

Resolución Directoral

Lima, 06 de Mayo del 2016

Visto, la Resolución Directoral N° 008-2016-INO-D, Nota Informativa N° 063-2016-OEI/INO, Nota Informativa N° 181-2016-SF-DADT/DEAEO/INO, Acta N° 03-2016 "Reunión Extraordinaria del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado PDP-2016 del INO;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Directoral N° 008-2016-INO-D, de fecha 03 de febrero de 2016, se aprobó el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado - 2016, del Instituto Nacional de Oftalmología";

Que, conforme lo establece el Capítulo V de 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, el PDP es un plan de gestión que busca entre otros mejorar las acciones de capacitación y evaluación;

Que, el acápite 5.3.3 de la directiva precitada indica que, excepcionalmente el PDP anualizado podrá sujetarse a modificación durante el año de ejecución, para lo cual el secretario del Comité de elaboración del PDP pondrá a consideración de éste la modificación propuesta;

Que, en ese sentido, el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP-2016-INO, en su Reunión Extraordinaria N°03-2016; en relación a los requerimientos realizados mediante Nota Informativa N° 063-2016-OEI/INO y Nota Informativa N° 181-2016-SF-DADT/DEAEO/INO; acordó proponer la inclusión de los cursos: "Cableado estructurado y conectividad " y "Fármaco-economía", dentro del PDP-2016-INO, lo cual debe ser aprobado por el titular de la entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR;

Que, estando, a lo propuesto por el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP-2016-INO, es necesario expedir el acto resolutorio correspondiente, a fin de incluir los cursos de "Cableado estructurado y conectividad " y "Fármaco-economía" dentro del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Instituto Nacional de Oftalmología;

Estando a lo informado por la Jefa de la Oficina de Personal, con la visación de la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Administración y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; y

Con las atribuciones conferidas en la Resolución de Secretaria General N° 002-2016-SG/IGSS y lo establecido en el Artículo 6° del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Oftalmología, aprobado con Resolución Ministerial N° 447-2009/MINSA, modificado por Resolución Ministerial N° 660-2010/MINSA;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- MODIFICAR, por excepción el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado - 2016 del Instituto Nacional de Oftalmología", aprobado mediante Resolución Directoral N° 008-2016-INO-D; en consecuencia, disponer la inclusión de los cursos: "Cableado estructurado y conectividad "y "Fármaco- economía".





Artículo 2°.- REMITIR el presente documento resolutivo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, por medio físico y a través del Correo Electrónico pdp@servir.gob.pe.

Artículo 3°.- AUTORIZAR al responsable del Portal de transparencia, la publicación de la presente resolución, en el Portal web del Institucional de Instituto Nacional de Oftalmología www.ino.org.pe.

Artículo 4°.- ENCARGAR a la Oficina de Personal la notificación de la presente Resolución a los estamentos correspondientes de la Institución.

Regístrese y comuníquese.




Dra. MALENA TOMIHAMA FERNÁNDEZ
Directora General (e)
Instituto Nacional de Oftalmología
Instituto de Gestión de Servicios de Salud
C.M.P. 27020 R.N.E. 14522



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto de Gestión
de Servicios de Salud

Instituto Nacional de
Oftalmología

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO ANUALIZADO PDP - 2016

INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA

PDP ANUALIZADO- INO - 2016



INDICE

Presentación

- I. Alcance
 - II. Definiciones
 - III. Marco Legal
 - IV. Aspectos Generales
 - a. Marco Estratégico Institucional
 - b. Objetivos de Capacitación
 - V. Evaluación
- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
- VI. Capacitación
 - a. Necesidades de Capacitación
 - b. Ejecución de la Capacitación
 - c. Seguimiento y evaluación de la capacitación
 - VII. Financiamiento
 - VIII. Anexo.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO ANUALIZADO INO - 2016

Presentación

El Instituto Nacional de Oftalmología, desarrolla la Atención altamente especializada en salud ocular, Desarrollo de investigaciones y docencia, Innovación de normas, métodos y técnicas para la salud ocular y la Capacitación a los profesionales de la salud y técnicos del sector en el campo de la oftalmología.

