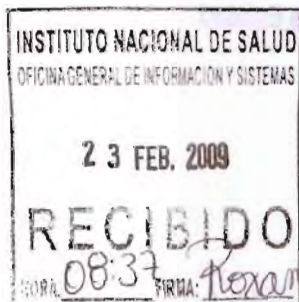


SECTOR SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD



N°061-2009-J-OPE/INS

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Lima, 20 de febrero de 2009

Visto, el Informe N° 023-2009-DG.OGITT-OPE/INS de fecha 18 de febrero del 2009, cursado por el Director General de la Oficina General de Investigación y Transferencia Tecnológica;

CONSIDERANDO:

Que, el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Salud, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2003-SA, define como su misión, promover, desarrollar y difundir la investigación científica tecnológica y servicios de salud en los campos de la salud pública, el control de las enfermedades transmisibles y no transmisibles, la producción de biológicos, control de calidad de alimentos, productos farmacéuticos y afines, la salud ocupacional, protección del medio ambiente, la interculturalidad en la gestión en salud y el ejercicio pleno de la rectoría en los aspectos de nutrición, para lo cual ha determinado como política de la institución conforme a sus objetivos estratégicos, desarrollar las capacidades del potencial humano en salud, en las áreas de competencia del Instituto Nacional de Salud;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 701-2004-MINSA del 13 de julio del 2004, se delega la aprobación del Plan Institucional de Capacitación, artículo 1.13;

Que, en dicho contexto, la Entidad a través de la Oficina General de Investigación y Transferencia Tecnológica ha elaborado el Plan de Capacitación y Transferencia Tecnológica para el año 2009, el cual tiene como propósito constituirse en una herramienta de gestión que ayude a la realización de las actividades consideradas para el fortalecimiento de los conocimientos, actitudes y destrezas del personal que labora en el Instituto Nacional de Salud y, consecuentemente, garantizar el trabajo y el desempeño de un personal calificado y comprometido con la institución;

Con la visación de la Oficina General de Investigación y Transferencia Tecnológica, de la Oficina Ejecutiva de Transferencia Tecnológica y Capacitación y, la Oficina General de Asesoría Jurídica;

En uso de las atribuciones contenidas en el inciso h) de artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2003-SA;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR, el "Plan de Capacitación y Transferencia Tecnológica del Instituto Nacional de Salud" correspondiente al año 2009, el mismo que como anexo forma parte de la presente Resolución.



Artículo 2.- DISPONER, que la Oficina General de Informática y Sistemas del Instituto Nacional de Salud, se encargue de la publicación de la presente Resolución y el Plan de Capacitación y Transferencia Tecnológica para el año 2009, en el portal del Instituto Nacional de Salud: www.ins.gob.pe.

Artículo 4.- DISTRIBUIR, copia de la presente Resolución a la Oficina General de Investigación y Transferencia Tecnológica, a las Oficinas Generales y Centros Nacionales de la Entidad.

Regístrese, comuníquese y publíquese,



.....
Aníbal Velásquez Valdivia
Jefe
Instituto Nacional de Salud



INSTITUTO NACIONAL DE SALUD
CERTIFICO: Que la presente copia fotostática es exactamente igual
al documento que he tenido a la vista y que he devuelto en el acto al
Interesado. Registro N° 1613 Lima 20/2/09

.....
Lic. Adm. Gloria Aragonés Alsilla
EDATARIA

**PLAN DE CAPACITACION Y
TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA
DEL
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD
AÑO 2009**

OFICINA GENERAL DE INVESTIGACION Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA
OFICINA EJECUTIVA DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA Y CAPACITACION



Lima 2009

INDICE

I. INTRODUCCION	Pág. 2
II. FINALIDAD	Pág. 3
III. MISIÓN	Pág. 3
IV. OBJETIVO ESTRATEGICO DEL INS	Pág. 3
V. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN	Pág. 3
VI. IMPLEMENTACIÓN DE CAPACITACIÓN	Pág. 10
VII. OBJETIVOS DEL PLAN	Pág. 14
VIII. DEFINICIONES OPERACIONALES	Pág. 15
IX. FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN	Pág. 16
X. ORGANIZACIÓN	Pág. 17
XI. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	Pág. 20
XII. PROBLEMAS Y COMPETENCIAS A FORTALECER	Pág. 22
XIII. PRESUPUESTO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN AÑO 2009	Pág. 24
XIV. PROGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	Pág. 25
XV. TOTAL DE ACTIVIDADES, PUBLICO OBJETIVO, PRESUPUESTO ASIGNADO	Pág. 55
XVI. MONITOREO, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN	Pág. 56
XVII. INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO	Pág. 56
XVIII. RESUMEN FINAL DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS	Pág. 58
XIX. ANEXOS	Pág. 59



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA AÑO 2009

I. INTRODUCCION

La Oficina Ejecutiva de Transferencia Tecnológica y Capacitación es la encargada de contribuir al fortalecimiento del desarrollo de competencias de los recursos humanos que trabajan en las diferentes áreas del Instituto Nacional de Salud (INS), en correspondencia con los Lineamientos de Política del Sector Salud, la visión, misión, los objetivos estratégicos y el Plan Estratégico Institucional del Instituto Nacional de Salud.

El conocimiento como base del desarrollo y éxito de todas las organizaciones se constituye como el cimiento sobre el cual se desarrollan las competencias profesionales y técnicas de los individuos.

El objetivo es considerar al trabajador como eje central en el quehacer del instituto y desarrollar y fortalecer las competencias, habilidades y destrezas no solo relacionadas a las funciones o asignaciones laborales, sino estimular el desarrollo integral de las personas como individuos, intentando lograr un equilibrio en su quehacer, requiriendo el fortalecimiento de sus valores, favoreciendo el acceso a la recreación y servicios, elementos sin los cuales no sería posible alcanzar objetivos personales ni institucionales.

Es por ello que, dentro de este contexto, los procesos de aprendizaje estarán orientados a la instalación de nuevos procesos dentro del marco de la cultura institucional, cuya última finalidad es mejorar la calidad de vida del trabajador y por consiguiente, la calidad del trabajo que desempeñan, las cuales se traducen en acciones concretas que benefician a la población en general.

El presente **Plan Anual de Capacitación** surge del análisis de las necesidades institucionales, y representa los requerimiento de capacitación identificados por el propio personal profesional, técnico y administrativo que labora en el INS, los mismas que han sido confrontados con las funciones que estos cumplen y que son la resultante de una aproximación realizada a través de la aplicación de instrumentos que han permitido conocer aquellos temas y/o áreas que requieren ser fortalecidas.



El propósito del Plan Anual de Capacitación es el de constituirse en una herramienta de gestión que ayude en la realización de las actividades consideradas para el fortalecimiento de los conocimientos, actitudes y destrezas del personal que labora en el INS y consecuentemente, garantizar el trabajo y el desempeño de un personal calificado y comprometido con su institución.

II. FINALIDAD

El Plan Anual de Capacitación tiene la finalidad de consolidar, coordinar y calendarizar conjuntamente con sus unidades orgánicas (centros nacionales y direcciones generales de asesoría y de apoyo técnico) del INS, la ejecución de acciones y actividades de capacitación y transferencia tecnológica para el año 2009 a fin de alcanzar las metas establecidas.

III. MISIÓN DEL INS

Somos un organismo público descentralizado del Sector Salud, de referencia nacional, que produce bienes y servicios estratégicos y especializados relacionados a la salud pública, el control de calidad de alimentos y productos farmacéuticos y afines, la producción biológica, la salud ocupacional y de las personas en su relación con el ambiente; que promueve y genera evidencia científica, y tecnología para la toma de decisiones y la formulación de políticas públicas que contribuyen a garantizar el derecho a la salud de las y los ciudadanos del Perú con una perspectiva intercultural.

IV. OBJETIVO ESTRATÉGICO DE LA OFICINA EJECUTIVA DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA Y CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

Desarrollar competencias para la gestión del conocimiento y el desarrollo de tecnologías en las áreas de competencia del INS.

V. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

Desde el enfoque que maneja la Oficina Ejecutiva de Transferencia Tecnológica y Capacitación, las políticas de capacitación se agrupan alrededor de tres aspectos fundamentales y relevantes como son:

1. Rol y Finalidad de los Procesos de Capacitación, donde se consideran los aspectos principales que deben ser incluidos de manera permanente en el proceso de diseño e implementación del sistema de capacitación.
2. Personal Participante, en relación a las potencialidades de las personas para quienes se plantean los procesos de capacitación.
3. Modernización del sector salud, donde se destacan los aspectos de desarrollos individuales y organizacionales que contribuyen al proceso modernizador del sector salud.



4. Descentralización del sector salud, donde el desarrollo del recurso humano a través de la transferencia del conocimiento, de los procesos y procedimientos podrán fortalecer las capacidades y competencias laborales y profesionales al personal técnico y profesional de la salud de las regiones y de todo el sector salud.

1. SOBRE EL ROL Y FINALIDADES DE LA CAPACITACIÓN

- ✓ **LOS OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN DEBEN SER EL REFLEJO DE LA MISIÓN Y DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA INSTITUCIÓN**

Los Planes y Programas de capacitación están determinados por la política de Recursos Humanos y ésta a su vez se basa en las políticas y los objetivos estratégicos de cada servicio o unidad orgánica de la organización. De ahí, que el sistema de capacitación debe responder a las metas prefijadas por la institución y sus programas deben reflejar las necesidades y prioridades para un periodo determinado. Estas necesidades se refieren por igual a las necesidades de capacitación técnico sectorial, de carácter sanitario, como a aquellas relativas al desarrollo personal e institucional.

- ✓ **LA CAPACITACIÓN EN EL MARCO DE LA PLANIFICACIÓN**

La capacitación debe funcionar a través de un sistema coherente en que se encuentren presentes cada una de las etapas lógicas comunes a la planificación, vale decir, diagnóstico y detección de necesidades, planificación, ejecución, control y supervisión, monitoreo y evaluación de las capacitaciones. Estas etapas deben estar claramente establecidas y sujetas a su propia metodología, procedimientos e instrumentos de medición dependiendo de las metas u objetivos de las mismas.

- ✓ **LA CAPACITACIÓN, EL APRENDIZAJE Y LA COMPETENCIA**

La información es una *herramienta estratégica* para el aprendizaje situado y una *mediación* para el análisis reflexivo de informaciones y situaciones, impulsando los cambios en los distintos contextos:

- ☐ **El aprendizaje** es el eje central, a través de la construcción del conocimiento activo, valiéndose de la interactividad que facilita el entorno y potenciando el



intercambio de experiencias/ conocimientos y del aprendizaje colaborativo colectivo

□ **La reflexión y la problematización** es el motor para la comprensión de aquello que se aprende y para favorecer la transferencia del aprendizaje a las prácticas

□ Es estratégico apuntar a la **puesta en práctica del aprendizaje**, a través de la formulación de proyectos y propuestas de acción en los contextos específicos de trabajo por parte de los participantes para desarrollar competencias.

COMPETENCIA PROFESIONAL

"Las competencias profesionales hacen referencia a aquellas capacidades adquiridas (conocimientos, actitudes, aptitudes, perspectivas, habilidades) mediante procesos sistemáticos de aprendizaje que posibilitan, en el marco del campo elegido, adecuados abordajes de sus problemáticas específicas, y el manejo idóneo de procedimientos y métodos para operar eficazmente ante los requerimientos que se planteen" (Lafourcade, en Cocca, 2003:2)

COMPETENCIA LABORAL

"Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer". (Mertens, 2000)

De este modo, el Aprendizaje en red colabora de manera sinérgica para el desarrollo del conocimiento global y local, de los grupos de Salud Pública y con la transformación crítica de las prácticas.

En particular, el Aprendizaje en red contribuye con el desarrollo de competencias para el aprendizaje permanente en la sociedad informacional y con la promoción de cambios en las capacidades institucionales y de nuevas prácticas en Salud Pública.



✓ **LA EVALUACION EN EL MARCO DE LA CAPACITACIÓN**

La capacitación debe funcionar a través de un sistema cuyos resultados sean factibles de medir o evaluar. La evaluación es un procedimiento para realimentar el sistema y garantizar tanto su eficiencia como su eficacia. Asimismo, a través de la evaluación, se logra evidenciar el grado de aprendizaje de los participantes y permite ordenarlos de mayor a menor nivel de capacitación en los diferentes temas o aspectos priorizados.

La Evaluación esta diseñada para fortalecer la capacidad institucional y profesional de los integrantes del Instituto Nacional de Salud con un diseño y aplicación de los procesos evaluativos

✓ **EL TIPO DE CAPACITACIÓN DEBE CORRESPONDER A LA FUNCIÓN DESEMPEÑADA POR LOS FUNCIONARIOS**

La pertinencia de la capacitación es fundamental, ya que por tratarse de una capacitación de carácter laboral, esta debe estar relacionada en primer lugar con la función que desempeña la persona, y en segundo lugar, constituirse en un apoyo y complemento para mejorar el desempeño.

✓ **DESCENTRALIZACIÓN Y DESCONCENTRACIÓN**

La capacitación además de crear conciencia acerca de la necesidad de descentralizar la administración pública, debe orientarse a la efectiva descentralización y desconcentración de sus funciones, de tal forma que los distintos procesos de capacitación: detección de necesidades, organización, ejecución, evaluación, etc., se realicen en los lugares de origen.

Por otro lado, este año se esta impulsando la modalidad de capacitación virtual dirigido a todo el personal del sector salud y sobretodo a los de las regiones mas distantes para brindar igualdad de oportunidades a los mismos.

✓ **LA CAPACITACIÓN ES UN PROCESO CONTINUO E INTEGRAL**

La capacitación debe ser continua e integral. Los funcionarios deben acceder a ella permanentemente y cada vez que la requieran. Su carácter integrador se expresa en buscar el mejoramiento del desempeño de los individuos dentro del ámbito laboral, pero también debe apoyar el desarrollo individual y del grupo, preocuparse por los aspectos de los valores, expectativas personales y de la



seguridad y satisfacción en el trabajo, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales y el ambiente laboral en su conjunto.

✓ **LA CAPACITACIÓN COMO AGENTE PARA EL CAMBIO**

La capacitación – como agente para el cambio - debe promover cambios de conducta en las personas, y sobre todo, cambios institucionales y transformaciones en la cultura organizacional. De hecho, debe adelantarse y preparar a los individuos y a la institución para que los procesos de adaptación a las futuras innovaciones culturales, económicas y tecnológicas.

