

REPUBLICA DEL PERU



## RESOLUCION JEFATURAL

Lima, 19 de SETIEMBRE de 2018.

## VISTOS:

El Informe N° 0612-2018-ORH-OGA/INEN, de fecha 30 de julio de 2018, el Informe N° 612-2018-OPE-OGPP/INEN, de fecha 13 de agosto de 2018, el Informe N° 721-2018-ORH-OGA/INEN, de fecha 28 de agosto de 2018, el Informe N° 708-2018-OPE-OGPP/INEN, de fecha 10 de setiembre de 2018 y el Informe N° 666-2018-OAJ/INEN, de fecha 14 de setiembre de 2018, y;

## CONSIDERANDO:

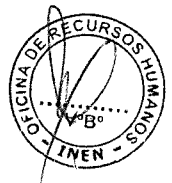
Que, mediante Ley N° 28748 se otorgó al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, la categoría de Organismo Público Descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía económica, financiera, administrativa y normativa, adscrito al Sector Salud; calificado posteriormente como Organismo Público Ejecutor, en concordancia con la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 001-2007-SA, publicado en el diario oficial El Peruano, el 11 de enero de 2007, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (ROF-INEN), estableciendo la jurisdicción, funciones generales y estructura orgánica del Instituto, así como las funciones de sus diferentes Órganos y Unidades Orgánicas;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 1° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, dispone sobre la rectoría del Servicio Civil que: "La Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR, ejerce la rectoría del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y del Régimen del Servicio Civil como parte integrante del mismo y a otros regímenes conforme al Decreto Legislativo N° 1023, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades y regímenes de la administración pública, de acuerdo con lo establecido por el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil";

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ha aprobado la Directiva N° 002-2014- SERVIR/GDSRH – "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada por Resolución Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, la misma que establece en el apartado 6.1.7 el Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales, y define a la gestión del clima organizacional en el proceso de Cultura y Clima Organizacional como aquel orientado a



mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo. Comprende el compromiso de la alta dirección para el desarrollo de este proceso, la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso; y, establece como productos esperados al Plan de Clima Organizacional, entre otros;

Que, conforme se desprende de los documentos de vistos, la Oficina de Recursos Humanos presenta el "Plan de Clima Organizacional en el INEN 2018 - 2019", el mismo que tiene como objetivo: "Aplicar estrategias de intervención que permita mejorar el clima organizacional en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas";

Que, conforme se desprende de los documentos de vistos, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto ha revisado y efectuado los ajustes respectivos al proyecto del "Plan de Clima Organizacional en el INEN 2018 - 2019", el mismo que es concordante con lo establecido en el Plan Estratégico Institucional Modificado 2017-2021, aprobado con Resolución Jefatural N° 428-2017-J/INEN, de fecha 15 de setiembre de 2017, el que contempla en el Objetivo Estratégico N° 05: "Mantener y mejorar los procesos estratégicos, de soporte institucional y Sistema de Calidad en el INEN", por lo cual recomiendan su autorización;

Contando con el visto bueno del Sub Jefe Institucional, del Gerente General, de la Directora General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de la Directora General de la Oficina General de Administración, de la Directora Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos y del Director Ejecutivo de la Oficina de Asesoría Jurídica del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN;

De conformidad con las atribuciones establecidas en la Resolución Suprema N° 011-2018-SA y del artículo 9° del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2007-SA;

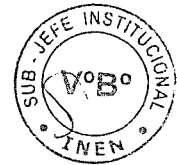
**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR** el "Plan de Clima Organizacional en el INEN 2018 - 2019", del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR** a la Oficina de Comunicaciones de la Secretaría General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, la publicación de la presente Resolución en el Portal Web Institucional.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.**

M.C. GUSTAVO JAVIER SARRIA BARDALES  
Jefe Institucional (e)  
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS





PERÚ

Ministerio

Salud y Desarrollo



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES  
AÑO DE DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

