



RESOLUCION DIRECTORAL

Callao, 07 de OCTUBRE de 2014

Visto, el Informe Nº 02-2013/GRC/DIRESA/CPDP, de fecha 27 de agosto de 2013, emitido por el Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Salud del Callao, quien remite la propuesta del "Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao 2014", y el informe Nº 42-2014/GRC/DIRESA/OEGDRH/UC, de fecha 31 de enero de 2014, emitido por el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud del Callao; y

CONSIDERANDO:

Que, con Decreto Supremo Nº009-2010-PCM, de fecha 17 de enero de 2010, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo Nº1025 sobre "Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público", que dispone en los artículos 3º y 4º que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, el artículo 5º de la Ley Nº27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, en relación a la misión del Gobierno Regional, establece que la misión de los Gobiernos Regionales es organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la Región; asimismo, el inciso g), del artículo 9, de la citada Ley, en cuanto a competencias constitucionales dispone que los gobiernos regionales son competentes para promover y regular actividades y/o servicios en materia de salud, entre otros;

Que, de acuerdo al artículo 49º incisos a), b) y c) de la Ley Nº27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales en materia de salud: formular, aprobar, ejecutar, evaluar, dirigir, controlar y administrar las políticas de salud de la región en concordancia con las políticas de salud de la región y en concordancia con las políticas nacionales y los planes sectoriales; formular y ejecutar, concertadamente, el Plan de Desarrollo Regional de Salud; y, coordinar las acciones de salud integral en el ámbito regional, respectivamente;

Que, mediante resolución Ministerial Nº003-2009/MINSA, publicada el 10 de enero de 2009, se declaró que el Gobierno Regional del Callao culminó el proceso de transferencia de las funciones sectoriales en materia de salud contenidas en el Plan Anual de Transferencia, Decreto Supremo Nº036-2007-PCM, las cuales se precisan en el "Acta de Entrega y Recepción de Funciones Sectoriales y Recursos del Ministerio de Salud al Gobierno Regional del Callao", en tal virtud, el Gobierno Regional del Callao es competente para el ejercicio de la totalidad de funciones en materia de salud, según lo dispone el artículo 49º de la Ley Nº27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales;

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Solo Válido para uso Interno

Nilda Montalban Benites
NILDA MONTALBAN BENITES
Fedataria

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRESA - CALLAO

REG. Nº 922 FECHA: 9 OCT 2014



R. LAMA M.



CHUMOC.



G. VIDAL B.

Que, asimismo, el 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", establece en su Capítulo II De la Planificación, artículo 3º, "Los PDP tendrán una vigencia de 5 años. Cada año las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad";

Que, con Resolución Directoral N°888-2012-GRC/DIRESA/DG, de fecha 10 de setiembre de 2012, se aprobó el Plan de Desarrollo Quinquenal de las Personas 2013 – 2017 de la Dirección Regional de Salud del Callao, conforme a lo establecido en el acápite VII de la Directiva antes mencionada, que establece que los PDP quinquenal y anualizados, validados por el Comité, son aprobados por el titular de la entidad y deberán ser puestos en conocimiento de SERVIR;

Que, conforme a lo propuesto, el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao, se constituye en un instrumento de gestión que permitirá la aplicación de estrategias y procedimientos para el óptimo desarrollo de las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales del potencial humano de la organización, garantizando un personal calificado, comprometido y consciente de la importancia de su participación para asegurar la calidad de la atención a nuestros usuarios, así como el mejoramiento de la eficacia y eficiencia institucional;

Que, mediante documento de vistos, el Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Salud del Callao, remite la propuesta del "Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao 2014", con el objeto de incorporar las actividades de capacitación propuestas por la Unidad Técnica de Calidad en el Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2014, reformulándose posteriormente y elevándose para su correspondiente aprobación;

Que, con MEMORANDO N° 084-2014-GRC/DIRESA/OEPE, de fecha 14 de febrero de 2014, el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico de la Dirección Regional de Salud del Callao emite opinión respecto a la ejecución del "Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao 2014", manifestando que será atendido según los saldos presupuestales y las ampliaciones presupuestales de nuestra entidad en el desarrollo del proceso presupuestario del presente ejercicio fiscal;