✓ **LA CAPACITACIÓN: UNA FORMA DE INVERTIR EN LAS PERSONAS**

Las acciones de capacitación deben ser consideradas como proyectos de inversión en capital humano, los cuales tienen que ser evaluados y administrados como cualquier otro proyecto, dentro de un Plan Estratégico de Recursos Humanos para toda la organización. Por lo tanto deben definirse no sólo sus costos sino que también los beneficios concretos y la rentabilidad de la inversión, según resultados observables y medibles en los plazos preestablecidos.

✓ **OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS**

La capacitación debe contar con los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de sus objetivos. El uso de estos recursos se debe racionalizar y optimizar, de acuerdo a las prioridades y contratando aquellas ofertas que más convengan al servicio, por su precio y calidad.

Como los aportes asignados a capacitación no siempre logran cubrir todas las necesidades, y ciertos programas extraordinarios no son permanentes, se debe emprender iniciativas de autofinanciamiento, parciales y voluntarias, que contribuyan a aumentar el perfeccionamiento del personal.

✓ **LA CAPACITACIÓN ES DE RESPONSABILIDAD DE TODO EL SERVICIO Y DE SUS JEFATURAS**

La responsabilidad de la capacitación de los funcionarios descansa en el conjunto de las unidades orgánicas, por cuanto esta función compromete el desarrollo personal y laboral de los recursos humanos de toda la organización.



2. SOBRE EL PERSONAL PARTICIPANTE

✓ IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se debe velar por una efectiva igualdad de oportunidades asegurando el acceso a la capacitación de todos los trabajadores del INS, sin hacer distinciones de sexo, funciones, unidades o centros y regiones del país.

✓ FACILITAR LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LOS TRABAJADORES

La capacitación debe promover la participación activa de las diferentes unidades y de todos los trabajadores, quienes deben transformarse en protagonistas de su propio aprendizaje. Las personas debieran plantear sus requerimientos de capacitación, evaluar las acciones en que participen y acoger los espacios para colaborar, si así lo estiman.

Dentro de las políticas de participación se debe privilegiar el entendimiento con los trabajadores considerando en la elaboración de los Planes de Capacitación, los planteamientos y propuestas que estos presenten, las cuales deben estar acordes con las necesidades de los trabajadores.

✓ MOVILIDAD Y RECICLAJE DE LOS RECURSOS HUMANOS

La capacitación debe planificar su accionar tomando en cuenta la permanente dinámica de los recursos humanos. Debido a que los puestos y las personas van rotando en el tiempo, la capacitación debe mantener el reciclaje, la reconversión y el relevo de las personas y de los cargos, dependiendo de los conocimientos, habilidades y aptitudes que se requieran en la institución en determinadas áreas, con el objeto de alcanzar una mayor eficiencia.

✓ TRANSPARENCIA EN LOS PROCEDIMIENTOS Y EN LA INFORMACIÓN

Las distintas unidades orgánicas del INS y cada uno de los trabajadores y funcionarios deben tener pleno conocimiento y acceso a la información relacionada a la capacitación, para lo cual es necesario difundir los programas y las actividades que se desarrollan mediante diferentes estrategias.



✓ **MEJORA DEL CLIMA LABORAL Y DESARROLLO DE HABILIDADES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO**

El proceso de capacitación debe contribuir a crear un ambiente institucional positivo, que se traduzca en un clima laboral armónico, ayudando a través del aprendizaje a promover interrelaciones personales fluidas. Se debe fomentar el respeto y la tolerancia entre las personas, para un mejor desarrollo del grupo y del trabajo en equipo.

3. SOBRE LA MODERNIZACIÓN

✓ **MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

La capacitación como impulso de la modernización de la gestión pública, debe traducirse en las tareas diarias que se desarrollan en el INS. Esto se demuestra a través de la calidad del servicio y la atención que se brinda desde la institución a los usuarios internos como al público en general.

Esta es una preocupación permanente relacionada a la modernización y la gestión pública, las cuales deben estar reflejadas en el Plan Anual de Capacitación y los distintos programas que lo conforman, a través de los lineamientos estratégicos y los temas de innovación que el Plan presente.

✓ **IMPULSAR NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y CAPACITACION**

La capacitación debe cumplir con el objetivo de mantener un sistema moderno de tecnología de la información, el cual permite procesar, clasificar e interpretar la información, con el propósito de agilizar la gestión y la toma de decisiones, dentro de la Institución.

Con esta misma finalidad, la Oficina Ejecutiva de Capacitación mantiene un sistema computarizado para todas sus funciones, y así realimentar de información relevante a todas las unidades orgánicas del INS.

Por otro lado, la educación formal y la educación permanente en servicio ^o requieren de la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en sus programas y los nuevos desarrollos educativos, han avanzado en la construcción de ambientes virtuales de aprendizaje, facilitando el aprendizaje en red y permanente potenciando la diseminación global del conocimiento, con gran apertura y flexibilidad en el acceso a la información, el intercambio inmediato y oportuno con el resto del mundo superando problemas de distancia, la generación de



comunidades virtuales para el intercambio de experiencias y el desarrollo de debates. En otros términos, facilitan la construcción de redes y el aprendizaje en red.

El enfoque educativo para el aprendizaje en red sostiene y da continuidad a las ideas "maestras" que alimentan el cambio institucional, sanitario y en las prácticas

✓ **RELACIONES PÚBLICAS Y VÍNCULOS EXTERNOS**

Para lograr todo lo antes mencionado es necesario mantener relaciones públicas y nexos permanentes con todas aquellas instituciones o centros que provean capacitaciones, tanto nacionales como internacionales. Priorizar, en particular, los contactos con aquellos organismos internacionales, universidades y centros de investigación que ofrecen investigación en las áreas de competencia del INS. Además, debe mantenerse igualmente intercambios de capacitación técnica con los países latinoamericanos de mayor adelanto en el ámbito del quehacer sanitario.

Se debe privilegiar entre los vínculos con entidades externas a todas aquellas instituciones que se relacionan con la modernización de la gestión y la capacitación, vale decir, universidades e instituciones públicas o privadas que observan un mayor desarrollo en el ámbito de la capacitación.

VI. IMPLEMENTACION DE LA CAPACITACION PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES

1. Desarrollar y fortalecer las competencias del personal profesional, técnico y administrativo para brindar de manera oportuna y eficaz los servicios institucionales en el marco de las políticas y lineamientos del INS
 - A. Capacitación en calidad de atención,
 - B. Capacitación en la generación oportuna y entrega pertinente de servicios derivados de los centros nacionales tales como de Salud Pública, Salud Ocupacional, Alimentación y Nutrición, Centro Nacional de Control de Calidad y Centro Nacional de Productos Biológicos y del Centro Nacional de Salud Intercultural con las particularidades de los mismos
 - C. Capacitación en eficacia y eficiencia de los servicios que se brindan al usuario interno como al externo.



2. Promover la capacitación integral a nivel institucional y sectorial para el control de calidad.
 - A. Asesoría Técnica para el análisis de medicamentos, y afines, de laboratorio, productos naturales, productos alimentarios y dietéticos.
 - B. Coordinación con los representantes sectoriales las necesidades y requisitos de los profesionales que se desempeñan en este área
 - C. Diseño de cursos modulares integrales para capacitación
 - D. Conformación de equipos de capacitadores
 - E. Organización de eventos de capacitación utilizando medios y técnicas modernas.
3. Fortalecer las actividades de vigilancia nutricional y atención integral en salud y nutrición de las poblaciones más vulnerables, en los ámbitos regional y nacional.
 - A. Implementación de indicadores para monitoreo de las actividades de los programas de alimentación y vigilancia nutricional.
 - B. Talleres de capacitación a trabajadores de Establecimientos de salud y a beneficiarios priorizando a mujeres gestantes, lactantes y niños menores de 05 años.
 - C. Talleres de actualización de lineamientos de alimentación y nutrición
4. Promover la capacitación integral para la certificación del personal en áreas, laboratorios y centros que se encuentran en proceso de certificación de calidad.
 - A. Coordinación con los representantes de capacitación sobre las necesidades y requisitos de los profesionales que se desempeñan en esta área
 - B. Diseño de cursos modulares integrales para capacitación
 - C. Identificación y conformación de equipos de capacitadores
 - D. Seguimiento al personal para la aplicación y el cumplimiento de lo aprendido
5. Organización de eventos de capacitación utilizando medios y técnicas modernas
6. Diseñar estrategias de trabajo multidisciplinario y en equipo para la realización y difusión de investigaciones, tecnologías y conocimientos que permitan la revaloración y recuperación de hábitos, costumbres y conocimientos de la medicina tradicional, complementaria y alternativa.
 - A. Capacitación al personal de salud en la implementación de estrategias de interculturalidad y acercamiento a la medicina alternativa, complementaria y



- tradicional equipos de trabajo considerando el perfil profesional y técnico del recurso humano del INS.
- B. Trabajo conjunto con equipos itinerantes.
7. Promover el conocimiento y manejo de herramientas de gestión administrativa y financiamiento que posibiliten una adecuada toma de decisiones:
- A. Capacitación de manera colectiva para el desarrollo de competencias relacionadas a la gestión administrativa y el financiamiento para una adecuada toma de decisiones, en el marco de una cultura de la calidad.
- B. Asesoramiento al personal institucional en el manejo de herramientas de gestión administrativo-financiero.
- C. Desarrollo en el personal de competencias relacionadas con sus funciones y problemas de la institución.
8. Apoyar y asesorar a las DISAs, DIRESAS y Red de Laboratorios en Salud Pública en la difusión y aplicación de normas, procedimientos diagnósticos y sistemas de control de calidad, así como en la vigilancia laboratorial y control de las enfermedades transmisibles y no transmisibles.
- A. Participación en capacitaciones relacionadas con la vigilancia laboratorial de las enfermedades transmisibles
- B. Promover las rotaciones / pasantías del personal de las regiones de salud en los centros nacionales y laboratorios del INS
- C. Difusión de normas de bioseguridad y buenas prácticas de laboratorio.
- D. Fortalecer el sistema de control de calidad del diagnóstico a través de las capacitaciones y supervisiones.
- E. Promover la descentralización de pruebas diagnósticas y la implementación de pruebas rápidas en las regiones.
- F. Difusión de las normas técnicas elaboradas por la institución.
9. Difundir en forma oportuna y adecuada la información científica y el avance tecnológico a fin de mantener la competitividad profesional del personal institucional.
- A. Promover la participación de expertos nacionales e internacionales, que brinden asesoría y capacitación en servicio a grupos de profesionales.
- B. Capacitación a través de métodos virtuales (educación a distancia).
- Realización de eventos académicos nacionales e internacionales



- D. Organización de programas de prácticas pre profesionales, pasantías y rotaciones.
 - E. Organización de reuniones técnico científicas en el marco de las prácticas pre profesionales y programas especializados dirigidos a profesionales
10. Promover el desarrollo de competencias del recurso humano institucional para la implementación de un sistema de calidad en el INS, de acuerdo a estándares internacionales.
- A. Capacitación al personal institucional en el manejo de herramientas de gestión de calidad para la implementación de un sistema de calidad que permita la acreditación internacional del INS.
 - B. Capacitación al personal en la elaboración de documentos e instrumentos normativos que contribuyan a mejorar los procedimientos en el marco de un sistema de calidad institucional.
11. Fortalecer las competencias del personal profesional para desarrollar programas y proyectos de investigación mediante:
- A. Promoción de la Capacitación relacionada con actividades y funciones de investigación en salud
 - B. Organizar eventos y actividades científicas en coordinación con instituciones académicas y otras del sector salud para conocer innovaciones en la investigación.
 - C. Difusión de conocimientos a través de temas afines de investigación.
12. Las acciones educativas que se deriven deberán enmarcarse dentro de las Líneas Estratégicas RM 775/2004-MINSA y el DS N° 068-2006



Líneas Estratégicas	
1.	<i>Descentralización y Modernización</i>
2.	<i>Gerencia de Servicios de Salud</i>
3.	<i>Gestión de Recursos Humanos</i>
4.	<i>Promoción de la Salud</i>
5.	<i>Salud Integral</i>
6.	<i>Salud Ambiental</i>
7.	<i>Gestión de Riesgos y Desastres</i>
8.	<i>Epidemiología Aplicada</i>
9.	<i>Educación Permanente en Salud (EPS)</i>
10.	<i>Gestión de Medicamentos</i>
11.	<i>Sistema de Información</i>

VII. OBJETIVOS DEL PLAN

Coherente con la Misión del INS, y las Políticas de capacitación, se propone los siguientes objetivos para los procesos de fortalecimiento de competencias:

OBJETIVO GENERAL

Contribuir a fortalecer o adquirir las competencias necesarias de los recursos humanos del Instituto Nacional de Salud en sus diferentes niveles, transmitiendo conocimientos, modificando o fortaleciendo actitudes, habilidades y prácticas así como favorecer la comunicación e información, utilizando metodologías e instrumentos técnicos pedagógicos a la luz de las evidencias apropiadas a nuestro ámbito sanitario.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.1. Desarrollar los conocimientos, competencias y actitudes de los recursos humanos, con el fin de mejorar el desempeño y aumentar el rendimiento y la productividad laboral.
- 1.2. Contribuir a la modernización institucional y por extensión del estado y a una mayor eficiencia y eficacia en la gestión pública, con el objeto de ofrecer un mejor servicio a los usuarios del INS.



- 1.3. Propender al desarrollo integral de los recursos humanos, satisfaciendo sus necesidades de crecimiento personal y atendiendo a sus aspiraciones profesionales y laborales.
- 1.4. Inducir cambios actitudinales y conductuales que ayuden al cumplimiento de la Misión, de los objetivos y de las políticas del Instituto
- 1.5. Facilitar la adaptación de los trabajadores frente a las nuevas exigencias tecnológicas y a las modificaciones estructurales propias de la institución.
- 1.6. Introducir y aplicar para la mejor gestión del Instituto los conocimientos y tecnologías de punta, así como las más modernas metodologías y medios didácticos para incentivar y fortalecer el aprendizaje.

III. DEFINICIONES OPERACIONALES

La Capacitación es el proceso continuo y sistemático dirigido a los recursos humanos para actualizar e incrementar los conocimientos, competencias y actitudes que permitan mejorar su desempeño y adaptarse a los cambios e innovaciones tecnológicas, de acuerdo con la misión y los objetivos del Instituto Nacional de Salud, al desarrollo integral de las personas y al mejoramiento de su calidad de vida en el ámbito del trabajo.