## PLAN “CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL INEN 2018- 2019”

### I. Antecedentes.

La Institución actualmente para conseguir mayor compromiso e identificación que conlleve a la mayor producción o atención de calidad al cliente requieren de una acertada gestión del talento humano. “Gestionar es lograr resultados a través de la gente, pero esta debe estar adecuadamente seleccionada, *vinculada, inducida, entrenada, remunerada, evaluada y cuidada para que mantenga la disposición y el ánimo de producir*”. Es así como muchas de las instituciones públicas dejan de ser productivas porque no fomentan un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no involucran en este proceso a sus directivos, administradores y trabajadores por igual. Los nuevos empleados, suelen llegar con mucho entusiasmo y con ciertas expectativas a la Institución, relacionadas en sus actividades y sus compañeros de trabajo; sin embargo, todo se viene abajo cuando no encuentran el clima organizacional adecuado que posibilite un buen desempeño profesional. A partir de lo anterior, se plantea que un buen clima organizacional posibilita el buen desempeño y aumenta la productividad, ayuda y su vez alienta la participación de los trabajadores de la empresa o institución creando una conducta madura de todos sus miembros y permitiendo que ellos se comprometan a ser responsables de sus asignaciones laborales dentro de la misma. Por tal razón, se pretende realizar un análisis que permita poner en marcha un plan de mejoramiento del clima organizacional en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, para contribuir en la satisfacción de los servidores y usuarios; lo cual se traduce en beneficios como la productividad y competitividad para la institución. Este plan tendrá como base el estudio de clima laboral realizado en la Institución en noviembre





PERÚ

Ministerio

Protección Civil

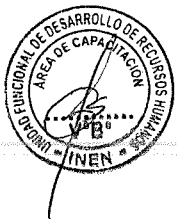


“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES  
AÑO DE DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

del 2017, en base a estos resultados estamos planteando el plan de mejoramiento del clima organizacional del INEN.

## 2. BASE LEGAL

- Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 26842 – Ley General de Salud y sus modificatorias.
- Ley N° 28715 – Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Ley N° 30693 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año fiscal 2018.
- Ley N° 28748 – Ley que crea al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas como Organismo Público Descentralizado.
- Decreto Supremo N° 001-2007-SA Aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Organismo Público Descentralizado Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.
- Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 005-90 PCM, Capítulo XI, Artículo 140° y 142° - Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N° 138-2014 EF Reglamento de Compensaciones del Servicio Civil.
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF.
- Decreto Legislativo N° 1057 - Contrato Administrativo de Servicios.
- Decreto Legislativo N°1023, Artículo 5 dispone que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende los 7 subsistemas.
- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, en el artículo 3 del Reglamento General, establece los 7 subsistemas y a su vez integrados por procesos entre ellos Cultura y Clima Organizacional y Comunicación Interna.





**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES  
AÑO DE DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”**

- “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos” fue aprobada por RPE N° 150.

## II. Análisis de los resultados de la investigación de Clima Organizacional.

VARIABLE / DIMENSION	RANGO DE Puntuación	EVALUACION DE LA Puntuación			Puntuación	EVALUACION DE CLIMA	CLIMA ADVERSO [0 a 1]	PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN
		No Saludable	Por mejorar	Saludable				
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>28 a 112</b>	<b>Menos de 55</b>	<b>55 a 84</b>	<b>Más de 84</b>	<b>73.98</b>	<b>Saludable</b>	<b>0.453</b>	<b>*</b>
<b>Var 1</b>	<b>CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>8 a 32</b>	<b>Menos de 16</b>	<b>16 a 24</b>	<b>Más de 24</b>	<b>23.93</b>	<b>Saludable</b>	<b>0.336</b>
Dim 2	Conflicto y Cooperación	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	5.34	Saludable	0.443 1
Dim 8	Motivación	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9	8.15	Saludable	0.427 2
Dim 5	Identidad	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9	10.44	Saludable	0.174 3
<b>Var 2</b>	<b>DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>	<b>9 a 36</b>	<b>Menos de 18</b>	<b>18 a 27</b>	<b>Más de 27</b>	<b>23.84</b>	<b>Saludable</b>	<b>0.675</b>
Dim 10	Remuneración	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	3.17	No Saludable	0.805 1
Dim 11	Toma de Decisiones	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	5.11	Saludable	0.481 2
Dim 1	Comunicación Organizacional	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9	8.78	Saludable	0.358 3
Dim 4	Estructura	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	6.78	Saludable	0.203 4
<b>Var 3</b>	<b>POTENCIAL HUMANO</b>	<b>11 a 44</b>	<b>Menos de 22</b>	<b>22 a 33</b>	<b>Más de 33</b>	<b>26.20</b>	<b>Saludable</b>	<b>0.539</b>
Dim 9	Recompensa	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9	6.08	Saludable	0.658 1
Dim 6	Innovación	4 a 16	Menos de 8	8 a 12	Más de 12	9.80	Saludable	0.516 2
Dim 7	Liderazgo	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	4.95	Saludable	0.509 3
Dim 3	Confort	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	5.37	Saludable	0.438 4