Como estrategia clave para el logro de sus objetivos, ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, periodo 2013-2017, cuya finalidad es de contribuir al desarrollo profesional, técnico y personal de los trabajadores; el mismo que deberá ser operacionalizado a través de un Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado.

En este sentido, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado para el Año Fiscal 2016, ha sido elaborado tomando en consideración la normatividad vigente y aplicable de la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR y conforme a los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal; situación por cual se constituye como un instrumento Técnico – Administrativo que permitirá implementar las acciones de capacitación para la adquisición de conocimientos, desarrollo de destrezas y actitudes de todos los trabajadores del Instituto Nacional de Oftalmología, así como el monitoreo y evaluación de las competencias en los trabajadores, generando finalmente un trabajo eficaz y eficiente, en beneficio de los pacientes que accedan a la institución.

Por lo tanto, el Comité del Plan de Desarrollo de las Personas, en aplicación a la Directiva aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y demás normas conexas, presenta el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, PDP - 2016 del Instituto Nacional de Oftalmología.



I. Alcance

El presente Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado 2016, tendrá alcance a los servidores comprendidos dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria del Decreto Legislativo N°1023.

II. Definiciones

- a. **Acciones de capacitación.-** Procesos y actos relacionados con el desarrollo de competencias y valores de las personas al servicio del Estado para la mejora continua de la gestión pública. Las acciones de capacitación se imparten a través de la formación laboral.
- b. **Formación Laboral.-** Capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado dentro de la entidad en la que labora 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 estuvieren recibiendo la capacitación.

III. Marco Legal

- Ley N° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.
- Ley N° 30282, Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- 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".
- Resolución Directoral N° 332-2012-INO-D, que aprueba el Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas del Instituto Nacional de Oftalmología, periodo 2013-2017
- Resolución Directoral N° 315-2013-INO-D, que aprueba el "Plan Estratégico Institucional Reformulado 2012-2016 del Instituto Nacional de Oftalmología".
- Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR.- que aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado



- Resolución Ministerial N° 447-2009/MINSA y su modificatoria, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Oftalmología.
- Comunicado: Capacitación de los Servidores Públicos - SERVIR de 03 FEB.2015.

IV. Aspectos Generales.

a. Marco Estratégico Institucional

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP – 2016, considera la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos contenidos en el Plan Estratégico Institucional 2012-2016.

Misión:

“Somos una institución de salud pública altamente especializada en salud oftalmológica, buscamos el desarrollo de la investigación científica e innovación de la metodología, tecnología, docencia, desarrollo de normas y atención altamente especializada, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de nuestros usuarios y el desarrollo del país con actitud positiva, además asumimos nuestra cuota en la reinserción económica de pacientes excluidos por patologías oftalmológicas con criterios de igualdad, oportunidad, eficiencia y eficacia”

Visión:

“Ser una institución líder en salud ocular al 2016, reconocida a nivel nacional e internacional, con acceso a todos los habitantes del país en especial a los más pobres para una atención con calidad y calidez. Una institución de excelencia, con valores morales, con profesionales comprometidos en atención integral oftalmológica”.

Objetivos Estratégicos Generales Institucionales:

- Mejorar el posicionamiento nacional e internacional del desarrollo e innovación de las investigaciones y capacitación de recursos humanos en salud y posterior difusión extra institucional.
- Fortalecer el liderazgo institucional con valores morales como resultado de una óptima atención altamente especializada en beneficio de la población, especialmente a los sectores más vulnerables y de alta necesidad económica.