El Plan Institucional de Capacitación: se define como un instrumento de gestión elaborado como resultado de la identificación de las necesidades individuales, obtenidas de la evaluación de desempeño, de las necesidades grupales, producto de la evaluación de la unidad orgánica y de las necesidades institucionales, producto del diagnóstico de necesidades de desarrollo y capacitación de los Recursos Humanos. Se formula para su ejecución anual y se aprueba mediante resolución del órgano competente. Implica fundamentar y establecer la direccionalidad de la formación y desarrollo del RRHH, a fin de contribuir al logro de resultados de la organización, dando respuesta a necesidades de los RRHH y a los nuevos desafíos del contexto.

Análisis de Necesidades de Capacitación, Se denomina así a la sistematización (revisión y análisis) documentada de los instrumentos de gestión



y desarrollo de una institución para su aplicación posterior en la identificación y priorización de problemas de tipo institucional.

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Se denomina a la herramienta metodológica de capacitación, la que aplicando técnicas y herramientas estandarizadas para la identificación de las causas y consecuencias del problema planteado, nos permita determinar los problemas en temas de desarrollo de los Recursos humanos, y priorizarlos en función a los objetivos estratégicos institucionales.

IV. FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN

Teniendo en consideración la organización estructural del Instituto Nacional de Salud y el MOF institucional, la Oficina Ejecutiva de Transferencia Tecnológica y Capacitación (OETTyC) conduce el proceso de transferencia tecnológica y capacitación en coordinación con las unidades orgánicas.

Para el desarrollo del plan operativo, se plantea trabajar con el conjunto de órganos de asesoría técnica, de línea y de apoyo técnico que articulados e integrados funcionalmente permiten el fortalecimiento y desarrollo de sus recursos humanos, mediante la transferencia de conocimientos, desarrollo de habilidades y destrezas que permitan asegurar la prestación de servicios de manera óptima, así como la satisfacción del trabajador de salud.

Esta propuesta de trabajo se caracteriza por ser:

- **Participativa:** es decir que involucra y/o incluye a todo el personal del INS y requiere la participación activa del mismo, desde el momento de la identificación de necesidades de capacitación hasta el desarrollo de los procesos de aprendizaje basados en el compartir de saberes previos.
- **Permanente:** al estar asociado a la estructura y organización institucional, el sistema funciona en forma permanente para responder a las necesidades cotidianas surgidas de un análisis del funcionamiento de los servicios y el desarrollo del personal.
- **Flexible:** ofrece múltiples oportunidades de interacción educativa de apoyo y refuerzo al aprendizaje.



➤ **Descentralizada:** la función de capacitación es co-responsabilidad asumida por el director de cada centro y su Comité de Gestión como parte de la gestión de su unidad orgánica (centro).

COMPONENTES:

➤ **Componente de Asesoría y Gestión:** Este componente es desarrollado principalmente por la OETTyC, unidad encargada de la planificación, programación, monitoreo y evaluación de los procesos de capacitación que se desarrollan con cada unidad orgánica (centros nacionales y/o direcciones generales) del INS.

➤ **Componente de Ejecución:** Desarrollado por los centros nacionales y otras direcciones generales, es la unidad encargada de planificar, programar, ejecutar, monitorear y evaluar conjuntamente con OETTyC, las actividades de capacitación realizadas así como desarrollar oportunidades de capacitación.

➤ **Componente de Apoyo:** Esta constituido por una persona o personas responsables de coordinar y ejecutar las actividades de capacitación de su unidad orgánica así como proporcionar tutoría y facilitar procesos de aprendizaje acordes con modalidades de capacitación diferenciadas. En el caso de ser varias personas se constituye un comité de capacitación.

ORGANIZACIÓN

Se organiza en los siguientes niveles:

➤ **Dirección Ejecutiva de Transferencia Tecnológica y Capacitación:** Es la instancia que organiza el Sistema de Capacitación del INS, efectúa el planeamiento estratégico y conduce el proceso de capacitación institucional, realiza el control de calidad del proceso de capacitación de las unidades orgánicas del INS y supervisa su ejecución .

➤ **Órganos de Línea y/o Apoyo Técnico:** Constituido por los centros nacionales y otras direcciones generales. Es la instancia operativa que gestiona y se encarga de la implementación de las actividades de capacitación en su unidad (elabora el plan de capacitación, programa, monitorea y evalúa conjuntamente con OETTyC las actividades de capacitación realizadas).

➤ **Comité / Responsable:** instancia o persona encargada de la ejecución de las actividades de capacitación contenidas en el plan de la unidad orgánica correspondiente.



FUNCIONES

1) OETTC (unidad asesora)

Proporciona la normatividad del Sistema de Transferencia Tecnológica y Capacitación a las unidades orgánicas y define las competencias para cada perfil ocupacional en coordinación con las unidades orgánicas.

Es un órgano asesor y normativo del Sistema de Transferencia Tecnológica y Capacitación.

Funciones Específicas

1. Proporciona la normatividad correspondiente.
2. Proporciona asistencia técnica a las unidades orgánicas para el diseño, ejecución, supervisión, monitoreo y evaluación del Plan de Transferencia Tecnológica y Capacitación.
3. Realiza el diagnóstico de necesidades de capacitación en coordinación estrecha con los responsables de las unidades orgánicas
4. Define las competencias básicas para cada perfil ocupacional con cada unidad orgánica.
5. Define la pertinencia de programas de capacitación en coordinación con las unidades orgánicas.
6. Proporciona los certificados de los eventos de capacitación.
7. Asigna un código y registra los eventos y persona capacitada en el Sistema de Registro de Capacitaciones del Instituto Nacional de Salud (SICAP)
8. Evalúa y realiza seguimiento y monitoreo de las actividades educativas del INS
9. Consolida la información de todas las actividades educativas del INS y las informa a las instancias correspondientes

2) ORGÁNOS DE LÍNEA Y APOYO TÉCNICO (unidades ejecutoras)

Conducir y ejecutar el Plan de Transferencia Tecnológica y Capacitación, así como supervisar y realizar la evaluación de los procesos de capacitación en las unidades que lo conforman.

Es el órgano que ejecuta el Plan de Transferencia Tecnológica y Capacitación.

Funciones Específicas

1. Realiza el Plan de Capacitación de sus unidades orgánicas (centro o dirección general).



2. Proporciona los lineamientos para elaborar en forma conjunta con la OETTyC los lineamientos de políticas de transferencia tecnológica y capacitación institucional.
3. Realiza el diagnóstico de necesidades de capacitación y evalúa el desempeño del personal.
4. Destina los insumos y recursos necesarios para la ejecución del Plan de Capacitación de su unidad orgánica.
5. Supervisa el desarrollo del plan de capacitación.
6. Acredita los recursos humanos seleccionados para capacitarse y evaluarlos periódicamente.
7. Evalúa la participación de personal de su unidad orgánica, docentes y tutores con instrumentos diseñados para tal fin.
8. Elabora la información y registro de la capacitación.
9. Identifica las ofertas de capacitación que proporcionan instituciones de nivel nacional como MINSA, Universidades, Institutos de Investigación, ONGs, etc. así como de nivel internacional para coordinar acciones con OETTyC.

3. COMITÉ / RESPONSABLE

Coordina y ejecuta las actividades de capacitación y hace el diagnóstico de necesidades de capacitación que sean necesarias para formular el plan de su unidad orgánica.

Funciones Específicas

1. Coordina y es responsable por las acciones de capacitación de su unidad orgánica.
 2. Elabora el Diagnostico de Necesidades de Capacitación a nivel local (unidad orgánica).
 3. Realiza la evaluación de desempeño del personal de su unidad orgánica.
 4. Elabora el plan de capacitación de su unidad orgánica.
 5. Proporciona la información y los insumos a la OETTyC para elaborar el Plan Anual de Capacitación del INS.
 6. Coordina con la Oficina Ejecutiva de Transferencia Tecnológica y Capacitación para la ejecución del Plan de Capacitación de la unidad orgánica correspondiente.
 7. Apoya a los docentes y tutores para que realicen el trabajo en su ámbito.
- Apoya la aplicación de las diversas modalidades de capacitación.



X. TIEMPO DE DURACION: 01 año.**XI. MODALIDADES DE LAS CAPACITACIONES:**

A través de la aplicación de diversas metodologías de capacitación podemos adquirir conocimientos, habilidades, valores y experiencias que permitan obtener conclusiones importantes y resultados positivos en beneficio de la Institución, siendo estas modalidades las siguientes:

- **Seminario-Taller:** Consisten la investigación o estudio intensivo de un tema o aspecto que realiza un grupo durante dos o más días recurriendo a fuentes de información o a través de las exposiciones y al asesoramiento de expertos, llegar a conclusiones elaboradas por el grupo de trabajo en el Taller
- **Pasantía o Rotación:** Capacitación o formación técnica que se realiza en algún servicio especializado y que dura días o semanas con participación activa del sujeto que realiza la rotación y que le permite intercambiar y compartir experiencias y habilidades. Esta pasantía o rotación puede ser realizada dentro del país o el extranjero
- **Capacitación a Distancia:** Proceso de capacitación (enseñanza-aprendizaje) que se desarrolla cuando el profesor y el alumno se encuentran separados físicamente y en el cual se hace uso de computadoras, Internet y sistema de comunicaciones.
- **Simposio:** Consiste en que un grupo de expertos dialoga informalmente sobre un tema tratando de integrar sus puntos de vista y buscando la participación de los miembros del grupo. Es útil para obtener una información actualizada y ordenada sobre los aspectos de un mismo tema.
- **Mesa redonda:** Consiste en que dos expertos discuten sobre un mismo tema para analizar desde su respectivo enfoque, sus posibles implicancias y conclusiones.



Curso: Conjunto de temas sobre una determinada materia para complementar la preparación y actualizar los conocimientos de los

participantes, es una exposición-diálogo con el auditorio a fin de buscar la participación y de llegar a integrar algunos puntos de vista sobre el tema tratado en ese momento.

- **Foro:** Consiste en promover una discusión general entre los participantes acerca de un tema expuesto anteriormente. Para tal efecto debe actuar un moderador para mantener el orden necesario
- **Conferencia:** Es la exposición calificada que pronuncia un experto de modo directo y formal; a fin de ofrecer información de carácter general o especializado para identificar la problemática de un grupo y compartir e intercambiar experiencias comunes con el auditorio.
- **Congreso:** Reunión de varias personas para deliberar un tema científico previamente definido.
- **Capacitación virtual:** Sistema en el cual los materiales didácticos y la relación entre el facilitador o tutor y el alumno se realiza a través del sistema informático. Este tipo de capacitación puede proporcionar las mismas modalidades que el presencial, si se cuenta con la tecnología suficiente.



XII. PROBLEMAS Y COMPETENCIAS A FORTALECER

Listado de Problemas Priorizados por áreas de interés	Análisis de Problemas Priorizados	Competencias a Fortalecer y Propuesta de Solución
1. Limitación en el procesamiento y análisis de resultados de encuestas nutricionales y manejo de bases de datos.	Es necesario conocer los programas estadísticos que permitan analizar y establecer el perfil nutricional en el país.	Manejo y aplicación de programas estadísticos y herramientas de monitoreo y evaluación de indicadores nutricionales.
2. Poco conocimiento para la aplicación de la norma ISO 17020 para la adecuada inspección y aseguramiento continuo de la calidad de alimentos	Se requiere conocer la normatividad y aplicarlas al momento de realizar inspecciones que contribuyan al control de calidad de alimentos	Procesos relacionados con aseguramiento continuo de la calidad.
3. Escaso manejo de metodologías y técnicas de investigación cualitativa	Se requiere que el personal elabore proyectos de investigación cualitativa en salud y nutrición	Elaboración de protocolos de investigación cualitativa en salud y nutrición
4. Conocimiento limitado del personal profesional y técnico en los ensayos biológicos in vivo	Hay necesidad de capacitar al personal en control biológico en animales de experimentación	Realiza los controles biológicos en animales de experimentación en investigación y producción
5. Conocimiento limitado del personal profesional y técnico en la aplicación de las BPM y aseguramiento de la calidad en la producción de productos biológicos	Necesidad de capacitar al personal en BPM y aseguramiento de la calidad	Actualizar conocimientos métodos y herramientas en la BPM y aseguramiento de la calidad.
6. Dificultad del personal especializado de bibliotecas del INS para manejo de herramientas de biblioteca virtual.	Es preciso actualizar al personal OGIS en gestión de bibliotecas a través de portales virtuales	Manejo de herramientas de BVS según estándares
7. Conocimiento limitado del personal profesional de la producción de anticuerpos monoclonales	Actualizar en procedimientos para su uso en el diagnóstico y producción de anticuerpos monoclonales.	Técnicas de producción de anticuerpos monoclonales.
8. Limitado conocimiento en el manejo de métodos y equipos de ensayo	Necesidad de repotenciar las capacidades del personal en el manejo de equipo y dominio de métodos de ensayo.	Técnicas para el manejo de equipos y dominio de métodos de ensayo.
9. Poco conocimiento de la Norma Decisión 516	Necesidad de conocer y aplicar la Norma Decisión 516	Conoce e interpreta la Norma Decisión 516 y sus aplicaciones en el registro de productos cosméticos
10. Capacitación limitada para el diagnóstico de enfermedades ocupacionales	Fortalecer competencias del personal para el diagnóstico de enfermedades ocupacionales	Lee y aplica los exámenes auxiliares para diagnóstico de enfermedades ocupacionales
11. Insuficiente conocimiento en metodologías para determinar metales pesados y solventes: marcadores biológicos	Se requiere conocer y aplicar metodologías adecuadas en los laboratorios.	Manejo de métodos y técnicas para determinar metales pesados y solventes: marcadores biológicos
12. Deficiencias en la formulación de proyectos de investigación en salud pública	Hay necesidad de generar evidencias en salud pública a través de la generación de proyectos de investigación en salud pública.	Destrezas y conocimientos en formulación de protocolos de investigación
Desconocimiento de normas técnicas de gestión y control	Es necesario que el personal conozca y aplique las herramientas de gestión y control	Manejo de herramientas y normas técnicas de control interno



