de cada Unidad Orgánica de la Unidad Ejecutora N° 404 de la Red Integrada de Salud Chepén.

Finalmente podemos concluir para el diagnóstico de necesidades de capacitación:

- a) Plan Estratégico de la Red Integrada de Salud Chepén (Misión, Visión y Objetivos Estratégicos) Evaluación del PDP-2024 de la Unidad Ejecutora N° 404 de la Red Integrada de Salud Chepén.
- b) Desafíos de la gestión y hoja de ruta 2025 –Red Integrada de Salud Chepén.
- c) Resultados de la evaluación del Plan Operativo Institucional 2025 (metas, actividades y tareas por áreas) vinculado al desempeño de los servidores de la Red Integrada de Salud Chepén.
- d) Resultado del Análisis de la Situación de Salud (ASIS) considerando el perfil epidemiológico y demográfico de cada territorio.
- e) Identificación de problemas y/o necesidades puntuales que se puedan solucionar o abordar con acciones de capacitación (Matriz de requerimiento de cada Unidad Orgánica - Anexo 1)
- f) Las competencias laborales genéricas del MINSA: compromiso ético, respeto por la vida de las personas y el ambiente, trabajo en equipo, comunicación en base a la interculturalidad, capacidad de organización y planificación, solución de problemas.



IV. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2025 DE LA RED INTEGRADA DE SALUD CHEPÉN

El PDP 2025 es un instrumento de gestión que ha sido elaborado a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC – Anexo N° 2), en el que está considerada las acciones de capacitación priorizadas por la Gerencia Regional de Salud La Libertad que se ejecutarán durante el presente año. El PDP garantiza: Pertinencia, oportunidad, eficiencia y transparencia.

4.1. OBJETIVOS DEL PDP

- Fortalecer las capacidades de los trabajadores asistenciales y administrativos para la atención integral con calidad que contribuya a lograr la satisfacción del cliente y a solucionar los problemas de salud de la población.
- Disminuir las brechas de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores, asistenciales y administrativos de la Red Integrada de Salud Chepén.

4.2. MATRIZ: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025, DE LA RED INTEGRADA DE SALUD CHEPÉN (Anexo N° 3).

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION

Para poder realizar el seguimiento y evaluación de las actividades de capacitación se aplicarán los siguientes mecanismos:

5.1. Objetivo del Seguimiento de las Actividades de la Capacitación



Medir el cumplimiento de las actividades de capacitación de acuerdo con la programación respectiva que permita alcanzar las metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño.

5.2. Objetivo del Evaluación de la Capacitación

- Determinar la satisfacción del usuario interno con respecto a la capacitación desarrollada.
- Verificar la eficacia de la capacitación en el nivel de aprendizaje
- Verificar la eficacia de la capacitación en el nivel de aplicación
- Determinar el impacto de la capacitación en el desempeño de los servidores para el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.



5.3. La Evaluación en lo que respecta al proceso de capacitación

Será permanente permitirá conocer en qué medida se ha logrado los objetivos establecidos para disminuir las brechas o necesidades de capacitación del personal asistencial y administrativo.

La aplicación de la evaluación de Capacitación será por Niveles de Evaluación



5.3.1. Nivel de Reacción:

Medirá la satisfacción del participante con respecto a la capacitación recibida; esta evaluación se realizará mediante encuestas de percepción del servicio educativo a los beneficiarios sobre la organización, contenidos, metodología, material educativo, docentes e infraestructura que intervienen en el desarrollo de la actividad educativa. Se aplica al final del desarrollo de la actividad educativa para rescatar la opinión de los trabajadores y las sugerencias de interés general para próximas capacitaciones.

5.3.2. Nivel de Aprendizaje:

Para el logro de los objetivos establecidos con el proceso de capacitación en este nivel se aplicará los instrumentos tipo cuestionario estructurado, o análisis de casos o resolución de problemas, entre otros. Se aplicará antes y después de la capacitación o durante o al final de la capacitación. (Pre test y Post test).

5.3.3. Nivel de Aplicación:

En este nivel, se evalúa la aplicación de lo aprendido y cómo se está aplicando en el desempeño de sus funciones. Implica la observación de los trabajadores participantes en la ejecución de habilidades.