- Fortalecer y estandarizar las normas, métodos y técnicas de las atenciones en salud ocular, para disminuir la ceguera evitable especialmente en poblaciones vulnerables.
- Mejorar la organización, ejecución y control de los recursos humanos, económicos y materiales de la institución, para brindar atención eficiente en salud ocular; con criterios de equidad, efectividad, transparencia y oportunidad.

b. Objetivos de Capacitación

Los objetivos de capacitación para el ejercicio 2016, se ha planteado en función a los objetivos del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2013-2017, conforme se detalla a continuación:

Resultados de Capacitación Quinquenales	Objetivos de Capacitación 2015
Trabajadores del INO adquieren las competencias requeridas para el cargo.	Mejorar la cultura organizacional en base a las competencias genéricas del PDP Quinquenal
Trabajadores aplican las competencias adquiridas fortaleciendo sus labores	Mejorar las competencias de los trabajadores para el desarrollo de investigación de las enfermedades oculares.
El Instituto Nacional de Oftalmología está organizado y comprometido para fortalecer las competencias de los trabajadores.	Mejorar las competencias de los trabajadores, para el fortalecimiento de la gestión institucional.

V. Evaluación

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El Instituto Nacional de Oftalmología, para determinar las actividades de capacitación, ha utilizado como método de evaluación el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, el cual mediante un proceso de análisis y reflexión de la práctica diaria (problematización), ha permitido identificar las necesidades de cada área y conocer cuáles son las actividades educativas con sus respectivas líneas de capacitación.

El diseño de esta evaluación se ha basado en la recolección de datos de



información proporcionada por los órganos administrativos y asistenciales (áreas usuarias), a través del instrumento denominado Identificación de Problemas, tomando en consideración la Misión, Visión, Objetivos Estratégicos y Funciones por cada Unidad Orgánica.

Los principales problemas de capacitación detectados en el diagnóstico de necesidades son:

Problemas y/o necesidades del PDP 2016	Resultados de Capacitación Quinquenal
<p>Insuficiente conocimiento en la elaboración de políticas, planes, normas y programas en materia de salud.</p> <p>Limitadas competencias en la elaboración de documentos normativos y necesidad de fortalecer las competencias en gestión y políticas públicas.</p> <p>Escaso trabajos de Investigación en Salud Ocular de acuerdo con las prioridades sanitarias nacionales.</p>	<p>Trabajadores del INO adquieren las competencias requeridas para el cargo.</p>
<p>Incipiente cultura organizacional y carencia de valores humanos.</p> <p>Escaso trabajo en equipo para las tareas transversales.</p> <p>Débil capacidad de organización y planificación para la solución de problemas.</p> <p>Necesidad de fortalecer las competencias socio emocionales o de relacionamiento de los trabajadores.</p>	<p>Trabajadores del INO aplican las competencias adquiridas fortaleciendo sus labores diarias.</p>
<p>Insuficiente competencias de los trabajadores, en temas de gestión institucional.</p> <p>Necesidad de reforzar las competencias en herramientas de la información y comunicación.</p>	<p>INO organizado y comprometido para fortalecer las competencias de los trabajadores.</p>

El Instituto Nacional de Oftalmología, implementará de forma progresiva el método de evaluación de competencias y/o logros de metas, a fin de determinar las brechas de capacitación para futuras acciones relacionadas al Plan de Desarrollo de las Personas.



Para la identificación de necesidades de capacitación, cada área ha tomado en cuenta la siguiente información:

- Plan Estratégico Institucional.
- Reglamento de Organización y Funciones del INO.
- Resultados de la evaluación del Plan Operativo Institucional 2015 (metas, actividades y tareas por área) vinculado al desempeño de los servidores del INO.
- Resultados de la Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral.
- Identificación de problemas y/o necesidades puntuales que se puedan solucionar o abordar con acciones de capacitación.

Resultados de las acciones de Supervisión y Monitoreo a los órganos desconcentrados del Instituto de Gestión de Servicios de Salud.

Las competencias laborales genéricas son: Compromiso ético, Respeto por la vida de las personas, Ambiente, Trabajo en equipo, Comunicación en base a interculturalidad, Capacidad de Organización y Planificación y Solución de problemas.

VI. Capacitación

a) Necesidades de Capacitación

- **Datos de la Población del INO.**

La población laboral del Instituto Nacional de Oftalmología asciende a una cantidad total de 412; conforme se detalla a continuación:

Condición laboral	Número de personas
Personal Nombrado	288
Personal Contratado (CAS)	160
Total	428

Fuente: Oficina de Personal-INO

- **Recepción de Necesidades de Capacitación**

Para determinar las acciones de capacitación se solicitó a los Órganos Administrativos y Asistenciales, remitir las necesidades de capacitación para el personal a su cargo, las mismas que fueron consolidadas por la Oficina de Personal.