14. Hay deficiencias en la formulación de proyectos de investigación en salud ocupacional y el medio ambiente centrado en la persona	Generar evidencias en salud ocupacional	formulación de protocolos de investigación en salud ocupacional
15. En el país no se implementado la técnica para la determinación de Sílice	Es necesario implementar las técnicas analíticas en el laboratorio para la determinación de Sílice	Técnica analítica para la determinación de Sílice aplicada
16. Limitado conocimiento en el sistema de calidad con estándares internacionales	Hay la necesidad de implementar el sistema de calidad con estándares internacionales	Diseño de un sistema de calidad con estándares internacionales elaborado
19. Poco manejo de las normas vigentes relacionadas con la gestión pública	Necesidad de actualizar los conocimientos en el manejo de las normas vigentes relacionadas con la gestión pública	Aplica y maneja las normas vigentes relacionadas con la gestión pública
20. Limitaciones para el desarrollo personal y estrategias de cambio	Es necesario conocer e implementar estrategias de cambio para el desarrollo del personal	Los trabajadores del INS reconocen estrategias de cambio para su desarrollo personal
21. Poco conocimiento en técnicas RLFP y Spoligotyping en tuberculosis	No hay suficiente número de profesionales formados para realizar técnicas RLFP y Spoligotyping en tuberculosis	Fortalecer capacidades técnico científicas para implementar la técnicas RLFP y Spoligotyping en tuberculosis
22. Limitaciones para realizar diagnósticos en los laboratorios de referencia a nivel nacional	No se cuenta con un plan diagnóstico de la Red de Laboratorios de Referencia a nivel país	Entrenar personal en técnicas y procedimientos de laboratorio de enfermedades transmisibles y no transmisibles
23. Desconocimiento de la comunidad científica del sector salud y del INS de nuevas técnicas y conocimientos de avances en enfermedades transmisibles y no transmisibles así como nuevas tecnologías en salud	Hay necesidad de contar con personal debidamente entrenado y actualizado en procesos y procedimientos relacionados con enfermedades transmisibles y no transmisibles y nueva tecnología que aparece en salud pública	Manejo de técnicas y conocimientos para la implementación de acciones y propuestas técnicas por parte de la comunidad científica del sector salud y del personal INS

- Los SIAF 007 y 010 corresponden solo a la Oficina Ejecutiva de Transferencia Tecnológica y Capacitación del INS
- Los SIAF 026, 040, 002, 020, 030, 033, 036, 045 Y 049, corresponden a los Centros Nacionales de Salud Pública, Salud Intercultural y Alimentación y Nutrición respectivamente, los mismos que tienen programadas actividades propias y además realizan algunas actividades de fortalecimiento de competencias con el mismo presupuesto.



XII. PRESUPUESTO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN AÑO 2009 SIAF - 007

PROGRAMAS PRESUPUESTALES	PRESUPUESTO ANUAL	DISTRIBUCION CALENDARIO DEL PRESUPUESTO											
	SI.	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
018 Capacitar a Personas	279,999.48	10,468.99	6,701.38	60,902.53	34,796.94	55,554.03	56,183.18	103,968.78	50,995.43	22,124.43	23,364.78	19,898.93	10,705.78
20 Viáticos y Asignaciones	2,100.00				300.00	300.00	300.00	300.00	300.00	300.00	300.00		
22 Vestuario	1,038.00	1,038.00											
24 Alimentos de Personas	971.00	89.60	62.25	103.40	78.25	104.90	58.65	87.65	56.30	85.30	58.65	99.80	58.65
30 Bienes de Consumo	18,856.00	3,291.59	639.13	799.13	3,623.11	799.13	647.13	3,166.13	639.13	799.13	3,006.13	799.13	647.13
32 Pasajes y Gastos de Transporte	1,253.00					417.00	417.00	419.00					
39 Otros Serv. De Terceros	250,226.00		5,000.00	10,000.00	21,458.60	34,000.00	34,827.40	40,000.00	40,000.00	20,940.00	20,000.00	19,000.00	5,000.00
49 Materiales de Escritorio	5,555.00	5,555.00											

PRESUPUESTO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN AÑO 2009 SIAF - 010

PROGRAMAS PRESUPUESTALES	PRESUPUESTO ANUAL	DISTRIBUCIÓN CALENDARIO DEL PRESUPUESTO											
	SI.	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
019 Eventos Técnicos Científicos	353,204.00	1,475.00	17,115.40	19,684.00	39,764.14	53,397.54	29,081.40	68,661.68	25,026.87	21,530.00	38,717.90	32,275.00	6,475.00
20 Viáticos y Asignaciones	23,120.00		120.00	3,840.00		3,840.00		3,840.00	3,840.00	3,840.00		3,800.00	
24 Alimentos de Personas	447.00			75.00		75.00		75.00	75.00	75.00	72.00		
30 Bienes de Consumo	2,367.00			120.00	237.74	514.30	384.00	201.28	518.47		391.54		
32 Pasajes y Gastos de Transp.	68,640.00		5,000.00	4,174.00	9,704.00	5,260.00	8,000.00	8,640.00	5,862.00	8,000.00	7,000.00	7,000.00	
39 Otros Serv. De Terceros	207,718.00		9,422.40	10,000.00	27,705.40	31,473.24	19,222.40	44,180.40	12,436.40	8,140.40	20,137.36	20,000.00	5,000
49 Materiales de Escritorio	4,672.00		1,098.00		642.00	1,260.00		750.00	820.00		102.00		
52 Alquiler de Bienes Muebles	28,540.00					9,500.00		9,500.00			9,540.00		
57 Servicio de alumbrado eléctrico	17,700.00	1,475.00	1,475.00	1,475.00	1,475.00	1,475.00	1,475.00	1,475.00	1,475.00	1,475.00	1,475.00	1,475.00	1,475.00



XIV. PROGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2009

Entidad Ejecutora: Instituto Nacional de Salud

Nombre del Responsable de Capacitación: Lic. Teresa Castilla Vicente Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Transferencia Tecnológica y Capacitación

META SIAF 007 CAPACITAR PERSONAS

N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
						Tipo	N°	Humanos		Materiales		RO	RD	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
								Tipos	N°	Tipos	N°											
1	Educación Permanente en Salud	Limitaciones para el control de calidad de vacunas virales	Control de Calidad de Vacunas virales-Cultivo Celular	Aplicar los conocimientos para el control de calidad de vacunas virales-Cultivo Celular	Curso-taller	Profesionales y Técnicos	10					X			10,000		Junio			X	CNCC	
2	Educación Permanente en Salud	Conocimiento limitado en el manejo de métodos y técnicas analíticas de laboratorio	Actualizaciones en Métodos y Técnicas Analíticas de Laboratorio	Repotenciar las capacidades del personal en el manejo de Métodos y Técnicas analíticas de laboratorio	Curso	Profesionales y Técnicos	20					X			5,000		Mayo			X	CNCC	
3	Educación Permanente en Salud	Poco conocimiento de las Buenas Prácticas de Almacenamiento	Buenas Prácticas de Almacenamiento	Conocer e interpretar las Buenas Prácticas de Almacenamiento	Curso	Profesionales y Técnicos	20					X			6,000		Marzo			X	CNCC	
4	Gerencia de Servicios de Salud	Conocimiento limitado en Gestión de mejora continua	Interpretación en NTP 833-907 Guía para la gestión del proceso de mejora continua	Mejorar las capacidades para actividades de mejora continua	Curso	Profesionales y Técnicos	20					X			4,000		Abril			X	CNCC	
5	Educación Permanente en Salud	Conocimiento limitado en Metrología	Metrología: Calibración de equipos de temperatura Aplicación de Técnicas metro lógica	Personal capacitado para ejecutar procedimientos metroológicos	Curso taller	Profesionales y Técnicos	40					X			5,000		Marzo			X	CNCC CNSP	



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RD	Coo p. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	Nº	Tip o	Nº	Tip o	Nº											
6	Educación Permanente en Salud	Conocimiento limitado en Metrología	Metrología: Calibración de material volumétrico	Personal capacitado para ejecutar procedimientos metrológicos	Curso taller	Profesionales y Técnicos	10					X			2,500		M a y o					CNCC
7	Gerencia de Servicios de Salud	Conocimiento limitado para el Control estadístico de procesos	Interpretación NTP ISO 11462 Control Estadístico de procesos	Mejorar las capacidades para realizar el control estadísticos de procesos	Curso	Profesionales y Técnicos	20					X			4,000		J u n i o				X	CNCC
8	Educación Permanente en Salud	Poco conocimiento en atención al cliente	Atención al cliente Externo	Mejorar el servicio y trato al cliente	Curso	Profesionales y Técnicos	60					X			4,500		A b r i l				X	OGA
9	Educación Permanente en Salud	Poco conocimiento en atención al cliente interno	Atención al cliente Interno	Mejorar el servicio y trato al cliente Interno	Curso	Profesionales y Técnicos	40					X			4,500		A b r i l				X	CNCC
10	Educación Permanente en Salud	Reforzar los conocimientos del personal profesional y técnico de BPL,	Buenas Practicas de Laboratorio	Asegurar la confiabilidad de los resultados para ofrecer productos seguros e inocuos al consumidor.	Curso-Taller	Profesionales y técnicos	75	*		**		x			2,000		M a r z o				X	CNPB



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDR	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	N°	Tipos	N°	Tipos	N°											
11	Educación Permanente en Salud	Conocimiento limitado del personal profesional del impacto de los sistemas de apoyo crítico	Sistema de apoyo crítico	Personal con conocimientos en los requerimientos, calificaciones de los sistemas críticos en la producción	Curso-Taller	Profesionales y técnicos	50	*		**		x			17,500		Junio			X	CNPB	
12	Educación Permanente en Salud	• Proveer los conocimientos teóricos prácticos de la validación del sistema de tratamiento de agua destilada	Validación del sistema de tratamiento de agua destilada	establecer evidencia documentada de que nuestro sistema de producción cumple en forma consistente con las especificaciones de calidad establecidas	Curso	Profesionales y técnicos	55	*		**		x			2,000		Mayo			X	CNPB	
13	Educación Permanente en Salud	• Mantener continuamente actualizado al personal, ya que en el actual contexto de globalización	Actualización en Producción, control de calidad y aseguramiento de la calidad de productos farmacéuticos y biológicos	Personal competente con habilidades que respondan al cambio y las nuevas tecnologías a los objetivos institucionales.	Curso-Taller	Profesionales	10	*		**		x			1,000		Abril			X	CNPB	
14	Educación Permanente en Salud	Reforzar los conocimientos teóricos prácticos de control de calidad de los productos biológicos	Control de calidad de productos biológicos	Personal que garantice que los productos biológicos sean mas seguros y confiables.	Curso-Taller	Profesionales	30	*		**					9,000		Agosto				CNPB	



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
						Tipo	Nº	Humanos		Materiales		RO	RDR	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
								Tipos	Nº	Tipos	Nº											
15	Educación Permanente en Salud	• Buscar cubrir las necesidades de conocimiento y aumentar la conciencia en el personal de la seguridad en las operaciones de alto riesgo que requieren coordinación	Seguridad industrial, salud ocupacional y Bioseguridad en los laboratorios	Personal conciente respecto a su trabajo a la prevención de Riesgos Laborales y salud en el trabajo	Curso-Taller	Profesionales y técnicos	100	*		**		x			2,000	Marzo				X		CNPB
16	Educación Permanente en Salud	Proveer los conocimientos teóricos prácticos en procesos biotecnológicos	Producción y control de calidad de la vacunas bacterianas	Resultados óptimos en la producción de vacunas bacterianas de uso veterinario, así como en los controles de calidad.	Curso-Taller	Profesionales y técnicos	35	*		**		x			7,000			Julio			X	CNPB
17	Educación Permanente en Salud	Brindar conocimiento de software usado para crear, coleccionar, almacenar, manipular y transmitir digitalmente la información necesaria en una oficina,	Ofimática	Realizar tareas y lograr objetivos básicos oportunos,	Curso-Taller	Profesionales y técnicos	200	*		**		x			23,000			Set			X	OGIS
18	Educación Permanente en Salud	Limitación en el manejo y planificación, organización, manejo y evaluación de proyectos en nutrición	Manejo y Planificación en Nutrición Pública	Conoce y aplica metodología para la vigilancia epidemiológica nutricional así mismo maneja y planifica actividades de nutrición	Curso-taller	Profesionales	10	X		X		X			8,000			Set			X	CENAN

N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDR	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	Nº	Tipos	Nº	Tipos	Nº											
19	Educación Permanente en Salud	Falta aplicación estadística en datos obtenidos de mediciones antropométricas y práctica en cálculos sobre errores para calibración de equipos antropométricos	Cálculo de la incertidumbre	Manejo estadístico de datos, manejo de principios de incertidumbre aplicados a mediciones antrómetricos para el logro de la estandarización del personal antropometrista	Curso taller	Profesionales	15	X		X		X			3,000		Jun				X	CENAN
20	Educación Permanente en Salud	Limitaciones en el manejo de metodologías educativas en nutrición adecuadas	Formulación de proyectos de intervención educativo en nutrición	Desarrollo de un paquete de actividades de capacitación dirigidas a superar las debilidades	Curso taller	Profesionales	15	X		X		X			4,500		Jun				X	CENAN
21	Educación Permanente en Salud	Escaso dominio de herramientas de análisis de datos cualitativos	Análisis de información cualitativa	Desarrollo de un paquete de actividades de capacitación dirigidas a superar las debilidades	Curso taller	Profesionales	20	X		X		X			6,500	Mar					X	CENAN
22	Educación Permanente en Salud	Falta de aplicación de los métodos estadísticos en el control de calidad microbiológica de alimentos	Incertidumbre en el control de calidad microbiológica de alimentos	Manejo de principios de incertidumbre aplicados a métodos de alimentos	Curso	Profesionales	10	X		X		X			2,500		Junio				X	CENAN
23	Educación Permanente en	Limitado conocimiento del tema	ISO 22000 Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria	Conocer e interpretar la Norma	Curso	Profesionales	5	X		X		X			3,500	Mar					X	CENAN