Es necesario precisar, que se requiere que haya pasado un período de tiempo entre el término de la capacitación y el momento en que se obtiene la información sobre la aplicación. Se observa su desempeño en el mediano plazo es decir plazo no mayor de seis meses después de finalizada la actividad educativa. La información se rescata no sólo de la observación del trabajador en su desempeño cotidiano, sino que implica conocer la opinión de los usuarios de los servicios, quienes son los que reciben la atención por parte del trabajador que fue

capacitado. Este proceso está a cargo de su jefe inmediato superior con participación de la unidad de capacitación.

En las oficinas administrativas y asistenciales ese nivel será medido por los jefes o supervisores de cada área respectiva.

5.3.4. Evaluación de impacto:

Busca identificar los efectos de mediano plazo después de la acción de la capacitación al personal asistencial y administrativo, a través de los indicadores de gestión, permite evidenciar los efectos generados por la acción de capacitación.

5.4. ACCIONES DE CAPACITACIÓN SEGÚN FINANCIAMIENTO

N°	UNIDAD ORGANICA	CAPACITACION					FUENTE DE FINANCIAMIENTO R. O		
		CURSO	TALLER	PASANTÍA	DIPLOMADO	CONFERENCIA	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	UNIDA DE ESTADÍSTICA	3	1				S/2,000	S/1,200	S/3,200
2	SERV. ENFERMERÍA	3					S/1,200	S/300	S/1,500
3	SALUD BUCAL	2	4				S/1,500	S/600	S/2,100
4	UNIDAD DE PRESUPUESTO	3					S/2,000	S/200	S/2,200
5	ECONOMÍA	3	1				S/3,000	S/500	S/3,500
6	EMED	1	2				S/2,200	S/600	S/2,800
7	SANEAMIENTO AMBIENTAL		1				S/1,000	S/300	S/1,300
8	TBC	3					S/2,400	S/600	S/3,000
9	ITS/VIH	3					S/3,000	S/1,500	S/4,500
10	PROMSA	3					S/3,000	S/1,500	S/4,500
11	LABORATORIO	3					S/3,600	S/1,200	S/4,800
12	SIS	3					S/3,200	S/1,100	S/4,300
TOTAL		15	8	0	0	0	S/28,100.00	S/9,600.00	S/37,700.00

Financiamiento

Se estima el financiamiento requerido para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP - 2025, es prioritariamente de las estrategias sanitarias y que según fuente de financiamiento: Recursos Ordinarios (R.O) con un monto de S/37,700.00 este monto financiará las capacitaciones específicas y capacitaciones transversales del PDP-2025.

5.5. Responsabilidad

La Oficina de RR. HH y el equipo de apoyo del PDP son responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas 2025. El Comité de Planificación de la Capacitación respetará el Principio de Racionalidad, Equidad y Transparencia en el marco de sus funciones siendo responsable de Asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga Acciones de capacitación pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el **numeral 6.4.1.3. de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”**, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad validando el Plan de Desarrollo de las Personas, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, como el presente documento elaborado por el personal de apoyo de elaboración del PDP de la Unidad de Apoyo a la docencia e investigación, previo a la aprobación del titular de la entidad; así como: Evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, según lo previsto en el numeral 6.4.2.6. de la Directiva en mención.

Nombre de entidad	RED DE SALUD CHEPEM- UNIDAD EJECUTORA N° 404
RUC de entidad	20221373449

[illegible]