Cabe señalar, que se tuvo que ampliar el plazo (requerimiento reiterativo) para la entrega de información, debido a que muchos de los órganos tanto asistenciales y administrativos, presentaron en forma extemporánea en algunos casos, y en otros no cumplieron con su presentación.

Toda la información recibida se ha consolidado en una base de datos en la que se ha ordenado por unidad orgánica, el número de participantes, las competencias a fortalecer, los mismos que están directamente vinculados a los cargos de los beneficiarios y las funciones de cada órgano.

Las acciones de capacitación se desarrollarán según Anexo N° 01: Cuadro de Necesidades de Capacitación PDP Anualizado 2016, en el cual se detalla el Órgano/ Unidad Orgánica, Nombre del Cargo, Competencias a Fortalecer, Denominación de la Acción de Capacitación, Tipo de Capacitación, Número de Participantes, Costo etc.

b) Ejecución de la Capacitación

o Programación de Capacitaciones.-

La Oficina de Personal del INO programará las capacitaciones contenidas en el PDP Anualizado 2016, según la disponibilidad presupuestaria.

Se priorizarán los órganos de línea y en última instancia el personal que no fue capacitado en el 2015, verificando el cumplimiento de requisitos y documentación establecida.

o Selección de la Instituciones Capacitadoras.

La Oficina de Personal en coordinación con la Oficina de Logística selecciona a las entidades capacitadoras que desarrollarán la capacitación; para lo cual se tomarán los siguientes criterios:

- a) Prestigio.
- b) Experiencia.
- c) Contenido de los Programas de Capacitación.
- d) Plana docente calificada.
- e) Inversión.
- f) Otros de importancia.



c) Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

La medición del impacto de la capacitación se realizará a través de los tres (3) niveles siguientes:

Nivel I: Reacción

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

La Oficina de Personal implementará la recolección de esta información sobre las dimensiones de docencia, infraestructura, materiales educativos, entre otros. Para lo cual, se utilizará el Instrumento de Evaluación de la Acción de Capacitación.

Nivel II: Aprendizaje

El segundo nivel está dirigido a medir los conocimientos adquiridos por los participantes después de una acción de capacitación, para ello las entidades educativas realizarán evaluaciones ANTES y DESPUES de cada capacitación a fin de determinar si los participantes asimilaron los que se les impartió.

Nivel III: Resultados

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

VII. Financiamiento.

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado correspondiente al año 2015, serán financiados con Recursos Directamente Recaudados y/o Recursos Ordinarios; por lo que para el presente Año Fiscal, se cuenta con una asignación presupuestaria ascendente a S/.480,000.00 Nuevos Soles, susceptible de ser modificado según la necesidad de capacitación

VIII. ANEXO.



CUADRO CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACION ANUALIZADO PDP 2016-INO