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDR	Coo p. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	Nº	Tip o	Nº	Tip o	Nº											
24	Educación Permanente en Salud	Limitado conocimiento del tema	Entrenamiento de auditores internos	Mejorar las capacidades para realizar auditorías internas y externas	Curso	Profesionales	10	*		**		X			2,500			Set		X	CENAN	
25	Educación Permanente en Salud	Limitada Capacitación en Higiene Ocupacional	Higiene Ocupacional	Actualizar los conocimientos de higiene ocupacional	Curso-Taller	Profesionales y técnicos	35								22,000			Agos			CENSOPAS (DEMYP-DEIPCROA)	
26	Gerencia de Servicios	Desconocimiento de las herramientas de gestión que permitan mejorar los procesos para la toma de decisiones	Gestión en Salud Pública	Personal actualizado en procesos y procedimientos de Gestión en salud Pública	Curso	Profesionales 30	30	*		**		x			3,000		Junio			x	CNSP	
27	Educación permanente en Salud	Poco cumplimiento en la ejecución del CCI en el CNSP debido a que los laboratorios necesitan asesoramiento especializado	Control de Calidad Interno de los métodos de ensayo que se aplican en el diagnóstico de enfermedades prevalentes en salud pública	Nº de laboratorios que realizan control de calidad interno según normas / Total de laboratorios del CNSP	Curso-Taller	Profesionales y técnicos 30	30	*		**		x			6,500		Mayo			x	CNSP- EGC.	
28	Educación Permanente en Salud/Gerencia de Servicios	Escaso conocimiento y experiencia del personal del CNSP respecto a las medidas de Bioseguridad para trabajar en laboratorios de Nivel III	Bioseguridad Avanzada Nivel III	Nº de personas capacitadas en bioseguridad avanzada nivel III / Total de personas que pertenecen a los laboratorios que realizan pruebas diagnósticas para enfermedades causadas por agentes infecciosos de nivel III	Curso Internacional	Profesionales 30	30	*		**		x			17,000		Julio			x	CNSP- Biomedicina	

N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDR	Coo p. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	N°	Tip o	N°	Tip o	N°											
29	Sistemas de información	Limitada generación de evidencias para la toma de decisiones	Herramientas de Bioestadística para el desarrollo y análisis de estudios clínico epidemiológicos Manejo Operativo SPSS (Intermedio, avanzado)	Profesionales que conoce y aplica los procedimientos para el procesamiento y análisis de resultados de estudios clínico epidemiológicos	curso - taller	Profesionales	10	*		**		x			6,000		A b r i l				x	OGIS -OEEI CNSP
30	Educación Permanente en Salud	Mejora de la calidad de los Resultados en los laboratorios de CENSOPÁS	Control Estadístico de Calidad	Resultados de los laboratorios confiables	Curso	Profesionales y técnicos	20	*		**		x			12,000	M a r z o						CENSOPAS (DEIPCROA-DEMYPT) CNSP CNCC CNCPB
31	Educación Permanente en Salud	Falta de aplicación estadística en validación de métodos y en investigación	Estadística aplicada a ensayos químicos	Conoce y maneja la estadística aplicada a métodos químicos	Curso	Profesionales	10	X		X		X			2000		J u n				X	CENAN
32	Gestión de Recursos Humanos	Entrada en vigencia de nueva normatividad.	Actualización en materia de Contrataciones y Adquisiciones - Reglamento del DL. N° 1017- Ley de Contrataciones del Estado Seminario -	Introducción y capacitación de los nuevos dispositivos normativos en materia de Contrataciones y Adquisiciones del Estado Empoderar a las personas encargadas del seguimiento administrativo	Seminario Taller	Profesionales y Administrativos	50	*		**		X			6.000	F E B					X	OGA
33	Gestión de Recursos Humanos	Entrada en vigencia de nueva normatividad	Normas Vigentes en Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y su Reglamento, e incidencia en las Planillas Electrónicas	Adecuada aplicación de los dispositivos normativos en materia de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).	Seminario Taller	Profesionales y Administrativos	40	*		**		X			6,000	F E B					X	OGA



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDR	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	Nº	Tipos	Nº	Tipos	Nº											
34	Gestión de Recursos Humanos	Insuficiente operatividad en la ejecución de los actos relacionados a la contratación pública en todas sus fases.	Actualización en materia de Contrataciones y Adquisiciones del Estado y Operatividad del SEACE	Contar con personal actualizado en materia de Contratación Estatal	Seminario Taller	Profesionales y Administrativos	40	*		**		X			6.000			SET			X	OGA
35	Gestión de Recursos Humanos	Necesidad de actualizar conocimientos para optimizar las labores técnico-administrativas	Normas Vigentes en Administración de Personal y Recursos Humanos	Adecuada aplicación de los dispositivos normativos en materia de personal	Seminario Taller	Profesionales y Administrativos	50	*		**		X			4,210	MAR					X	OGA
36	Gestión de Recursos Humanos	Conocimiento desactualizado en nuevas técnicas para el mejor desempeño en el área.	Contabilidad y Tesorería Gubernamental	Desarrollar una gestión gubernamental efectiva en el campo de la Contabilidad y Tesorería.	Seminario Taller	Administrativo	40	*		**		X			5,000				NOV		X	OGA
37	Gestión de Recursos Humanos	Desconocimiento de las nuevas herramientas para el diagnóstico de estudio de mercado.	Como determinar Estudios de Mercado	Personal calificado para realizar estudio de mercado y determinar oportunidades de desarrollo económico.	Seminario Taller	Profesionales y Administrativos	40	*		**		X			5,000	FEB					X	OGA



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
						Tipo	N°	Humanos		Materiales		RO	RDR	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
								Tip o	N°	Tip o	N°											
38	Gestión de Recursos Humanos	Necesidad de promover el desarrollo del Potencial Humano	Desarrollo del Potencial Humano y Estrategias de Cambio	Fortalecer el potencial de los trabajadores del INS	Seminario Taller	Profesionales Técnicos y Administrativos	100	*		**		X			5,000		MAY					OGA
39	Gestión de Recursos Humanos	Escaso desarrollo de todas las potencialidades	Capital Humano y aumento de la Competitividad	Reasignación de funciones del personal del INS	Seminario Taller	Profesionales Técnicos y Administrativos	100	*		**		X			5,000		JUN					OGA
40	Gestión del personal de la OGIS	Programa de Mejora personal	Liderazgo	Fortalecer las habilidades personales del personal del INS.	Taller	Profesionales y/o técnicos	40	*		**		X			5,000	marzo					X	OGA
41	Sistemas de Información	Mejorar la gestión de las redes aplicando tecnología actualizada en Sistemas Operativos.	Windows Server 2008	Fortalecer los conocimientos y habilidades del personal de informática para el buen manejo de la red informática del INS.	Curso-Taller	Profesionales y técnicos	1	*		**		X			1,790		Junio				X	OGIS – OEEI
42	Sistemas de Información	Concluir la implementación de la ISO 17799, emitida por PCM	CISO PROGRAM (Programa de formación en Jefes de Seguridad)	Fortalecer los conocimientos y habilidades del personal informático para el buen manejo de la seguridad informática del INS.	Curso-Taller	Profesionales y/o técnicos	1	*		**		X			5,355		Julio				X	OGIS -OEEI
43	Sistemas de Información	Fortalecer los conocimientos de auditoría en tecnologías de información	Auditoría de tecnologías de la información: enfoque gubernamental	Fortalecer los conocimientos de las normas de Contraloría	Curso-Taller	Profesionales y/o técnicos	3	*		**		X			840		Febrero / Marzo				X	OGIS



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable					
								Humanos		Materiales		RO	RD	Coop. Ext		I	II	III	IV	Directa	Terceros						
						Tipo	Nº	Tipo	Nº	Tipo	Nº																
44	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado en las nuevas herramientas de la administración pública del Perú	Modernización del Estado	Conocer detalladamente las nuevas herramientas de la Administración Pública del Perú	Diplomado	Profesionales	05	*		**		X			1,750	F	e	b	-	m	a	r	z			X	OGAJ OGA CENAN
45	Educación permanente	Necesidad de promover el desarrollo del Potencial Humano	Desarrollo de Recurso humano	Fortalecer las habilidades del capital humano	Seminario taller	Profesionales y/o técnicos	20	*		**		X			4,000					A	g	o				X	OGITT
46	Educación permanente	Necesidad de actualizar conocimientos para optimizar las labores técnico-administrativas	Actualización secretarial	Fortalecer los conocimientos y habilidades del personal secretarial	Seminario taller	Profesionales y/o técnicos	60	*		**		X			4,000		A	b	r	i						X	OGITT - OGA
47	Educación permanente	Limitados conocimientos en transferencia tecnológica en salud	Actualización en Transferencia Tecnológica en salud	Fortalecer los conocimientos y habilidades en transferencia tecnológica en salud	Curso Taller	Profesionales y/o técnicos	20	*		**		X			4,054		J	u	n							X	OGITT
48	Educación permanente	Mejorar la gestión aplicando herramientas actualizadas	Dirección e integración eficaz	Aplica herramientas actualizadas para una dirección eficaz	Taller	Profesionales y/o técnicos	25	*		**		X			3,000					S	e	t				X	OGITT
TOTAL															S/. 279,999												

(*) Profesores: Docentes calificados o profesionales especializados en el tema a capacitar.

(**) Materiales varios: Enseñanza: en versión electrónica o impresa como material de lectura o de trabajo/ Escritorio: folders, lapiceros, hojas bond, certificados y otros/Otros Servicios de Terceros: Break y/o almuerzo según corresponda, Alquiler de Auditorio, Data Ekran y otros según corresponda/ Otros: Insumos de Laboratorio según corresponda



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2009

EVENTOS TÉCNICOS CIENTÍFICOS - META SIAF 010

Entidad Ejecutora: Instituto Nacional de Salud

Nombre del Responsable de Capacitación: Directores Generales de Centros Nacionales y Oficinas Generales

N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable	
								Humanos		Materiales		RO	RD	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros		
						Tipo	N°	Tipos	N°	Tipos	N°												
1	Educación Permanente en Salud	Limitaciones para el control de calidad de Kit de Diagnóstico	Control de Calidad de Kit de Diagnóstico	Aplicar los conocimientos para el control de Kit de Diagnóstico	Curso-taller	Profesionales y Técnicos CNCC/C PB/CNSP	40						X			14,995.43		Jun				X	CNCC
2	Educación Permanente en Salud	Personal con poco conocimiento en la Clasificación Biofarmacéutica	Sistema de Clasificación Biofarmacéutica	Personal capacitado en Clasificación Biofarmacéutica	Curso	Profesionales y Técnicos	40						X			23,985.43			Set			X	CNCC
3	Educación Permanente en Salud	Actualización limitada en temas científicos farmacéuticos	VI Jornada Científica Farmacéutica	Conoce y discute los diversos temas científicos expuestos	Jornada Científica	Profesionales y Técnicos	40						X			995.43		Mayo				X	CNCC
4	Educación permanente en Salud	Conocimiento limitado del personal profesional y técnico en los ensayos biológicos in vivo	Curso Internacional :Producción de biológicos en Latinoamérica y el Caribe	Realiza la producción de biológicos	Curso internacional	Profesionales y técnicos	120	x		x			x			45,000		Feb				x	CNCPB

(*) Profesionales: Docentes calificados o profesionales especializados en el tema a capacitar.

(**) Materiales varios: Enseñanza: en versión electrónica o impresa como material de lectura o de trabajo/ Escritorio: fóliders, lapiceros, hojas bond, certificados y otros/Otros Servicios de Terceros: Break y/o almuerzo según corresponda, Alquiler de Auditorio, Data Ekran y otros según corresponda/ Otros: Insumos de Laboratorio según corresponda



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDR	CE		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	Nº	Tip o	Nº	Tip o	Nº											
5	Promoción de la Salud	Poco conocimiento de las estrategias y métodos para mejorar su alimentación	Feria Día Mundial de la Alimentación y Nutrición	Conoce y difunde las diversas estrategias y métodos para mejorar la alimentación	Feria	Público en General	1000	X		Mat Varios		X			10,000			Oct			CENAN	
6	Educación permanente en Salud	Poco conocimiento de nuevas técnicas para diagnóstico de laboratorio	V Congreso Científico Nacional por el Día del Técnico y Auxiliar del Laboratorio	Conoce y difunde las técnicas para diagnóstico de laboratorio		Profesionales y técnicos	1000								9,317.57		May				CENAN	
7	Educación permanente en Salud	Mejora ambientes de trabajo expuestos a polvo	Control Banding	Evaluación y control de riesgos en los ambientes de trabajo	Curso-taller	Profesionales y técnicos	45	X		**		X			13,121.46	Feb					CENSOPAS	
8	Educación permanente en Salud	Erradicación de la silicosis en las Américas	Certificación de Neumonconiosis	Propuesta de Plan para Evaluar la Silicosis en las Américas	Taller	Profesionales y técnicos	50	X				X			23,121.46			Oct			CENSOPAS	
9	Promoción de la Salud	Limitaciones en la información sobre Medicina Alternativa Complementaria	Actualización de información en Medicina Alternativa y Complementaria	Socializar la información sobre Medicina Alternativa y Complementaria (ejercicio e investigación)	Panel Foro	Profesionales	50					X			15,024		Junio		x		CENSI	
10	Educación Permanente en Salud	Limitado desarrollo de competencias en comunicación intercultural para la aplicación del enfoque intercultural	Comunicación Intercultural	Desarrollar la comunicación intercultural en el personal de salud para la aplicación del enfoque intercultural en los servicios de salud	Curso taller virtual	Profesionales	50	x		x		X			10,002.96	Marzo			X		CENSI	



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RD	C.E.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	N°	Tip o	N°	Tip o	N°											
11	Educación permanente en Salud/Descentralización y modernización	Poco conocimiento de la capacitación virtual, como estrategia de instrucción de programas técnicos y teóricos a grandes distancias.	Capacitación Virtual	Aplica y difunde la capacitación virtual, como estrategia de instrucción de programas técnicos y teóricos a grandes distancias.	Curso	Profesionales y técnicos	90	x		x		X			25,500	Mar	Jun	Ag				OGITT
12	Educación permanente en Salud	Limitado conocimiento del personal investigador en materia de metodología de gestión por procesos en investigación	Gestión en investigación	Conoce y aplica los procesos para gestión en investigación eficaz y eficiente.	Curso - Taller	Profesionales	40	x		x		X			17,614.96			Ag				OGITT
13	Educación permanente en Salud	Limitado conocimiento para la elaboración de Manual de Procedimientos para las investigaciones en salud	Estandarización del Manual de Procedimientos II	Personal profesional capacitado en la elaboración de Manual de Procedimientos para las investigaciones en salud con el objeto de estandarizar criterios y contribuir a las necesidades de salud del país.	Curso-Taller	Profesionales	40	x		x		X			8,497.66	Mar						OGITT
14	Educación permanente en Salud	Limitado conocimiento del desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para la investigación científica.	Desarrollo de habilidades y competencias de información a los investigadores (DHI)	Conoce, aplica y desarrolla los conocimientos, que se transformarán en habilidades y actitudes necesarios para la investigación científica.	Curso-Taller	Profesionales	40	x		x		X			8,000		May					OGIS