22	Falta de conocimientos y habilidades en el uso de las herramientas tecnológicas para la interacción de parte de los participantes en la virtual que ocasiona bajo nivel de dinamismo y poca participación en la gestión del presupuesto por el área.	Actores de Metodologías Actuales Taller de Aprendizaje	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Y aplicar la metodología de metodologías virtuales de aprendizaje en el desarrollo de las sesiones virtuales	2	TALLER	C1	2	3	3	8	HABILIDADES BLANDAS VIRTUAL	3	1000	480	1480
23	Desconocimiento sobre gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales que ocasiona dificultades en la elaboración del presupuesto anual que a su vez genera poca participación en la gestión del presupuesto de la entidad.	Curso de Presupuesto Público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Y aplicar los procedimientos para la gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales	3	CURSO	C1	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO VIRTUAL	3	1000	480	1480
24	Falta de experiencia en la elaboración de los informes, lo cual retrasa la atención de los interesados en la gestión del presupuesto de la entidad.	Curso de Redacción Eficaz	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Y comprender las técnicas de redacción de informes técnicos	2	CURSO	C3	3	2	2	7	GENERALES VIRTUAL	2	1000	400	1400
25	Dificultad en el manejo de sistemas de información que ocasiona retrasos en la atención de los interesados en la gestión del presupuesto de la entidad.	Curso de Ética	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Y comprender la importancia de la ética profesional para la función pública	2	CURSO	E	1	2	2	5	MATERIAS TRANSVERSALES VIRTUAL	4	400	300	700
26	Falta de conocimientos sobre gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales que ocasiona dificultades en la elaboración del presupuesto anual que a su vez genera poca participación en la gestión del presupuesto de la entidad.	Taller de Metodologías Actuales	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Y aplicar la metodología de metodologías virtuales de aprendizaje en el desarrollo de las sesiones virtuales	2	TALLER	C1	2	3	3	8	HABILIDADES BLANDAS VIRTUAL	3	400	300	700
27	Desconocimiento sobre gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales que ocasiona dificultades en la elaboración del presupuesto anual que a su vez genera poca participación en la gestión del presupuesto de la entidad.	Curso de Presupuesto Público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Y aplicar los procedimientos para la gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales	3	CURSO	C1	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO VIRTUAL	3	460	240	700
28	Falta de conocimientos sobre gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales que ocasiona dificultades en la elaboración del presupuesto anual que a su vez genera poca participación en la gestión del presupuesto de la entidad.	Curso de Redacción Eficaz	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Y comprender las técnicas de redacción de informes técnicos	2	CURSO	C3	3	2	2	7	GENERALES VIRTUAL	2	500	240	790
29	Dificultad en el manejo de sistemas de información que ocasiona retrasos en la atención de los interesados en la gestión del presupuesto de la entidad.	Curso de Ética	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Y comprender la importancia de la ética profesional para la función pública	2	CURSO	E	1	2	2	5	MATERIAS TRANSVERSALES VIRTUAL	4	680	240	920
30	Falta de conocimientos sobre cobertura de SCAT y JACCAT, lo que ocasiona retrasos en la atención de los interesados en la gestión del presupuesto de la entidad.	COBERTURA DEL SCAT Y JACCAT EN LOS SERVICIOS DE SALUD	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Y aplicar los procedimientos para la gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales	2	CURSO	C1	3	2	3	8	GENERALES PRESENCIAL	3	680	240	920
31	Falta de conocimientos sobre el sistema de información de datos en POWER BI, Programación en SQL y análisis de bases de datos.	COMUNICACIÓN INFORMÁTICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Y aplicar las habilidades adquiridas en la gestión del presupuesto público	4	CURSO	C1	3	2	1	6	GENERALES PRESENCIAL	3	500	240	740
32	Falta de conocimientos sobre el sistema de información de datos en POWER BI, Programación en SQL y análisis de bases de datos.	EXCE EN EL MANEJO DE DATOS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Y aplicar los procedimientos para la gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales	4	CURSO	C1	3	2	1	6	GENERALES VIRTUAL	3	620	240	860

MATRIZ PDP

Nombre de entidad	RED INTEGRADA DE SALUD CHEPEN- UNIDAD EJECUTORA N° 404 - 2025
RUC de entidad	20221373449

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA	4. CANTIDAD TOTAL DE	5. MATERIA DE LA	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL COSTOS
1	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	7	HABILIDADES BLANDAS	EXCEL ABANZADO Y TABLAS DINAMICAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	850
2	"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 BLANDAS	MANEJO DE LA HERRAMIENTA SIEN (NUTRICION)	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	390
3	"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 BLANDAS	CAPACITACION BUEN TRATO AL USUARIO	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	3	390
4	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	34	HABILIDADES BLANDAS	CURSO TALLER DE ATENCION INMEDITA DEL RECEN NACIDO	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	494
5	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	34	HABILIDADES BLANDAS	CURSO TALLER EN RCP AVANZADO EN ADULTOS Y NEONATOS	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	498
6	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	34	HABILIDADES BLANDAS	CURSO TALLER DE CLIMA LABORAL (TRABAJO EN EQUIPO - COMUNICACIÓN)	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	451
7	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	HABILIDADES BLANDAS	TALLER DE ACTUALIZACION DEL MANEJO DE ANTIBIOTICOS EN ODONTOLOGIA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	500
8	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	HABILIDADES BLANDAS	TERAPIA PULPAR NIÑOS Y ADULTOS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	500
9	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	HABILIDADES BLANDAS	TERAPIA PULPAR NIÑOS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	500
10	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	MATERIAS TRANSVERSALES	TRIBUTOS EN ENTIDADES DEL ESTADO PERUANO	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	450
11	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	ACTUALIZACION Y/O MODIFICACION DE LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO Y SU REGLAMENTO	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	450
12	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	HABILIDADES BLANDAS	curso taller buen llenado de la ficha clinico epidemiologica de enfermedades sujetas a investigacion epidemiologica	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	450

