



## RESOLUCION DIRECTORAL

DA MONTEBEN BENITES  
Folclorista

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
DIRESA - CALLAO

REG. Nº 1177 FECHA: 18 DIC. 2014  
Callao... 18... de DICIEMBRE del 2014

**VISTOS;** el Informe Nº 001-2014-CEPDP, emitido por la Presidenta 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 2015", el Memorando Nº 562-2014-GRC/DIRESA/OEPE, emitido por el Director Ejecutivo de Planeamiento Estratégico de la Dirección Regional de Salud del Callao, donde certifica disponibilidad presupuestal con cargo a los recursos del ejercicio fiscal 2015, y la Oficio Nº 2149-2014-GRC/DIRESA/OEGDRH de fecha 12 de diciembre de 2014, emitido por el Director Ejecutivo de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud del Callao, donde explica cómo serán financiadas las demás actividades de capacitación del referido proyecto de Plan y solicita que el mismo sea aprobado mediante acto resolutorio; y

### CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con lo establecido en el literal a) del artículo Nº 10 del Decreto Legislativo Nº 1023, es función de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, entre otras, planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de desarrollo y capacitación;

Que, asimismo, con el Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, disponiendo en los artículos 3º y 4º que las entidades deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado;

Que, por otro lado, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva Nº 001-2011-SERVIR/GDCR- "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", la cual tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para la elaboración del referido Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, en adelante PDP, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuirá a la mejora continua de la administración pública;

Que, el artículo 5, de la Ley Nº 27867, 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 las competencias constitucionales dispone que los gobiernos regionales son competentes para dictar las normas inherentes a la gestión regional, entre otros;

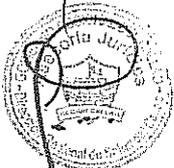
Que, con Resolución Directoral Nº 888-2012-GRC/DIRESA/DG, de fecha 10 de setiembre de 2012, se aprobó el Plan de Desarrollo Quinquenal de las Personas 2013-2017, de la Dirección Regional de Salud del Callao, conforme a lo establecido por el Acápito VII de la Directiva Nº 001-2011-SERVIR/GDCR- "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", la cual estipula que los



R. LAMA M.



V. CHUMO C.



G. VIDAL E.

PDP Quincenal y Anualizados validados por el Comité son aprobados por el titular de la entidad y deberán ser puestos en conocimiento de Servir;

Que, mediante documento de visto, contenido en el Oficio N° 001-2014-CEPDP-DIRESA-Callao, la Presidenta del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Salud del Callao, en cumplimiento de la normativa vigente, valida la Propuesta del "Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao 2015", elaborado por la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos y precisa que la misma se ajusta a los objetivos estratégicos institucionales y a las prioridades sanitarias regionales precisadas en el Plan Estratégico Institucional de la Dirección Regional de Salud del Callao;

Que, por Memorando N° 562-2014-GRC/DIRESA/OEPE de fecha 02 de diciembre de 2014, emitido por el Director Ejecutivo de Planeamiento Estratégico de la Dirección Regional de Salud del Callao, se certifica la viabilidad de disponibilidad presupuestal para algunas actividades a realizar en el citado Plan;

Que por Ultimo, mediante Oficio N° 2149-2014-GRC/DIRESA/OEGDRH/UC de fecha 12 de diciembre de 2012, emitido por el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional del Callao, señala que la certificación presupuestal a cargo de los recursos del ejercicio fiscal 2015, permitirá financiar algunas actividades priorizadas del PDP 2015, en tanto la ejecución de las demás actividades de capacitación serán gestionadas vía los convenios de Cooperación Institucional suscritos por la Dirección Regional de Salud del Callao con entidades formadoras y capacitadoras del país, por lo que solicita se apruebe dicho Plan mediante el acto resolutive correspondiente;

Que conforme a lo expuesto, el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao, constituye un instrumento de gestión que permitirá la aplicación de estrategias y procedimientos para el optimo 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 atención a nuestros usuarios, así como el mejoramiento de la eficacia y eficiencia institucional;

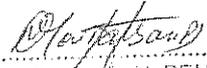
Que, estando a la propuesta de Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao, elevada por la Presidenta del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Salud del Callao, y elaborada por la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud del Callao;

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

En uso de las atribuciones y facultades conferidas al Director General de la Dirección Regional de Salud del Callao, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 604-2013;

SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.-** Aprobar el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO 2015, el cual consta de IV Secciones y II anexos, que en anexo forman parte de la presente resolución.