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDR	CE		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	Nº	Tipº	Nº	Tipº	Nº											
15	Educación permanente en Salud	Conocimiento limitado en la Organización de Bibliotecas de Salud como parte de los servicios que brinda	Organización de Bibliotecas de Salud	Difunde y aplica los conocimientos para Mejorar la gestión de la biblioteca y ofrecer servicios	Curso - Taller	Profesionales-Técnicos	10	x		x		X			5,000			Agosto			OGIS	
16	Educación permanente en Salud	Conocimiento limitado del personal profesional y técnico en las técnicas de laboratorio	Eventos Científicos	Conoce y difunde las nuevas técnicas de laboratorio	Seminario-Taller	Profesionales-Técnicos	150	x		x		X			88,147,64	Marzo	Junio	Julio/Septiembre	Octubre		INSTITUCIONAL	
17	Promoción de la Salud	Poco conocimiento de la población sobre actividades que realiza el INS	Feria Científica del INS	Conoce y difunde las actividades que realiza el INS	Feria		2000	x		x		X			23,200			Julio			INSTITUCIONAL	
18	Educación permanente en Salud	Actualización limitada del personal en diversos temas que realiza el INS	Viernes Científico	Conoce y difunde los procesos y procedimientos que realiza el INS	Curso-Taller	Profesionales-Técnicos	140	x		x		X			11,680	Febrero/Marzo	Abril	Agosto/Septiembre	Octubre/Noviembre		INSTITUCIONAL	
TOTAL														S/. 353,204								





PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2009

PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LA SALUD INTERCULTURAL META SIAF 040

Entidad Ejecutora: Instituto Nacional de Salud

Responsable: Dr. Neptalí Cueva Maza – Director General del Centro Nacional de Salud Intercultural

N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RD	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	Nº	Tipo	Nº	Tipo	Nº											
1	Educación Permanente en Salud	Conocimiento limitado para el fortalecimiento de los servicios de Medicina Alternativa y Complementaria	Acceso informado a las terapias de medicina alternativa y complementaria	Personal de salud y profesionales representantes institucionales manejan información básica en relación a la Medicina Alternativa y Complementaria	TALLER	Profesionales (08 regiones) *	600	*	**			X			29,840	Febrero	Abril	Julio	OCT	x		CENSI

(*) Las Regiones Programadas:

Febrero: Piura Lambayeque; Abril: Ucayali y Huánuco; Julio: Trujillo y Ancash; Octubre: Cajamarca y Moquegua

(**) Profesionales: Docentes calificados o profesionales especializados en el tema a capacitar.

(***) Materiales varios: Enseñanza: en versión electrónica o impresa como material de lectura o de trabajo/ Escritorio: fóliders, lapiceros, hojas bond, certificados y otros/Otros Servicios de Terceros: Break y/o alquiler según corresponda, Alquiler de Auditorio, Data Ekran y otros según corresponda/ Otros: Insumos de Laboratorio según corresponda



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2009

ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN EDUCATIVO EDUCACIONAL EN ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN META SIAF 002,20, 30, 33, 36, 45, 49,

Entidad Ejecutora: Instituto Nacional de Salud

Responsable: Medico Elías Wilfredo Salinas Castro – Director General del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición

Nº	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDR	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	Nº	Tipos	Nº	Tipos	Nº											
1	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado de personal de salud de DIRESA en Alimentación y Nutrición	Asistencia Técnica en Alimentación y Nutrición a DIRES	Identifica y aplica estrategias para la alimentación y nutrición	Taller	Personal de Salud DIRES Lima	68					X			147,850	Abril				X		CENAN
2	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado del Monitores de consejería nutricional de la estrategia "CRECER"	Capacitación a Monitores de Consejería Nutricional y Sesiones demostrativas en ámbito de Intervención de la estrategia "CRECER"	Identifica y aplica estrategias comunicacionales para la realización de intervenciones en la estrategia "CRECER"	Curso	Profesionales de la Salud Lima	15					X			6,217	Marzo				X		CENAN
3	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado de las Técnicas de Gestión y Educación en el Programa de Prevención Obesidad en comedores populares	Guías Técnicas de Gestión y Educativa: Su utilización para implementar el Programa de Prevención de Sobrepeso y Obesidad en Comedores Populares	Identifica y aplica estrategias comunicacionales para el Programa de Prevención de Sobrepeso y Obesidad en Comedores Populares	Taller	Autoridades Locales, Personal de Slud, Miembros de Comedores Lima	40					X			6,000					X		CENAN



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDR	Coo p. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	N°	Tip o	N°	Tip o	N°											
4	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado de recetas económicas y nutritivas en la DIRESA Costa	Entrenamiento y uso del aplicativo Mejor Compra y Diseño de Recetas Económicas y Nutritivas en DIRESAS Costa	Conoce, identifica y aprende cual es la importancia de "elegir" la mejor compra para una alimentación nutritiva y que esta además sea económica.	Curso	Personal de Salud de DIRESAS Costa	16					X			53729		A b r i l	A g o s t o		X		CENAN
5	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado de un enfoque Integral para la Alimentación y Nutrición en la población	Desarrollo de Módulo de Mensajes Educativos Radiales con Enfoque Integral para la Alimentación y Nutrición	Conoce y aprende de las experiencias exitosas para una alimentación y nutrición adecuada.	Charlas	Personal de Salud Lima	70					X			38000			A g o / S e t		X		CENAN
6	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado del personal de salud respecto a las Estandarizadas de Medición de Consumo Dietético	Técnicas Estandarizadas de Medición de Consumo Dietético	Conoce, aprende y Utiliza la Técnicas Estandarizadas de Medición de Consumo Dietético	Curso	Personal de Salud Lima	15					X			20000			A g o / S e t		X		CENAN
7	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado del Público en general De las experiencias saludables con respecto a Desayunos Escolares	Reunión Técnica de Presentación de Resultados Desayunos Escolares	Conoce, Aprende e Identifica la contribución de los Desayunos Escolares en la Nutrición	Taller	Público en general Lima	2000					X			6400		F e b			X		



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (Indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDD	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	Nº	Tipo	Nº	Tipo	Nº											
8	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado de personal de Campo en los Servicios de Salud del Primer Nivel de Atención, Marco AIS	Capacitación a personal de Campo "Estudio Operativo Nutricional: Características del Componente Nutricional en los Servicios de Salud del Primer Nivel de Atención, Marco AIS	Conoce, Aprende e Identifica Analiza las Características del Componente Nutricional en los Servicios de Salud del Primer Nivel de Atención, Marco AIS	Curso	Personal de campo Lima 20	20					X			3600		Abril			X		CENAN
9	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado de las autoridades regionales sobre las Experiencias exitosas para reducir la desnutrición crónica	Pasantía Concurso Experiencias Exitosas 2008	Conoce y aprende de las experiencias exitosas para reducir la desnutrición en cada región	Curso	Actores Principales Regiones	60					X			96896		Ab / May / Jun			X		CENAN
10	Educación permanente en salud	Falta de motivación, para difusión de Experiencias Exitosas - 2008	Premiación Concurso Experiencias Exitosas - 2008	Identifica y reconoce experiencias exitosas que contribuyan en reducir la desnutrición en el país	Concurso	Diresa - región - municipalidades – comunidad Lima	150					X			97716		Feb / Mar			X		CENAN
11	Educación permanente en salud	Falta consolidar Concurso Experiencias Exitosas para combatir la desnutrición	Fortalecimiento del Concurso Experiencias Exitosas	Conoce y aprende de la importancia de la solidez de Convocar Concursos de experiencias exitosas para reducir la desnutrición en cada región	Concurso	Regiones	30					X			86210		Ju / Set			X		CENAN



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDR	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	N°	Tip o	N°	Tip o	N°											
12	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado en técnicas de dosaje de hemoglobina de equipo técnico DEVAN	Asistencia técnica en dosaje de hemoglobina a equipo técnico DEVAN	Conoce, Aprende y aplica las técnicas para dosaje de hemoglobina	Curso	Equipo Técnico DEVAN Lima	6					X			425		A b R I l			X		CENAN
13	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado en técnicas de dosaje de hemoglobina de Personal de DIRESAS	Asistencia técnica de dosaje de hemoglobina a DIRESAS	Conoce, Aprende y aplica las técnicas para dosaje de hemoglobina	Curso	Personal DIRESASC ajamarca, Abancay y Ancash	25					X			15,108					X		CENAN
14	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado del personal para el Manejo de Instrumentos Monitoreo de Indicadores Nutricionales en la ENAHO	Reunión Técnica para el Manejo de Instrumentos Monitoreo de Indicadores Nutricionales en la ENAHO	Maneja Instrumentos en el Monitoreo de Indicadores Nutricionales	Taller	Encuestadores de campo Lima	65					X			17,000		M a r z		S e t	X		CENAN
15	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado del personal de la ENAHO de la importancia de emplear herramientas estandarizadas de evaluación antropométrica para medir el estado nutricional	Estandarización antropométrica ENAHO I - 2009	Utiliza la estandarización antropométrica para evaluar el estado nutricional	Curso	Personal de campo de la ENAHO I – 2009 Lima	12					X			6354,76		F e b		A b r i l / M a y	X		CENAN



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDD	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	N°	Tipo	N°	Tipo	N°											
16	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado del personal de la ENAHO de la importancia de emplear herramientas estandarizadas de evaluación antropométrica para medir el estado nutricional	Estandarización antropométrica ENAHO II - 2009	Utiliza la estandarización antropométricas para evaluar el estado nutricional	Curso	Personal de campo de la ENAHO II – 2009 Lima	12					X			1200			Ago / Set		X		CENAN
17	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado del personal de la MONIN XXI de la Estandarización antropométrica para evaluar el estado nutricional	Estandarización antropométrica MONIN XXI 2009	Utiliza la estandarización antropométricas para evaluar el estado nutricional	Curso	Personal de campo MONIN XXI 2009	5					X			407,15	Ene / Feb				X		CENAN
18	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado del personal del nivel central CENAN en la Estandarización antropométrica para evaluar el estado nutricional	Estandarización antropométrica para el nivel central - CENAN	Utiliza la estandarización antropométricas para evaluar el estado nutricional	Curso	Personal referente nacional en antropometría del CENAN para la vigilancia nutricional Lima	12					X			1362,88	Marz				X		CENAN
19	Educación permanente en salud	Limitada Asistencia técnica en mantenimiento de equipos antropométricos	Asistencia técnica en mantenimiento de equipos antropométricos	Utiliza equipos antropométricos con mantenimiento que permiten evaluar el estado nutricional	Taller	Personal de salud del primer nivel de atención	80					X			50.800	Abril / May				X		CENAN

N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDR	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	N°	Tipo	N°	Tipo	N°											
20	Educación permanente en salud	Limitada Asistencia técnica en mantenimiento de equipos antropométricos	NR Asistencia técnica en mantenimiento de equipos antropométricos	Utiliza equipos antropométricos con mantenimiento que permiten evaluar el estado nutricional	Taller	Personal de salud del primer nivel de atención 08 DIRESAS (Ancash, Apurímac I, Apurímac II, Ayacucho, Bagua, Cajamarca I-Ciudad, Cajamarca II-Chota, Cajamarca III-Cutervo)	80					X			77.200			Abril / May		X		CENAN
21	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado en estandarización antropométrica para evaluar el estado nutricional	Asistencia técnica en estandarización antropométrica regiones	Conoce, Aprende y aplica las técnicas estandarización antropométrica para evaluar el estado nutricional	Taller	Personal de salud del primer nivel de atención	390					X			34.600			Marzo / Junio		X		CENAN



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDR	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	Nº	Tipos	Nº	Tipos	Nº											
22	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado en estandarización antropométrica para evaluar el estado nutricional	NR Asistencia técnica en estandarización antropométrica regiones	Conoce, Aprende y aplica las técnicas estandarización antropométrica para evaluar el estado nutricional	Taller	Personal de salud del primer nivel de atención DIRESAS - DISAS (Cusco, Huanuavelica, Huanuco, Jaen (Cajamarca), Junin, Libertad, Loreto, Pasco, Piura I, Piura II, Puno, Arequipa, Callao, Ica, Lamb, Lima C, Lima Este, Lima N, Lima Sur, Madre de Dios, Moquegua, San Martin, Tacna, Tumbes, Ucayali)	390					X			107.600	Mar	Abr	May	Jun	X		CENAN



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (Indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable			
						Tipo	N°	Humanos		Materiales		RO	RDR	C.E.		I	II	III	IV	Directa	Terceros				
								Tipo	N°	Tipo	N°														
23	Educación permanente en salud	Limitada Asistencia técnica en Calibración de Equipos de pesaje y talla	Calibración de Equipos de pesaje y talla	Emplea equipos calibrados de de pesaje y talla	Curso Taller	Personal de salud del primer nivel de atención DIRESAS	80					X			23.800			A	g	o	s	X		CENAN	
24	Educación permanente en salud	Limitada Asistencia técnica en Calibración de Equipos de pesaje y talla	NR Calibración de Equipos de pesaje y talla	Emplea equipos calibrados de de pesaje y talla	Taller	Personal de salud del primer nivel de atención DIRESAS	80					X			7.400			A	g	o	s	X		CENAN	
25	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado del personal de salud en formulación de raciones y control de calidad de alimentos del Programa de Vaso de Leche	Asistencia Técnica a personal de salud en formulación de raciones y control de calidad de alimentos del Programa de Vaso de Leche	Conoce y realiza el Procedimiento de formulación de raciones y control de calidad de alimentos del Programa de Vaso de Leche	Curso -Taller	Personal de Salud Ica, Lima Provincias, Lima Ciudad-Callao, Lima Sur-Lima Este, Junin, Ayacucho, Huancavelica, Cutervo, Iquitos, Cusco, Apurimac, Apurimac II, Amazonas	325					X			218.987			F	e	b	r	a	r	X	CENAN



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDR	CE		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	N°	Tip o	N°	Tip o	N°											
26	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado en la aplicación del procedimiento de Inspección y Muestreo de Alimentos Envasados de Programas Sociales destinados para niños menores de tres años	Asistencia Técnica para la aplicación del procedimiento de Inspección y Muestreo de Alimentos Envasados de Programas Sociales destinados para niños menores de tres años	Conoce ,identifica y emplea técnicas para el procedimiento de Inspección y Muestreo de Alimentos Envasados de Programas Sociales destinados para niños menores de tres años	Taller	Personal de Salud Ica,Lima Prov , Lima Ci Callao, Lima Su Lima E , Junin, Ayacu, Huanc, Cutervo, Iquitos , Cusco, Apurima c I, Apurima c II, Amazonas, Arequipa , Chota, La Libertad, Madre de Dios, Piura I , Piura II, Puno, Tumbes	550						X		252,237	Febr / Mar z	Ab ril / ma y o		X		CENAN	