Con el visado del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos y del Director de la Oficina de Asesoría Jurídica;

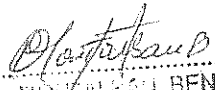
En uso de las atribuciones y facultades conferidas al Director General de la Dirección Regional de Salud del Callao, mediante Resolución Ejecutiva Regional N°000604-2013;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao 2014", el cual consta de IV Secciones y II Anexos, que en anexo forman parte de la presente Resolución Directoral.

ARTICULO SEGUNDO.- Remitir copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe, de conformidad a lo señalado en la Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE.

ES COPIA FIEL DEL ORIGEN
Solo Válido para uso Interno

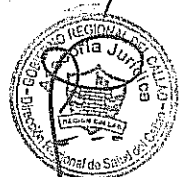

NILDA MONTALBAN BENITES
FEDATARIA

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRESA - CALLAO

REG. N° 722 FECHA: 09 OCT 2014



V. CHUMOC



G. VIDAL B.



R. LAMA M.



RESOLUCION DIRECTORAL

Callao, 07 de OCTUBRE de 2014

ARTICULO TERCERO.- Disponer que se notifique la presente Resolución Directoral a los integrantes del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, así como a las instancias correspondientes.

ARTICULO CUARTO: Encárguese a la Oficina de Estadística, Informática y Telecomunicaciones que la presente Resolución sea colgada en la página web institucional.

ARTICULO QUINTO: Notifíquese la presente Resolución Directoral a los estamentos administrativos correspondientes para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese y comuníquese,



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

Dr. RICARDO ALDO LAMA MORALES
Director General
C.M.P. 12555

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Solo Válido para uso Interno

NILDA MONTALBÁN BENITES
Fedataria

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRESA - CALLAO

REG. N° 922 FECHA: 09 OCT 2014

RALM/GVB/esa

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO – PDP



V. CHUMBO C.



W. SALVEDRA

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
ANUALIZADO DE LA DIRECCION REGIONAL DE
SALUD DEL CALLAO**

2014

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2014 DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

Presentación

La Dirección Regional de Salud del Callao, a través del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, oficializado mediante Resolución Directoral N°498-GRC/GRS/DIRESA/DG, ha elaborado el Plan de Desarrollo Anualizado para el año 2014, el cual es de aplicación obligatoria para todas las unidades orgánicas correspondientes a su jurisdicción, con la finalidad de fortalecer las competencias de su capital humano, en el marco y cumplimiento del Decreto Supremo N°009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, que establece las normas de capacitación y rendimiento para las personas al servicio del Estado.

El presente instrumento de gestión tiene como finalidad atender de manera gradual las necesidades de capacitación de los diversos órganos de línea, asesoría y de apoyo de la administración central, así como de los establecimientos de salud de la Dirección Regional de Salud del Callao, teniendo como objetivo fundamental cerrar las brechas de competencias identificadas, teniendo como contexto inmediato las prioridades sanitarias nacionales y regionales, el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Gobierno Regional del Callao, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Desarrollo Quinquenal de las Personas de la Dirección Regional de Salud del Callao 2013 – 2017.

Base Legal

- Decreto Legislativo N°1025 que aprueba las Normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N°009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025 que aprueba las Normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N°1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS y sus modificatorias
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°058-2010-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N°001-2010-SERVIR/GDCR, Directiva que Regula el Desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos de las Personas al Servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE que aprueba la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP.
- Resolución Directoral N°498-2012-GRC/GRS/DIRESA/DG que conforma el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la Dirección Regional de Salud del Callao.
- Resolución Directoral N°888-2012-GRC/DIRESA/DG, que aprueba el Plan de Desarrollo Quinquenal de las Personas 2013 – 2017 de la Dirección Regional de Salud del Callao.