  
.....  
NILDA MONTALBAN BENITES  
Fiduciaria

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
DIRESA - CALLAO

N° 1177 FECHA: 18 DIC 2014



R. LAMA M.



V. CHUMBO C.



G. VIDAL



## RESOLUCION DIRECTORAL

Callao, 18 de DICIEMBRE del 2014

**ARTICULO SEGUNDO.-** Remitir copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil y la dirección del correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe), de conformidad con lo dispuesto en la Directiva Nº 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 Nº 041-2011-SERVIR/PE.

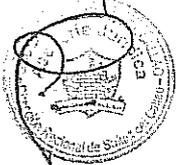
**ARTICULO TERCERO.-** Encargar a la Dirección Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud, el seguimiento, supervisión y cumplimiento de la aplicabilidad del Plan aprobado.

**ARTÍCULO CUARTO.-** Encárguese a la Oficina de Informática, Telecomunicaciones y Estadística la publicación del referido Plan en mención, en el Portal de Internet de la Dirección Regional de Salud del Callao.

**ARTICULO QUINTO.-** Notifíquese la presente Resolución Directoral a los estamentos administrativos correspondientes y a los interesados para los fines de Ley.



M. CHUMOC.



G. VIDAL B

Regístrese y comuníquese.



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

Dr. RICARDO ALDO LAMA MORALES  
Director General  
D.M.R. 12000

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
Solo Válido para uso Interno

NILDA MONTALBAN BENITES  
Fedataria

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
DIRESA - CALLAO  
REG. Nº 1179 FECHA: 18 DIC 2014

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



***PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS  
ANUALIZADO DE LA DIRECCION REGIONAL DE  
SALUD DEL CALLAO 2015***

2015

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO 2015

## 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 de la Dirección Regional de Salud del Callao para el año 2015, 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.

## 2.2. Diagnostico de Necesidades de Capacitación

El PDP Anualizado 2015 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 Anual
- c) ASIS 2013
- 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.

Los productos de este proceso de identificación de necesidades de capacitación realizado por las unidades orgánicas de la institución, se remitieron a la Unidad de Capacitación de la oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos humanos, con la finalidad de consolidarlos en un solo documento de gestión institucional que configure el Plan de Capacitación del PDP 2015; el cual será elevado al Comité de Elaboración del PDP de la DIRESA Callao, para su aprobación.

## 2.3. Metodología de capacitación

Para el año 2015, 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.

## 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.



## 2.2. Diagnostico de Necesidades de Capacitación

El PDP Anualizado 2015 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 2012
- 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.

Los productos de este proceso de identificación de necesidades de capacitación realizado por las unidades orgánicas de la institución, se remitieron a la Unidad de Capacitación de la oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos humanos, con la finalidad de consolidarlos en un solo documento de gestión institucional que configure el Plan de Capacitación del PDP 2015, el cual será elevado al Comité de Elaboración del PDP de la DIRESA Callao, para su aprobación.

## 2.3. Metodología de capacitación

Para el año 2015, 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,. Teniendo en consideración la disponibilidad presupuestal de la institución.
- ▶ 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, sea por la Unidad de Capacitación de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos o por las demás Unidades Orgánicas de la DIRESA Callao.

#### 2.4. Niveles de Capacitación

De acuerdo al tipo de competencias a desarrollar, 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  
                                      Profesionales SERUMS

##### 2.4.2. Nivel 2 de Capacitación: Preventivo – Correctivo

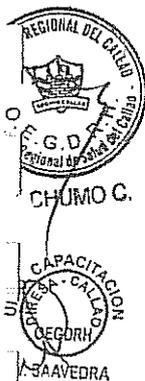
Orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas identificadas en los colaboradores, susceptibles de ser abordadas en procesos de corto y mediano plazo.