PARTICIPANTES	COMPETENCIA A FORTALECER CON ACCIONES DE CAPACITACION	DENOMINACIÓN DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE ACT. EDUCATIVA	N° PARTICIPANTES	COSTOS (S/.)	Tipo de cap.	MODALIDAD
U. ORGANICAS DE LINEA, APOYO Y ASESORIA	Aplica conocimientos de los productos/servicio que se requiere en los diferentes procesos, al que es necesario costear a través de determinada metodología para obtener el Costo Por Paciente, Patología y Proceso.	Gestion de procesos y costeo	CURSO	40	S/. 12,100	LABORAL	TRANSVERSAL
	Aplica procedimientos de contrataciones del estado en el marco de la nueva ley de contrataciones	Gestion publica de las contrataciones del estado	CURSO	40	S/. 30,000	LABORAL	TRANSVERSAL
	Elaboracion periodica del analisis de gestion	Gestion de la ejecucion y cierre presupuestal actualizado	CURSO	60	S/. 40,000	LABORAL	TRANSVERSAL
	Conoce e implementa el sistema de control interno en la institucion a fin de fortalecer la gestion, a través de las recomendaciones que hace de conocimiento de la administracion para las acciones conducentes a superar las debilidades e ineficiencias encontradas.	Control interno e implementacion del sistema de control interno institucional	CURSO	40	S/. 27,000	LABORAL	TRANSVERSAL
	Actualiza conocimientos de presupuesto y presupuesto por resultados	Sistema de presupuesto y presupuesto por resultados	CURSO	20	S/. 12,000	LABORAL	TRANSVERSAL
	Actualiza conocimientos de la Gestion pu		CONGRESO	150	0.00	LABORAL	TRANSVERSAL
	Actualiza y aplica conocimiento del SNIP	SNIP	CURSO	30	S/. 12,000	LABORAL	TRANSVERSAL
	Conoce e implementa planeamiento y metodologia en establecimientos de salud	Planeamiento y metodologia en establecimientos de salud	CURSO	30	S/. 12,000	LABORAL	ESPECIFICA
		Legislacion derechos y deberes de los pacientes	CHARLA	300	S/. 500	LABORAL	TRANSVERSAL
		Humanizacion y Trato al usuario I	CURSO-TALLER	100	S/. 10,400	LABORAL	TRANSVERSAL

[Handwritten signatures and initials]



GESTIÓN DE LAS RELACIONES CON EL USUARIO EXTERNO	Se muestra sensible y empático en el trato directo y personalizado de los usuarios que acuden al INO	Humanización y Trato al usuario II	CURSO-TALLER	100	S/. 10,000	LABORAL	TRANSVERSAL
		Humanización y Trato al usuario III	CURSO-TALLER	100	S/. 10,000	LABORAL	TRANSVERSAL
		Humanización y Trato al usuario IV	CURSO-TALLER	100	S/. 10,000	LABORAL	TRANSVERSAL
MEJORAMIENTO DE COMPETENCIAS	Conoce e implementa mecanismos técnicos y archivísticos del acervo documental Actualiza e implementa mejoras en la asistencia gerencial	Curso de archivo-intermedio	CURSO	20	S/. 6,000	LABORAL	ESPECIFICA
		Asistente de gerencia I	CURSO	30	S/. 6,400	LABORAL	TRANSVERSAL
		Asistente de gerencia II	CURSO	30	S/. 15,000	LABORAL	TRANSVERSAL
		Paquete estadístico SPSS nivel avanzado	CURSO	20	S/. 5,000	LABORAL	ESPECIFICA
		Cableado estructurado y conectividad	CURSO	10	S/. 10,000	LABORAL	ESPECIFICA
		SQL para analisis de datos	CURSO	10	S/. 2,500	LABORAL	ESPECIFICA
		Oftalmología básica I	CURSO	100	S/. 14,000	LABORAL	TRANSVERSAL
		Oftalmología básica II	CURSO	50	S/. 500	LABORAL	TRANSVERSAL
		Oftalmología básica III	CURSO	50	S/. 500	LABORAL	TRANSVERSAL
		Cirugía refractiva	CURSO	60	0.00	LABORAL	TRANSVERSAL
MEJORAMIENTO DE COMPETENCIAS	Actualizay mejora procedimientos Médico quirúrgicos oftalmológicos	PAE	CURSO	50	S/. 10,000	LABORAL	ESPECIFICA
		Congreso	CURSO	200	0.00	LABORAL	TRANSVERSAL
		SBL	CURSO	20	S/. 6,000	LABORAL	ESPECIFICA
MEJORAMIENTO DE COMPETENCIAS	Identifica y gestiona riesgos en la atención del usuario a fin de evitar eventos adversos	Gestión de Riesgos y Seguridad del Paciente	CURSO	100	S/. 13,000	LABORAL	TRANSVERSAL