I. Aspectos Generales

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao se constituye en un instrumento de gestión que permitirá la aplicación de estrategias y procedimientos para el óptimo desarrollo de las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales del potencial humano de la organización, garantizando un personal calificado, comprometido y consciente de la importancia de su participación para asegurar la calidad de la atención a nuestros usuarios, así como el mejoramiento de la eficacia y eficiencia institucional.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado se ejecutará durante el ejercicio presupuestal enero – diciembre 2014.

1.1. Objetivos de Capacitación

- a) Contribuir a que las políticas y los objetivos estratégicos institucionales se implementen con eficiencia, calidad, oportunidad, pertinencia y equidad.
- b) Fortalecer las competencias del potencial humano para el desarrollo de una atención integral y de calidad, tanto en las áreas asistenciales como administrativas, orientada a lograr la satisfacción de nuestros usuarios.
- c) Fortalecer las capacidades del potencial humano, desarrollando un clima organizacional positivo y el trabajo colaborativo en todos los niveles organizacionales.
- d) Desarrollar conocimientos y habilidades que permitan el mejoramiento permanente del desempeño laboral en todos los puestos de trabajo de la institución.

1.2. Alcance de la Capacitación

Las disposiciones contenidas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao para el año 2014, está a disposición de todos los colaboradores que prestan servicios en las diversas Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Salud del Callao, conforme a lo establecido en las políticas, normas y directivas vigentes sobre los procesos de capacitación en el sector público.

1.3. Ciclo de Elaboración del PDP Anualizado

La metodología utilizada para la elaboración del PDP Anualizado, considera cuatro momentos:

- ✓ Diagnostico de necesidades de capacitación
- ✓ Diseño del Plan de Capacitación
- ✓ Programación y Ejecución de las Actividades de Capacitación
- ✓ Seguimiento y Evaluación de las Actividades de Capacitación

II. De la Capacitación

2.1. Definiciones Operativas

Acciones De Capacitación: Procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral.

Brecha: Es la diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las competencias que demuestra el ocupante del puesto.

Capacitación Interinstitucional Y Pasantías: Capacitación en el trabajo teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en otra entidad pública. Dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde se estuviere recibiendo la capacitación. Esta última exigencia no se aplica en el caso de pasantías internacionales.

Competencias: Características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que supera los estándares previstos. Se refieren específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado.

Puesto: Conjunto de requisitos mínimos que debe reunir y funciones generales que se le asignan a una persona en la entidad.

Perfil Del Puesto: Parte de la estructura del puesto en donde se definen los requisitos que debe cumplir el ocupante para desempeñar las funciones que el puesto requiere. Se compone de: a) formación académica, b) experiencia, c) habilidades técnicas y d) competencias y/o destrezas.

Evaluación Del Desempeño: Instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad del desempeño de las personas al servicio del Estado. Existen dos tipos de evaluación que son complementarias: a) de medición de competencias y b) de logro de metas.

Formación Laboral: Incluye la capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en la entidad en la que laboran y que es impartida durante la jornada laboral. Dicha capacitación debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieran recibiendo la capacitación.



V. CHUMBO C.



W. SAAVEDRA

2.2. Diagnostico de Necesidades de Capacitación

El PDP Anualizado 2014 y el Plan de Capacitación que este documento de gestión incorpora, ha sido elaborado bajo la lógica procedimental de mejoramiento continuo y está relacionado directamente con las metas, actividades y tareas por áreas de desempeño, de tal forma que los colaboradores de la institución desempeñen sus funciones dentro de niveles óptimos de motivación, productividad, rentabilidad y calidad.

Para la identificación de necesidades de capacitación se tomó en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Plan Estratégico Institucional
- b) Plan Operativo Institucional
- c) ASIS 2011
- d) Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral
- e) Percepción de brechas de competencias laborales susceptibles de ser resueltas mediante acciones de capacitación

La identificación de las principales brechas de necesidades de capacitación fueron identificadas por los responsables de cada unidad orgánica en los formatos diseñados para este fin, considerándose para el procesamiento de estos datos lo siguiente:

- ✓ Que la capacitación tenga relación directa con las funciones reales del puesto.
- ✓ Que la capacitación solicitada esté orientada a la actualización y/o reforzamiento de competencias de los colaboradores
- ✓ Dar prioridad al personal que presente mayores necesidades de capacitación, de acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño laboral.