**Priorización de Variables:**

Var 2	DISEÑO ORGANIZACIONAL	9 a 36	Menos de 18	18 a 27	Más de 27	23.84	Saludable	0.675	1
Var 3	POTENCIAL HUMANO	11 a 44	Menos de 22	22 a 33	Más de 33	26.20	Saludable	0.539	2
Var 1	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	8 a 32	Menos de 16	16 a 24	Más de 24	23.93	Saludable	0.336	3





“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
AÑO DE DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

De acuerdo a los resultados del estudio de Clima organizacional, podemos observar que tendremos que priorizar las variables en las cuales podremos trabajar y sea más viable potenciar.

En este caso podemos observar que dentro del Diseño organizacional tomaremos:

A. Diseño Organizacional.

- La dimensión 1, sobre la comunicación Organizacional, se toma esta dimensión por ser más viable y en la cual se podrá ver resultados en el más corto plazo.

Table with 10 columns: Var, Variable, Rango, Menos de, Entre, Más de, Valor, Índice, Valor, Ranking. Row 1: Var 2, DISEÑO ORGANIZACIONAL, 9 a 36, Menos de 18, 18 a 27, Más de 27, 23.94, Índice, 0.675, Ranking. Row 2: Dim 10, Remuneración, 2 a 8, Menos de 4 a 6, Más de 6, 3.17, No salvable, 0.805, 1. Row 3: Dim 11, Toma de Decisiones, 2 a 8, Menos de 4, 4 a 6, Más de 6, 5.11, Índice, 0.481, 2. Row 4: Dim 1, Comunicación Organizacional, 3 a 12, Menos de 6, 6 a 9, Más de 9, 8.78, Índice, 0.358, 3. Row 5: Dim 4, Estructura, 2 a 8, Menos de 4, 4 a 6, Más de 6, 6.78, Salvable, 0.203, 4.



B. Potencial humano.

Table with 10 columns: Var, Variable, Rango, Menos de, Entre, Más de, Valor, Índice, Valor, Ranking. Row 1: Var 3, POTENCIAL HUMANO, 11 a 44, Menos de 22, 22 a 33, Más de 33, 26.20, Índice, 0.539, Ranking. Row 2: Dim 5, Recompensa, 3 a 12, Menos de 6, 6 a 9, Más de 9, 8.00, Índice, 0.853, 1. Row 3: Dim 8, Motivación, 4 a 16, Menos de 8, 8 a 12, Más de 12, 9.00, Índice, 0.818, 2. Row 4: Dim 7, Liderazgo, 2 a 8, Menos de 4, 4 a 6, Más de 6, 4.90, Índice, 0.659, 3. Row 5: Dim 3, Control, 2 a 8, Menos de 4, 4 a 6, Más de 6, 6.57, Índice, 0.438, 4.



En este caso tendremos que reforzar la Dimensión 3, referente a las recompensas y la dimensión 7, que indica la necesidad de fortalecer el liderazgo dentro de la Institución.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES  
AÑO DE DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

C. Cultura Organizacional.

Var 1	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	8 a 32	Menos de 16	16 a 24	Más de 24	23.90		0.336	
Dim 2	Conflicto y Cooperación	3 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	5.34		0.443	1
Dim 3	Motivación	3 a 12	Menos de 3	3 a 6	Más de 3	8.15		0.427	2
Dim 5	Identidad	3 a 12	Menos de 3	3 a 6	Más de 3	10.44	Sumatoria	0.114	3