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDR	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	N°	Tip o	N°	Tip o	N°											
27	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado de las Buenas practicas Técnica en servicio para Buenas Prácticas de Control de Calidad Nutricional de Alimentos para niños menores de tres años en los diferentes operadores locales de Programas Sociales	Asistencia Técnica en servicio para Buenas Prácticas de Control de Calidad Nutricional de Alimentos para niños menores de tres años en los diferentes operadores locales de Programas Sociales	Conoce y realiza las Buenas practicas de control de calidad Calidad Nutricional de Alimentos para niños menores de tres años en los diferentes operadores locales de Programas Sociales	Taller	Personal de Laboratorio Ayacucho, Junin, Huancavelica, Loreto, Ucayali, Amazonas -Puno, Piura, Cusco, Arequipa, Ica, Andahuaylas, Lambayeque, Moyobamba, - Cajamarca, San Martín, Tumbes, Ancash	54					X		43.474	Mar	Abril, mayo, jun	JUL, agos, set	Oct, nov	X		CENAN	



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDR	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	Nº	Tipo	Nº	Tipo	Nº											
28	Educación permanente en salud	Conocimiento limitado de la priorización de la vigilancia de las Acciones de Control de Calidad Nutricional de los Alimentos	Planeamiento y vigilancia de las Acciones de Control de Calidad Nutricional de los Alimentos	Conoce el diagnóstico, Analiza información vigilancia de las Acciones de Control de Calidad Nutricional de los Alimentos y las prioriza.	Taller	Coordinadores y Asistentes de Gestión de la Estrategia de Alimentación y Nutrición - 33 DISAS, DIRESAS, GERESAS	66					X		55.374	Feb			Dic	X		CENAN	
TOTAL													S/. 1,475,947.79									



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2009

PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LA SALUD PUBLICA META SIAF 026

Entidad Ejecutora: Instituto Nacional de Salud

Responsable: Dr. Pedro Valencia Vásquez. Centro Nacional de Salud Pública

N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RD	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	N°	Tip o	N°	Tip o	N°											
1	Descentralización y modernización	Desconocimiento del Método GRIESS para susceptibilidad antimicrobiana del M.tuberculosis a INH y RFP:	Método GRIESS para susceptibilidad antimicrobiana del M.tuberculosis a INH y RFP: Etapa "C" 06 Lugares: LRR Junin, Lambayeque, Ucayali, La Libertad y Hosp. Sergio Bernales. Resp.: Laboratorio de Micobacterias.	Personal aplicando el Método GRIESS para susceptibilidad antimicrobiana del M.tuberculosis a INH y RFP	Curso Taller (6)	Profesionales y Técnicos	120	*		**		X			50,850	Ene / Feb / Mar	Abril		X		CNSP	
2	Descentralización y modernización	Desconocimiento del Método MODS para susceptibilidad antimicrobiana del M.tuberculosis a INH y RFP:	Método MODS para susceptibilidad antimicrobiana del M.tuberculosis a INH y RFP: Etapa "C". Lugares: Laboratorio de biomedicina Loreto, Hosp.Reg. Ica, LRR Arequipa. Resp.: Laboratorio de Micobacterias.	Aplica el Método MODS para susceptibilidad antimicrobiana del M.tuberculosis a INH y RFP	Curso Taller (3)	Profesionales y Técnicos	60	*		**		X			25,425	Ene / Feb / Mar			X		CNSP	



N°	Lineas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable	
								Humanos		Materiales		RO	RD	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros		
						Tipo	Nº	Tipo	Nº	Tipo	Nº												
3	Descentralización y modernización	Conocimiento limitado para la Tipificación de levaduras para Dx de micosis	Tipificación de levaduras para Dx de micosis: Etapa "C" de tipo macro regional. Lugares: LRR Lambayeque, Arequipa y Ayacucho. Resp.: Laboratorio de Micología.	Identifica y realiza Diagnostico de levaduras	Curso Taller (3)	Profesionales y Técnicos	60	*		**		X			17,925	Feb	Ab	R	I	Jun	X		CNSP
4	Descentralización y modernización	Conocimiento limitado de ELISA directo para Dx Rotavirus	ELISA directo para Dx Rotavirus: Etapa "B-C". Lugares: LRR Lima Ciudad (feb), Ayacucho (feb), Ucayali (marzo).	Realiza Diagnostico ELISA directo para Dx Rotavirus	Curso Taller (3)	Profesionales y Técnicos	45	*		**		X			20,230	Feb / Mar					X		CNSP
5	Descentralización y modernización	Conocimiento limitado en la aplicación del Método de disco difusión para detección de resistencia antimicrobiana	Método de disco difusión para detección de resistencia antimicrobiana: Etapas: "B-C-E". Lugar: INS LIMA, dirigido a 24 laboratorios hospitalarios. Resp.: Laboratorio de IRAS IIH y Laboratorio de Enteropatógenos	Aplica el Método de disco difusión para detección de resistencia antimicrobiana	Curso Taller	Profesionales y Técnicos	24	*		**		X			7,300		May				X		CNSP

(*) Profesionales: Docentes calificados o profesionales especializados en el tema a capacitar.

(**) Materiales: Enseñanza: en versión electrónica o impresa como material de lectura o de trabajo/ Escritorio: fóliders, lapiceros, hojas bond, certificados y otros/Otros Servicios de Terceros: Break y/o almuerzo según corresponda, Alquiler de Auditorio, Sala de Examen y otros según corresponda/ Otros: Insumos de Laboratorio según corresponda





N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RD	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	Nº	Tip o	Nº	Tip o	Nº											
6	Descentralización y modernización	Conocimiento limitado para realizar Densitometría parasitaria	Densitometría parasitaria para Malaria: Etapa "C". Lugares: LRR Tacna, Moquegua, Ica, Lima Provincias, La Libertad y Piura. Resp.: Laboratorio de Malaria.	Identifica y aplica los métodos de Densitometría parasitaria	Curso Taller (6)	Profesionales y Técnicos	120	*		**		X			35,575	Ene / Feb / Mar	Abril / May / Jun			X		CNSP
7	Descentralización y modernización	Limitado conocimiento Microcontracción para Dx Chagas	Microcontracción para Dx Chagas: Etapa "C". Lugar: LRR Amazonas. Resp.: Laboratorio de Chagas	Realiza el diagnóstico Dx de Chagas	Curso Taller	Profesionales y Técnicos	15	*		**		X			4,115		Jul			X		CNSP
8	Descentralización y modernización	Poco conocimiento para realizar sistematización de vectores	Diagnóstico taxonómico entomológico: Etapa "C-E". Lugar: INS LIMA, dirigido a 8 LRR. Resp. Laboratorio de entomología.	Aplica principios taxonómicos para la identificación de vectores	Curso Taller	Profesionales y Técnicos	10	*		**		X			17,360		Abril			X		CNSP
9	Descentralización y modernización	Conocimiento limitado sobre el diagnóstico de Leptospirosis	ELISA IgM para Dx de Leptospirosis y Peste: Etapas "A-B-C". Lugar: LRR Cajamarca - Jaen. Resp.: Laboratorio Zoonosis bacterianas.	Realiza el diagnóstico de Leptospirosis mediante ELISA IgM	Curso Taller	Profesionales y Técnicos	20	*		**		X			8,475					X		CNSP



N°	Líneas Estratégicas	Problema Priorizado	Actividad Educativa	Resultado Esperado (indicadores)	Modalidad Educativa	Público Objetivo y Número		Recursos				Fuente de Financiamiento			Costo por Actividad Educativa	Cronograma Trimestral (*)				Forma de Ejecución		Responsable
								Humanos		Materiales		RO	RDR	Coop. Ext.		I	II	III	IV	Directa	Terceros	
						Tipo	N°	Tipos	N°	Tipos	N°											
10	Descentralización y modernización	Conocimiento limitado sobre el diagnóstico de Leptospirosis	ELISA Ig M para Dx de Leptospirosis: Etapas "A-B-C". Lugar: LRR Yurimaguas. Resp.: Laboratorio o Zoonosis bacterianas.	Realiza el diagnóstico de Leptospirosis mediante ELISA IgM	Curso Taller	Profesionales y Técnicos	20	*		**		X			8,475		A b r i l			X		CNSP
11	Descentralización y modernización	Conocimiento limitado sobre Técnica de aglutinación de latex para el diagnóstico de la hidatidosis humana	Aglutinación de latex para Dx Hidatidosis. Etapa "B-C". Lugares: LRR Puno (feb), Ayacucho (mayo), Apurímac (jul), Arequipa (set). Resp.: laboratorio zoonosis parasitarias.	Reconoce y aplica la Técnica de aglutinación de latex para el diagnóstico de la hidatidosis humana	Curso Taller	Profesionales y Técnicos	60	*		**		X			33,260	F e b	M a y	J u l / S e t		X		CNSP
12	Descentralización y modernización	Poco conocimiento en la Técnica de Elisa para el diagnóstico de la hidatidosis, cisticercosis y fasciolosis	ELISA para DX hidatidosis y cisticercosis. Etapa "B-C". Lugares: Ancash (abr), Cusco (jun), Huanuco (ago). Resp.: laboratorio zoonosis parasitarias.	Realiza la Técnica de Elisa para el diagnóstico de la hidatidosis, cisticercosis y fasciolosis	Curso Taller	Profesionales y Técnicos	45	*		**		X			24,945		A b r i l / J u n	A g o		X		CNSP
TOTAL														S/ 253,935								

(*) Profesionales: Docentes calificados o profesionales especializados en el tema a capacitar.

Materiales varios: Enseñanza: en versión electrónica o impresa como material de lectura o de trabajo/ Escritorio: fóliders, lapiceros, hojas bond, certificados y otros/Otros Servicios de Terceros: Break y/o almuerzo según corresponda, Alquiler de Auditorio,

Donde corresponda y otros según corresponda/ Otros: Insumos de Laboratorio según corresponda



XV. TOTAL DE ACTIVIDADES, PUBLICO OBJETIVO, PRESUPUESTO ASIGNADO

META SIAF	TOTAL DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS	TOTAL DE PUBLICO OBJETIVO	PRESUPUESTO ASIGNADO
007- Capacitar a Personas del INS	48	1,726 *	S/. 279,999.48
010- Eventos Técnicos Científicos	30	3,145	S/. 353,204
026- Transferencia Tecnológica	33	599	S/. 253,935.00**
002, 020, 030, 033,036, 045,049 - Actividades de Intervención Educativo Educacional en Alimentación y Nutrición	28	2,916	S/. 1,475,947.79**
040-Promoción y Difusión de la Salud Intercultural	8	600	S/. 29,840.00 **
Total	147	8,986	S/. 2.392,926.27

(*) El personal del INS programado es de **420** pero ellos pueden recibir más de una capacitación a través de la meta SIAF 007

(**) El dinero esta destinado para realizar actividades por cada centro nacional y dentro de ello la capacitación, monitoreo, supervisión conjunta.



XVI. SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

Monitoreo: El seguimiento de las capacitaciones realizadas se realiza en base ha:

- Seguimiento del cronograma mensual de actividades de capacitación programadas (mediante la identificación de actividades de capacitación por unidad orgánica en el PAC INS 2009 y registrado en el sistema de información de capacitación (SICAP))
- Coordinación con responsables de capacitación de las unidades orgánicas

Evaluación: Los procesos y actividades de capacitación y transferencia tecnológica se evalúan en función de:

- Cumplimiento de lo ejecutado vs. lo programado
- La aplicación de los conocimientos, actitudes y prácticas tomando muestras al azar de personal ya capacitado para identificar fortalezas y debilidades de la capacitación
- Los productos obtenidos por cada actividad desarrollada, igualmente, evaluado mediante muestras al azar
- La medición de indicadores pre-establecidos a priori o posteriori que demuestren la adquisición de competencias
- Aplicación de fichas de evaluación de las actividades educativas posterior a la ejecución de cada una de ellas

XVII. INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO

Capacitaciones realizadas por la Institución (% de cumplimiento o logro)

$$\frac{\text{N° de capacitaciones realizadas}}{\text{Total de capacitaciones programadas}} \times 100$$

Fuente de verificación: Plan de capacitación y Sistema de Información de capacitación (SICAP)

Personas capacitadas por primera vez en un año

$$\frac{\text{N° de personas capacitadas por primera vez}}{\text{Total de personas programadas a capacitar en 1 año}} \times 100$$



Subindicador: Personas capacitadas en la institución por unidad orgánica

N° de personas capacitadas por primera vez / unidad orgánica x 100

Total de personas programadas a capacitar en la unidad orgánica seleccionada
en el periodo de 1 año

* Persona capacitada: aquella persona que tiene una concentración de una capacitación al año.