2.3. Metodología de capacitación

Para el año 2014, las acciones de capacitación están dirigidas a cubrir las necesidades y requerimientos de capacitación resultantes del proceso de identificación realizado, estableciéndose como actividades principales la siguiente metodología de capacitación:

- a) Actualización y Perfeccionamiento: Orientado a ampliar, actualizar y/o mejorar los conocimientos, destrezas, habilidades y aptitudes de los colaboradores en el desempeño de sus funciones.
- b) Desarrollo de Habilidades Personales: Orientado a proporcionar competencias relacionadas con las actitudes o habilidades personales, desarrollando o reforzando criterios conductuales que conlleven a optimizar su productividad en la institución.

Para el logro de los objetivos de capacitación del presente Plan, se consideran dos tipos de modalidad de capacitación:

- Capacitación Externa: A través de la cual, los colaboradores desarrollaran su proceso de capacitación en instituciones contratadas para este fin.



V. CHUMBO C.



W. SAAVEDRA

- Capacitación Interna: Serán aquellas actividades de capacitación que se desarrollaran dentro de la institución y estarán a cargo de instituciones contratadas para este fin o a cargo de la misma institución.

2.4. Niveles de Capacitación

De acuerdo al tipo de competencias a desarrollar, sea por grupo ocupacional o por niveles de desempeño dentro de la estructura organizacional, los procesos de capacitación institucional se desarrollaran en tres niveles:

2.4.1. Nivel 1 de Capacitación: Orientación

El cual tiene por objeto facilitar la integración de los colaboradores a los puestos de trabajo en un corto plazo. Esta en relación a las brechas o necesidades de capacitación identificadas durante el proceso de selección.

Publico Objetivo: Personas que ingresan a la institución
 Colaboradores que son desplazados a otro puesto de trabajo

2.4.2. Nivel 2 de Capacitación: Preventivo – Correctivo

Orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas identificadas en los colaboradores, susceptibles de ser abordadas en procesos de corto y mediano plazo.

Publico Objetivo: Colaboradores en entrenamiento en aplicación de nuevos procesos y tecnologías
 Colaboradores en entrenamiento en el desarrollo de procesos y procedimiento existentes en la institución.

2.4.3. Nivel 3 de Capacitación: Desarrollo

Orientado al desarrollo de acciones de especialización y/o profundización de las competencias en el largo plazo, así como a atender las demandas de los programas de línea de carrera y sucesión.

Público Objetivo: Colaboradores profesionales asistenciales y administrativos
 Formación de cuadros gerenciales

Las actividades del Plan de Capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas 2014 se encuentran enmarcadas, principalmente, en el Nivel 2 de Capacitación (Preventivo – Correctivo)

2.5. Plan de Capacitación 2014

El Plan de Capacitación elaborado para el año 2014, se presenta en los anexos que forman parte del presente documento.



V. CHUMOC



W. SAAVEDRA

III. Financiamiento

Las acciones de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado correspondiente al año 2014, serán financiados con recursos ordinarios y recursos directamente recaudados, los mismos que ascienden a S/.450,000 (cuatrocientos cincuenta mil nuevos soles), previstos en el presupuesto institucional para el año 2014.

IV. Evaluación

4.1. Evaluación Diagnostica

Para realizar la evaluación diagnostica se utilizo el método de diagnostico de necesidades de capacitación, el cual permite identificar los procesos y/o áreas temáticas en las que se requiere cerrar brechas de capacitación, identificando además, quienes lo requieren y en qué nivel organizacional se debe realizar.

Los resultados de este proceso de identificación de necesidades de capacitación y brechas de competencias laborales, se utilizaron para identificar las acciones de capacitación correspondientes y el diseño del Plan de Capacitación del PDP Anualizado 2014.