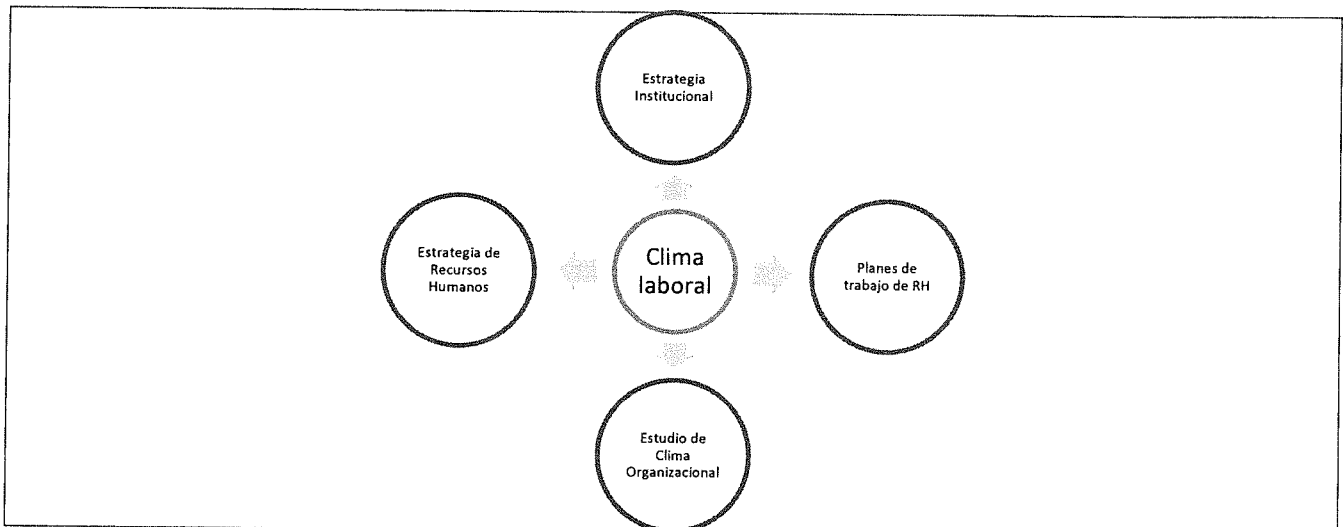
En esta Variable tomaremos las tres dimensiones que se trabajaran para fortalecer la cultura organizacional.

III. Estrategia de acciones para la mejora de clima organizacional.

Se desarrollarán tres estrategias para la implementación de este Plan los cuales detallaremos a continuación:

- a. Establecer políticas adecuadas de Recursos Humanos.
- b. Adecuada incorporación de los Recursos Humanos
- c. Mantener actualizado el Diagnóstico de Clima Laboral

Las estrategias que serán utilizadas para el desarrollo de este plan de clima tendrán como lineamientos básicos; las políticas y estrategias institucionales que serán la parte fundamental y que nos servirán como aporte al logro de la mejora del Clima Organizacional.





“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES  
AÑO DE DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

IV. Objetivo del Plan de Clima.

Aplicar estrategias de intervención que permitan mejorar el clima organizacional en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

Objetivos Específicos:

1. Implementar oportunamente el plan de intervención de clima y cultura organizacional.
2. Generar permanentemente estrategias de comunicación interna que favorezcan la participación e integración de los servidores.
3. Establecer oportunamente un plan de incentivos que estimulen a los empelados mejorando su desempeño laboral.
4. Potenciar competencias de liderazgo, trabajo en equipo y promover la colaboración entre las diferentes unidades.
5. Realizar permanentemente actividades en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, generando procesos de mejora continua en el marco de Clima Organizacional del INEN.
6. Integrar y socializar con el nuevo personal que depende de la eficiencia para que la institución tenga un reconocimiento importante.



V. RESPONSABLES:

Responsables	
Oficina General de Administración	Compromiso en el apoyo a las actividades relacionados a Clima Laboral.
Oficina de Recursos Humanos	Gestionar, planificar y ejecutar el plan de clima organizacional
Oficina de Comunicaciones	Compromiso en el apoyo de la difusión de las actividades que se realizan en el Clima.
Dirección de Normatividad, Calidad y Control del Cáncer	Transmitir los conceptos y el apoyo en el desarrollo de actividades que se encuentren alineados a su objetivo.
Unidad Funcional de Salud Mental	Apoyar con el desarrollo de los talleres de clima organizacional .





VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2018-2019

N°	Objetivos Específicos	Actividades / Tareas	Unidad de Medida	Meta	2018												Resultado	Responsable	Resultado
					JULIO	AGOSTO	SET	OCT	NOV	DIC	ENERO	FEBRE	MAR	ABRIL	MAYO	JUNIO			
1	Implementar oportunamente el Plan de intervención de Clima Organizacional.	Difusión:															Mejorar el clima laboral Fortalecer la cultura organizacional	ORH	Plan de clima
		Taller informativo sobre Plan de intervención																	
		Elaborar cronograma informativo (envío de mails)	X																
2	Generar permanentemente estrategias de comunicación interna que favorezcan la participación e integración de los servidores.	Elaborar la medición de clima	Diagnóstico de Clima	1		X											Se fortalecerá la comunicación interna entre los servidores y los mensajes llegarán limpios al público receptor.	ORH y Oficina de Comunicaciones	Plan de comunicación Interna
		Comunicación Interna:																	
		Plan de Comunicación		X															
3	Establecer oportunamente un plan de incentivos que estimule a los empleados mejorando su desempeño laboral.	Reportes de seguimiento	Informes	3													La identificación y el compromiso con la institución, identificar los procesos operativos, liderazgo y la competitividad.	ORH-BIENESTAR SOCIAL	Plan de incentivos
		Informe de mejora																	
		Cronograma de Talleres de Habilidades Blandas y comunicación aertiva			X														
4	Potenciar competencias de liderazgo, trabajo en equipo, y promover la colaboración entre las diferentes unidades.	Reportes de seguimiento	Informe	4													Fortalecer la actitud del empleado con orientación al logro, a los valores y a el liderazgo.	ORH-CAPACITACION Y COMUNICACIONES	Informe de participación
		Informe de mejora																	
		Cronograma de Talleres de Habilidades Blandas y comunicación aertiva		X	X	X													
5	Realizar permanentemente actividades en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, generando procesos de mejora continua en el marco del Clima Organizacional del INEN	Reportes de seguimiento	Informe	1													Contribuir al conocimiento y la responsabilidad de la prevención	ORH-BIENESTAR Y COMITÉ SST	Informe de avances
		Informe de mejora																	
		Coordinaciones con el Comité de SST			X														
6	Integrar y socializar con el nuevo personal que depende de la eficiencia para que la Institución tenga un reconocimiento importante.	Cronograma de capacitaciones y verificación de sumistros	Informe	3													Redefinir el proceso de inducción y diseñar una evaluación que determine el aprendizaje del mismo.	ORH-SELECCIÓN	Informe de avances
		Informe de mejora																	
		Coordinar con la ORH - Selección			X														





VII. PRESUPUESTO NECESARIO PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS

N°	Objetivos Específicos	Actividades / Tareas	Unidad de Medida	Meta	Resultado	Responsable	Entregables	Presupuesto
1	Implementar oportunamente el plan de intervención de clima y cultura organizacional.	Difusión:						
		Taller informativo sobre Plan de Intervención	Taller	1	Mejorar el clima laboral	ORH	Plan de clima	0,00
		Elaborar cronograma informativo (envío de mails)	Cronograma	1	Fortalecer la cultura organizacional			
Elaborar la medición de clima	Diagnóstico	1						
2	Generar permanentemente estrategias de comunicación interna que favorezcan la participación e integración de los servidores.	Comunicación Interna:				ORH y Oficina de Comunicaciones	Plan de comunicación interna	15,000
		Plan de Comunicación	Plan	1	Se fortalecerá la comunicación interna			
		Reportes de seg	Informes	4	entre los servidores y los mensajes llegaran			
		Elaborar cronograma informativo (envío de mails)	Cronograma	1	limpios al público receptor.			
3	Establecer oportunamente un plan de incentivos que estimule a los empleados mejorando su desempeño laboral.	Plan de incentivos:				ORH-BIENESTAR SOCIAL	Plan de incentivos	15,000
		Reportes de Seguimiento	Plan	1	La identificación y el compromiso con la institución, identificar los procesos operativos, liderazgo y la competitividad.			
		Informe de mejora	Informe	3				
4	Potenciar competencias de liderazgo, trabajo en equipo, y promover la colaboración entre las diferentes unidades.	Cronograma de Talleres de Habilidades Blandas y comunicación aertiva	Cronograma	5	Fortalecer la actitud del empleado con orientación al logro, a los valores y a el liderazgo.	ORH-CAPACITACION Y COMUNICACIONES	Informe de participación	5,000
		Reportes de Seguimiento	Informe	4				
		Informe de mejora	Informe	1				
5	Realizar permanentemente actividades en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, generando procesos de mejora continua en el marco del Clima Organizacional del INEN	Coordinaciones con el Comité de SST			Contribuir al conocimiento y la responsabilidad de la prevención	ORH-BIENESTAR Y COMITÉ SST	Informe de avances	0.00
		Cronograma de capacitaciones y verificación de sumistros	Informe	3				
6	Integrar y socializar con el nuevo personal que depende de la eficiencia para que la Institución tenga un reconocimiento importante.	Coordinar con la ORH - Selección			Redefinir el proceso de inducción y diseñar una evaluación que determine el aprendizaje del mismo.	ORH-SELECCIÓN	Informe de avances	0.00
		Informe de mejora	Informe	3				
Total								35,000