Fuente de verificación: informes de Unidades Orgánicas, fichas de evaluación, Sistema de Información de Capacitación (SICAP)

Inversión en capacitación (gasto per cápita en capacitación)

Presupuesto invertido en todos los curso y/o programas (en soles)

Número de personas beneficiadas por la capacitación (en personas)

Subindicador: Inversión en capacitación por Unidad orgánica

Presupuesto invertido en todos los cursos desarrollados por las unidades
orgánicas (en soles)

N° de personas beneficiadas por la capacitación en 1 unidad orgánica (en
personas)

* El resultado da indicadores de monto gastado o invertido en soles / personas. Idealmente, cada año en monto invertido per cápita debería ser mayor

Fuente de verificación: Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Sistema de Información de Capacitación (SICAP)

Resultados de la Capacitación

N° de personas que adquieren Conocimientos, Actitudes y/o Habilidades** x 100

Total de personas capacitadas



** Los cursos o eventos deben explicitar si los participantes lograrán qué tipo de competencias al final del periodo de capacitación

** La evaluación de competencias está relacionada a selecciones o evaluaciones al azar del total de las personas capacitadas

Fuente de verificación: informes de Unidades Orgánicas, fichas de evaluación, Sistema de Información de Capacitación (SICAP)

XVIII. RESUMEN FINAL DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS

Líneas Estratégicas Nº	Nº Total de Actividades Educativas	Publico Objetivo Nº	Costo		MODALIDAD EDUCATIVA y Nº
			> 4 UIT Nº	< 4 UIT	
				Nº	
1	33	599		33	*CT: 33
2	3	70		3	C:3
3	9	520		9	ST: 8, T:1
4	3	2150	2	1	F: 2, PF:1
5					
6					
7					
8					
9	95	5606	30	65	CT:30 C:25 T:21 ST:7 CON:2 JC :1 Co:1 CH: 1 F:1 D:1 CTV:4 CI:1
10					
11	4	41		4	CT:4
Total	147	8986	32	115	CT: 67 C: 28 T: 22 ST:15 F:3 Con:2 PF:1 JC:1 Co:1 CH:1 D:1 CTV:4 CI:1

Leyenda:

ST: Seminario Taller, S: Seminario, T: Taller, CT: Curso Taller, C: Curso, P: Pasantía, J: Jornada,

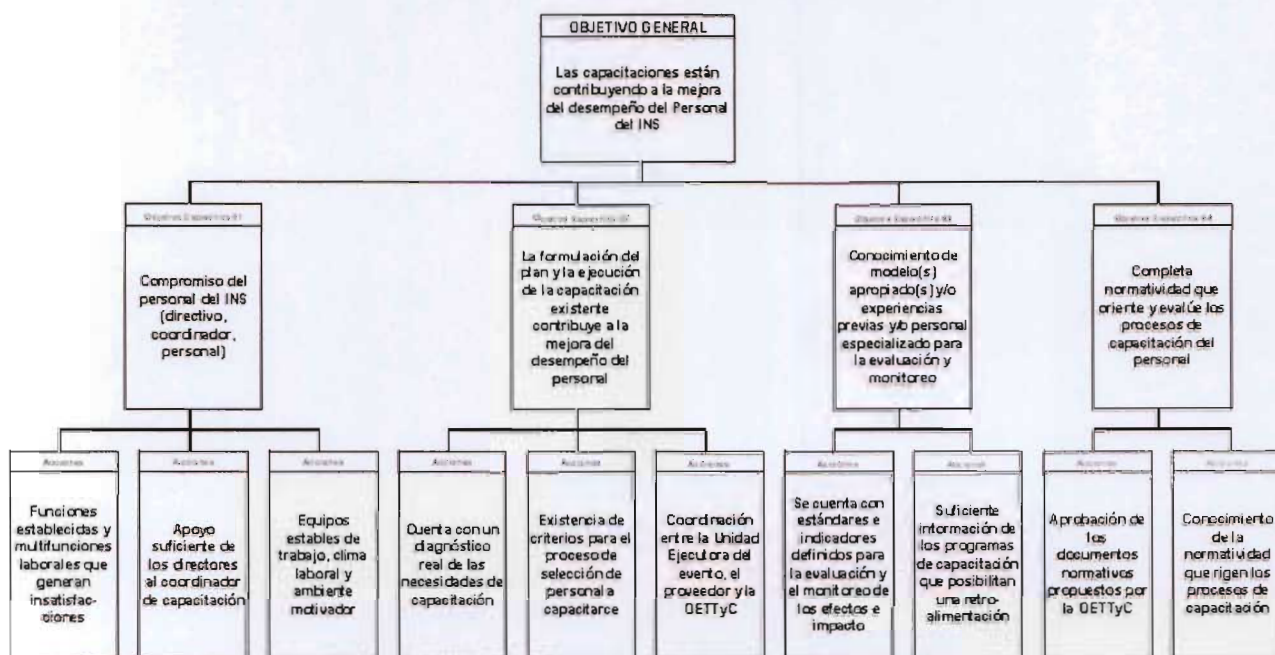
SiT: Simposio Taller, Co: Congreso CTV: Curso Taller Virtual CI: Curso Internacional PF: Panel Forum



XIX. ANEXOS

Anexo 1:

ARBOL DE OBJETIVOS



Anexo II:**PROGRAMA DE UN EVENTO**

Código SICAP: _____

1.- DATOS GENERALES

Tipo de Evento - >	_____
Título del Evento - >	_____

Dirigido a: _____ N° Participantes: _____
 Organizado por: _____ (_____)
 Fecha de Inicio: _____
 Fecha de Fin: _____
 Lugar: _____
 N° de Horas académicas: _____ Horario: _____
 Coordinador: _____
 Facilitadores: _____

Meta SIAF: _____ Programada: Si () No ()
 (*) Costo S/. _____
 programado: _____

2.- FUNDAMENTACION (necesidades de capacitación y como se remediará con la propuesta)

3.- OBJETIVOS (para qué)**General**

Específico(s)



4.- **DESARROLLO DE ACTIVIDADES (qué) o CONTENIDOS (se especifica los contenidos generales)**

5.- **METODOLOGIA (cómo)**

Metodologías, técnicas, procedimientos a desarrollar durante el evento

Materiales

6.- **EVALUACION**

Procedimientos de evaluación

Antes:



Durante:

Después:

Productos obtenidos

Requisitos para aprobación y certificación:

7.- CRONOGRAMA (cuándo)

Día	Fecha	Temas	Actividades	Responsable
01				
02				
03				
04				
05				

8.- RECURSOS

Humanos

Económicos

Materiales



9.- OBSERVACIONES

.....

.....

.....

.....

.....

**10.- (*) COSTO
PROGRAMADO**

Código Partida	Descripción de Partida de Gasto	Importe Establecido



FORMULARIO DE EVALUACION

Los formularios de evaluación varían dependiendo de las habilidades, destrezas, conocimientos, actitud de cambio o cualquier otra competencia que se desea evaluar. A continuación se presenta un formulario de satisfacción del usuario una vez finalizado el curso para evaluar diversos aspectos considerados en las actividades educativas.

Instituto Nacional de Salud

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACION POR OBJETIVOS DIRIGIDA POR EL INS**Objetivo de la Encuesta:**

- Este instrumento tiene como objetivo que usted nos brinde
- información sobre diferentes aspectos (metodologías, recursos
- utilizados, utilidad, pertinencia y logística) de las capacitaciones
- programadas por el INS en las cuales ha participado.

Instrucciones:

Lea con atención cada una de las preguntas y marque con una X en el espacio que corresponda con la palabra que expresa de mejor manera su opinión.

DATOS INFORMATIVOS:

Nombre de la actividad educativa:

Fecha de la actividad educativa:

Sede a la que pertenece:

Tiempo de servicio en el INS:

Condición personal:

() Nombrado () Contratado () Destacado () Otro.....

Marque con un Aspa (X) en:

Si es SIEMPRE **S**

Si es GENERALMENTE **G**

Si es PARCIALMENTE **P**

Si es ESCASAMENTE **E**

Si es NUNCA **N**



N°	PREGUNTAS	siempre	general mente	parcial mente	escasa mente	Nunca
1	¿Los capacitadores presentaron los contenidos y competencias de las sesiones, las actividades a realizar y las evaluaciones que se aplicarían?	S	G	P	E	N
2	¿Los temas abordados correspondieron al objetivo del curso?	S	G	P	E	N
3	¿Se alcanzaron las competencias previstas en los eventos?	S	G	P	E	N
4	¿Los capacitadores mostraron dominio del tema?	S	G	P	E	N
5	¿Lo enseñado se reforzó con aplicaciones prácticas?	S	G	P	E	N
6	¿Los capacitadores se expresaron en forma clara?	S	G	P	E	N
7	¿Las actividades realizadas le ayudaron a comprender los temas vistos?	S	G	P	E	N
8	¿Los capacitadores verificaron que los temas fueran comprendidos?	S	G	P	E	N
9	¿Los capacitadores propiciaron un ambiente de reflexión, colaboración y respeto mutuo?	S	G	P	E	N
10	¿Los capacitadores propiciaron y lograron la participación del grupo?	S	G	P	E	N
11	¿Los capacitadores resolvieron adecuada y cortésmente las dudas planteadas por los participantes?	S	G	P	E	N
12	¿Se utilizaron materiales de apoyo en las sesiones?	S	G	P	E	N
13	¿El material de apoyo utilizado en clase sirvió para un mejor aprendizaje?	S	G	P	E	N
14	¿El material de apoyo recibido en las sesiones era sencillo de comprender?	S	G	P	E	N
15	¿Los materiales fueron entregados oportunamente?	S	G	P	E	N
16	Las herramientas (retroproyector, cañón de proyección, etc.), ¿estaban en buenas condiciones?	S	G	P	E	N
17	¿Los contenidos desarrollados son importantes para el trabajo que usted realiza?	S	G	P	E	N
18	¿Los eventos en los que ha participado le han permitido desarrollar algunas habilidades?	S	G	P	E	N
19	¿Las habilidades desarrolladas le han permitido mejorar su desempeño profesional?	S	G	P	E	N
20	¿Las actividades fueron de su interés?	S	G	P	E	N
21	¿Los temas propuestos para las capacitaciones responden a las necesidades del área en la que labora?	S	G	P	E	N
22	¿Los temas del curso resuelven sus necesidades de capacitación con respecto a las actividades que desarrolla?	S	G	P	E	N
23	¿Las capacitaciones se programan teniendo en cuenta los intereses y necesidades del área?	S	G	P	E	N
24	¿Las capacitaciones buscan potenciar o desarrollar habilidades que mejoren el desempeño del área?	S	G	P	E	N
25	¿Las sesiones se llevaron a cabo dentro de los horarios y fechas establecidos?	S	G	P	E	N
26	¿Las instalaciones donde se realizaron los eventos fueron las adecuadas?	S	G	P	E	N
27	¿Se recibió de manera oportuna información sobre horarios, fechas y sedes?	S	G	P	E	N



ANEXO III

Instituto Nacional de Salud

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACION POR COMPETENCIA REALIZADA POR EL
INS**PRIMERA PARTE****Objetivo del instrumento:**

Este instrumento tiene como objetivo que usted nos brinde información sobre diferentes aspectos (metodologías, recursos utilizados, utilidad, pertinencia y logística) de la actividad educativa realizada por el INS en la cual ha participado.

Instrucciones:

A continuación se le presentan una serie de enunciados sobre la actividad educativa realizada por el INS. Recuerde que no hay respuestas positivas ni negativas. Debe marcar en la dirección que opine sobre cada par de opciones entre 1, 2 ó 3, según considere que su opinión se aproxime o aleje más de la opción. El 0 es una opinión neutral. Se debe marcar sólo un número en cada par de adjetivos.

DATOS INFORMATIVOS:

Sexo del encuestado: () Masculino () Femenino

Sede a la que pertenece:

Tiempo de servicio en el INS:

Condición personal:

() Nombrado () Contratado () Otro.....

Las metodologías utilizadas en las capacitaciones me parecieron:

Activas	3	2	1	0	1	2	3	Pasivas
Teóricas	3	2	1	0	1	2	3	Prácticas
Modernas	3	2	1	0	1	2	3	Tradicionales
Motivadoras	3	2	1	0	1	2	3	Agotadoras

Los recursos y materiales didácticos (separatas) que se emplean en las capacitaciones me parecen:

Entorpecedores	3	2	1	0	1	2	3	Facilitadores
Oportunos	3	2	1	0	1	2	3	Inoportunos
Claros	3	2	1	0	1	2	3	Confusos
Pertinentes al tema	3	2	1	0	1	2	3	No tienen que ver con los temas

Los contenidos que se desarrollan en los eventos de capacitación me parecen:

Importantes	3	2	1	0	1	2	3	Triviales
Útiles	3	2	1	0	1	2	3	Inútiles
Complicados	3	2	1	0	1	2	3	Simples



Prácticos	3	2	1	0	1	2	3	Teóricos
-----------	---	---	---	---	---	---	---	----------

Los eventos de capacitación me parecen:

Relevante	3	2	1	0	1	2	3	Irrelevante
Necesarios	3	2	1	0	1	2	3	Innecesarios
Coherentes	3	2	1	0	1	2	3	Incoherentes
Interesantes	3	2	1	0	1	2	3	Aburridos

La organización (horarios, sedes, fechas) de los eventos de capacitación me parecen:

Adecuada	3	2	1	0	1	2	3	Inadecuada
Eficiente	3	2	1	0	1	2	3	Deficiente
Buena	3	2	1	0	1	2	3	Mala
Flexible	3	2	1	0	1	2	3	Rígida

SEGUNDA PARTE

Esta parte del instrumento tiene como objetivo evaluar el aspecto de desarrollo de competencias y habilidades de un evento de capacitación determinado en el cual usted haya participado.

Instrucciones

Antes de marcar las respuestas que se asemejan más a su opinión sobre las competencias que ha desarrollado o potenciado gracias a los eventos de capacitación en el cual ha participado. Le sugerimos que revise cuidadosamente las definiciones sobre COMPETENCIA PROFESIONAL y COMPETENCIA LABORAL que se le presentan.

COMPETENCIA PROFESIONAL

"Las competencias profesionales hacen referencia a aquellas capacidades adquiridas (conocimientos, actitudes, aptitudes, perspectivas, habilidades) mediante procesos sistemáticos de aprendizaje que posibilitan, en el marco del campo elegido, adecuados abordajes de sus problemáticas específicas, y el manejo idóneo de procedimientos y métodos para operar eficazmente ante los requerimientos que se planteen" (Lafourcade, en Cocca, 2003:2)

COMPETENCIA LABORAL

"Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer". (Mertens, 2000)

Nombre del Evento en el cual participo:

Fecha del evento:

1. El evento en el cual participó desarrollo algún tipo de competencia en usted:

() Si

() No

El evento al cual usted asistió, contribuyó en el desarrollo de sus competencias de tipo: (puede marcar más de una alternativa)

() Profesional



- () Laboral
() Ninguna
3. Los temas desarrollados en el evento le han permitido: *(puede marcar más de una alternativa)*
() Incrementar sus competencias profesionales.
() Mejorar sus competencias laborales.
() Adquirir nuevas competencias para su trabajo.
() Ninguna de las anteriores.
4. Los contenidos que se han desarrollado son de tipo: *(puede marcar más de una alternativa)*
() Conceptual (teóricos)
() Procedimentales (¿cómo hacer?)
() Actitudinales (valoración)
5. La metodología que se emplea en el evento permite el desarrollo de competencias:
() Si
() No
() En algunas ocasiones
6. El facilitador o facilitadores del evento promueven el desarrollo de competencias en el curso:
() Si
() No
() En algunas ocasiones
7. El evento fue diseñado en términos de desarrollo de competencias:
() Si
() No
() No lo sé
8. Las competencias potenciadas en el evento de capacitación en el cual participó, le son útiles para la labor actual en el INS:
() Si
() No
() En algunas ocasiones
9. ¿Cuál o cuáles cree usted que han sido las competencias, en concreto, que ha desarrollado usted en este evento? Especifique.
- _____
- _____
- _____