4.2. Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

El seguimiento y la evaluación de la capacitación tienen por finalidad evaluar la eficacia en el cumplimiento de los objetivos del PDP Anualizado. Los criterios para evaluar la capacitación implican diferentes medidas y su combinación provee una imagen integral del cumplimiento de los objetivos. Al finalizar la evaluación se identifican las áreas de mejora para ajustar los próximos planes y acciones de capacitación que conforman el Plan Quinquenal.



V. CARRILLO



W. SAAVEDRA

ANEXO 01: FORMATOS PARA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Formato 1: Información Base de la Unidad Orgánica

Apellidos		
Nombres		
Cargo		
Dirección/Oficina/Unidad a la que pertenece		
Puestos bajo su supervisión directa	Nombre del Puesto	Número de Personas
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	

Formato 2: Necesidades de Capacitación

Nombre del puesto	Necesidades de Conocimientos/Habilidades funcionales /Actitudes	Qué temas específicos debe abordar la capacitación en este tema	Número de colaboradores a su cargo que deben llevar esta capacitación	Nombre y Apellido de los colaboradores que Ud. Sugeriría que lleven esta capacitación
1	2	3	4	5



V. CHUMMO C.



ANEXO 02: PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2014

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO - PDP DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2014

Nº ORDEN SEGÚN PDP	TITULO DE LA ACTIVIDAD	ACTIVIDADES POR TRIMESTRE				META (Personas Capacitadas)	INVERSION
		1RO	2DO	3RO	4TO		
1	Buen Trato y Clima Organizacional	X				10	4,000
2	Taller de Liderazgo, Manejo de Conflictos y Trabajo en Equipo	X				10	4,000
3	Salud Ocupacional				X	10	24,000
4	Gestion de Servicios de Salud		X			20	36,000
5	Actualizacion en Gestion Administrativa			X		10	24,000
6	Secretariado Ejecutivo - Redaccion, Archivo, Tecnicas Archivisticas - Accesibilidad, Conservacion		X			10	18,000
7	Bioseguridad			X		10	24,000
8	Evaluacion de Planes y Programas				X	20	24,000
9	Calidad en Laboratorio			X		10	18,000
10	Induccion SERUMS 1er sorteo		X			30	5,000
11	Actualizacion en Computacion		X	X	X	20	32,000
12	Investigacion Epidemiologica			X		10	24,000
13	Contrataciones del Estado				X	10	18,000
14	Actualizacion en Normas Archivisticas y Traslado de Documentos			X		10	12,000
15	Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General	X				20	24,000
16	Elaboracion de Proyectos				X	10	24,000
17	Gestion de Recursos Humanos en el Sector Publico		X			20	32,000
18	Actualizacion en SIGA - SIAF			X		10	18,000
19	Analisis de Situacion de Salud	X				10	16,000
20	Manejo del SISMED - Elaboracion de Requerimientos				X	10	16,000
21	Induccion SERUMS 2do sorteo				X	30	5,000
22	Curso de Gestion, Mejora, Rediseño y Automatizacion de Procesos				X	10	6,000
23	Curso de Acreditacion y Autoevaluacion de los Servicios de Salud			X		10	6,000
24	Estimulacion Temprana del Niño de 0 a 3 años	X	X	X	X	20	24,000
25	Procedimientos descartar vibrio colera	X				10	2,000
26	Procedimientos pruebas rapidas de sifilis	X				10	2,000
27	Pruebas de hematologia (toma de muestra, estandarizacion, metodos, controles de calidad, resultados)		X			5	2,000
28	Tuberculosis (procedimientos)		X			5	1,500
29	Capacitacion para Evaluadores Internos para Acreditacion	X				10	1,500
30	Mejora de Clima Organizacional de EESS	X				10	1,000
31	Intervencion para Mejora de Clima Organizacional		X			10	1,000
32	Intercambio Experiencias de Calidad en Hospitales		X			10	1,000
TOTAL ANUAL PDP 2014		9	9	7	7	410	450,000
		TOTAL ACTIVIDADES: 32					



CHUMOC
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD
 SAAVEDRA