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.  
                                      Colaboradores en proceso de cambio de grupo ocupacional

##### 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 2015 se encuentran enmarcadas, principalmente, en el Nivel 2 de Capacitación (Preventivo – Correctivo)

### **2.5. Plan de Capacitación 2015**

El Plan de Capacitación elaborado para el año 2015, se presenta en los anexos que forman parte del presente documento.

## **III. Financiamiento**

Las acciones de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao correspondiente al año 2015, serán financiados con recursos ordinarios y recursos directamente recaudados, los mismos que ascienden a S/.450,000 (cuatrocientos cincuenta mil nuevos soles), los cuales deberán estar previstos en el presupuesto institucional para el año 2015.

## **IV. Evaluación**

### **4.1. Evaluación Diagnóstica**

Para realizar la evaluación diagnóstica se utilizó el método de diagnóstico 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, tanto en el área administrativa como asistencial.

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 2015.

### **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 2015. 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 identificarán las áreas de mejora para ajustar los próximos planes y acciones de capacitación que conforman el Plan Quinquenal 2013 – 2017.



ZHUMO C.



SAVEDRA



CHIRIQUÍ C.



## ANEXO 01: FORMATOS PARA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2015



Formato 2: Identificación de Necesidades de Capacitación

Nombre del puesto	Necesidades de Conocimientos habilidades funcionales y actitudes	Que temas específicos debe abordar la capacitación en este tema	Numero de colaboradores a su cargo que deben llevar esta capacitación	Nombre y apellido de los colaboradores que Ud. sugiere que lleven esta capacitación





V. CHUMBO C.



W. SAAVEDRA

**ANEXO 02: PLAN ANUAL DE CAPACITACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO 2015**



V. CHUMBO C.



N. SAAVEDRA

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO 2015									
PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2015									
N° ORDEN SEGUN PDP	TITULO DE LA ACTIVIDAD	ACTIVIDADES POR TRIMESTRE				META (Personas Capacitadas)	INVERSION		
		1RO	2DO	3RO	4TO				
1	Ley del Servicio Civil - SERVIR	X				30	12,000		
2	Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo	X				30	12,000		
3	Sistemas Administrativos	X				30	16,000		
4	Salud Ocupacional	X				20	24,000		
5	Computación	X				20	40,000		
6	Gestión de Riesgos en Emergencias y Desastres	X				20	16,000		
7	Administración Pública		X			80	24,000		
8	Elaboración de ASIS Distrital y Sala Situacional		X			30	8,000		
9	Actualización en SIAF - SIGA		X			40	12,000		
10	Sistema Nacional de Presupuesto Público		X			40	14,000		
11	Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado		X			50	12,000		
12	Formulación y Elaboración de Documentos de Gestión		X			50	24,000		
13	Normas Archivísticas y Administración de Archivos		X			50	9,000		
14	Formulación de SNIP			X		20	16,000		
15	Proyectos de Inversión Pública			X		60	24,000		
16	Diseño de Proyectos de Investigación			X		40	24,000		
17	Epidemiología y Salud Pública			X		50	16,000		
18	Gerencia de Servicios de Salud			X		60	24,000		
19	Gestión de Calidad en Laboratorios			X		20	24,000		
20	Aseguramiento Universal - Financiamiento de Sistemas de Salud				X	40	8,000		
21	Gestión de Auditoría Médica				X	30	20,000		
22	Manejo de Instrumentos de Gestión e Información (HIS, SIEN, FUAS, FISSAL)				X	20	9,000		
23	Estadística Aplicada a la Investigación				X	30	14,000		
24	Contabilidad Gubernamental				X	40	24,000		
25	Gestión de Recursos Humanos				X	60	24,000		
<b>TOTAL DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION PDP/2015</b>		150	290	280	240	960	450,000		
						<b>META TRIMESTRAL</b>	<b>META ANUAL</b>		