13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	12	HABILIDADES BLANDAS	Curso NORMA TÉCNICA DE SALUD "Gestión Integral y Manejo de Residuos Sólidos en Establecimientos de Salud, Servicios Médicos de Apoyo y Centros de Investigación N.º 144- MINSa/2018/DIGESA R.M. N.º 1295-2018/MINSA	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	790	350
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	13	HABILIDADES BLANDAS	Taller Formación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	795	320
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	13	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	PLAN FAMILIAR DE EMERGENCIA. "LA SEGURIDAD EMPIEZA EN CASA"	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	1	1000	320
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	MAPA COMUNITARIO DE RIESGO	Formación Laboral	TALLER	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	1000	320
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	EDAN PERU ENFOCADO EN EL SECTOR SALUD	Formación Laboral	TALLER	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	1000	302
18	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	HABILIDADES BLANDAS	CAPACITACIÓN: "ESTUDIO DE CONTACTOS Y TPTB"	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	900	300
19	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	HABILIDADES BLANDAS	CAPACITACIÓN: "DESARROLLO DE CAPACIDADES DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DE LA ESTRATEGIA SANITARIA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE TUBERCULOSIS DE LA RED INTEGRADA DE SALUD CHEPÉN 2024 EN LA N.T.S. N.º 200-2023"	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	900	300
20	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	HABILIDADES BLANDAS	CAPACITACIÓN: "CONTROL DE INFECCIONES DE TUBERCULOSIS Y BIOSEGURIDAD"	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	900	300
21	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	HABILIDADES BLANDAS	CAPACITACIÓN " TALLER DE ACTUALIZACIÓN DE TAMIZAJE CON PRUEBAS RÁPIDAS VIH/SIDA	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	1000	480
22	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	HABILIDADES BLANDAS	CAPACITACIÓN " TALLER DE ACTUALIZACIÓN DE TAMIZAJE CON PRUEBAS RÁPIDAS VIH/SIDA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	1000	480
23	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	HABILIDADES BLANDAS	CAPACITACIÓN " TALLER DE ACTUALIZACIÓN DE TAMIZAJE CON PRUEBAS RÁPIDAS VIH/SIDA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	1000	480
24	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	GENERALES	INTERCULTURALIDAD Y DERECHOS EN SALUD	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	1000	400

25	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 BLANDAS	METODOLOGIA DE EDUCACION PARA ADULTOS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	400	300
26	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	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	ABOGACIA PARA IMPLEMENTACION DE POLITICAS PUBLICAS SALUDABLES	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	400	300
27	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 BLANDAS	ESTUDIO DE ALTERACIONES BENIGNAS Y MALIGNAS EN LAMINA PERIFERICA	Formación Laboral	PASANTIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	460	240
28	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 BLANDAS	CONTROL DE CALIDAD EN EQUIPOS AUTOMATIZADOS DE BIOQUIMICA/HEMATOLOGIA	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	3	550	240
29	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 BLANDAS	ESTUDIO MICROBIOLÓGICO DE LIQUIDOS BIOLÓGICOS	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	680	240
30	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 BLANDAS	ESTUDIO DE ALTERACIONES BENIGNAS Y MALIGNAS EN LAMINA PERIFERICA	Formación Laboral	PASANTIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	680	240
31	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	4	HABILIDADES BLANDAS	CONTROL DE CALIDAD EN EQUIPOS AUTOMATIZADOS DE BIOQUIMICA/HEMATOLOGIA	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	3	500	240
32	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	4	HABILIDADES BLANDAS	ESTUDIO MICROBIOLÓGICO DE LIQUIDOS BIOLÓGICOS	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	620	240