AP

GESTIÓN DEL RIESGO Y LAS BUENAS PRÁCTICAS EN SEGURIDAD DEL PACIENTE	Gestiona y aplica conceptos de calidad en los procesos de atención al usuario a fin de garantizar la seguridad de los mismos.	Calidad y Seguridad del Paciente	CURSO	100	S/. 17,000	LABORAL	TRANSVERSAL	
	Conoce e implementa sistemas de auditoría en salud afín de garantizar la calidad de atención	Auditoría de la salud.	CURSO	100	S/. 29,100	LABORAL	TRANSVERSAL	
	Conoce e implementa sistemas de auditoría médica afín de garantizar la calidad de atención	Auditoría médica	CURSO	40	S/. 30,000	LABORAL	TRANSVERSAL	
	Diseña protocolos de las prestaciones o atenciones de salud en el campo de su competencia, para lograr su estandarización y mejora de la calidad de atención al paciente	Elaboración de GPC- AGREE II	CURSO	100	S/. 30,000	LABORAL	TRANSVERSAL	
	Implementa sistema de notificación de eventos adversos	Eventos adversos , notificación	CURSO	100	S/. 500	LABORAL	TRANSVERSAL	
	C. SST	Conoce y gestiona riesgos ocupacionales	Legislación SST	CURSO	100	S/. 500	LABORAL	TRANSVERSAL
			Gestión de riesgos laborales	CURSO	100	S/. 500	LABORAL	TRANSVERSAL
			Prevención y control Integral de IAAS/IIH- I	CURSO	100	S/. 500	LABORAL	TRANSVERSAL
			Prevención y control Integral de IAAS/IIH- II	CURSO	100	S/. 500	LABORAL	TRANSVERSAL
			Paquetes de medidas para la prevención de las IAAS basada en evidencias I	CURSO	100	S/. 500.	LABORAL	TRANSVERSAL
Paquetes de medidas para la prevención de las IAAS basada en evidencias II			CURSO	100	S/. 500	LABORAL	TRANSVERSAL	
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN SANITARIA E INVESTIGACIÓN PARA LA CALIDAD	Conoce, identifica e implementa medidas para la prevención y manejo de IAAS	Uso adecuado y seguro de medicamentos, antisépticos, desinfectantes, y mezclas parenterales I-	CURSO	100	S/. 500	LABORAL	TRANSVERSAL	
			CURSO	100	S/. 500	LABORAL	TRANSVERSAL	

		Uso adecuado y seguro de medicamentos, antisépticos, desinfectantes, y mezclas parenterales II	CURSO	100	S/. 500	LABORAL	TRANSVERSAL
	Realiza analisis costo- beneficio en la gestion de medicamentos e insumos	Farmacoeconomia	CURSO	20	S/. 10,000	LABORAL	TRANSVERSAL
	Conoce y garantiza la aplicación de conceptos éticos y bioéticos en la aplicación de la metodología de investigación	Ética en investigación	CURSO	30	S/. 12,000	LABORAL	TRANSVERSAL
	Identificar problemas organizacionales e implementar estrategias para su corrección.	Bioética	CURSO	30	S/. 12,000	LABORAL	TRANSVERSAL
	formas de realizar los procesos de atención garantizando calidad del servicio prestado	Clima organizacional	CURSO-TALLER	300	S/. 30,000	LABORAL	TRANSVERSAL
	Conoce e implementa sistema de autoevaluación en base a listado según nivel de atención.	Clima organizacional	CURSO-TALLER	300	S/. 30,000	LABORAL	TRANSVERSAL
CULTURA DE LA CALIDAD Y MEJORA CONTINUA		Proyectos de Mejora Continua de la Calidad	CURSO	30	S/. 200	LABORAL	TRANSVERSAL
GESTION DE PROCESOS PARA LA CERTIFICACIÓN /ACREDITACIÓN		Accreditación de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo vigente	CURSO	30	S/. 300	LABORAL	TRANSVERSAL

.....
LIC. ADM. ROSA JANET VÁSQUEZ MANAY
 Secretaria Técnica
 COMITÉ PARA LA ELABORACIÓN DEL POP
 INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA
 INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

.....
Dra. MALENA TOMIHAMA FERRÁNDEZ
 Directora General (G)
 Instituto Nacional de Otorrinolaringología
 Instituto de Gestión de Servicios de Salud
 C.M.P. 27620 R.N.E. 14992

