


	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS</b>		Código: <b>HRAEB-DPEI-SEI-01</b>
	<b>ÁREAS</b>		Rev. 1
	<b>1.- Procedimiento de Capacitación</b>		Hoja: 1 de 9

## 1. PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIÓN

CONTROL DE EMISIÓN			
	Elaboró :	Revisó :	Autorizó :
<b>Nombre</b>	Dr. Hilario Barajas Medina	Dr. Rodolfo Pérez Carrillo	Dr. Ricardo Alberto Sánchez Obregón
<b>Cargo-puesto</b>	Subdirector de Enseñanza e Investigación	Director de Planeación Enseñanza e Investigación	Director General
<b>Firma</b>			

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS</b>		Código:
	<b>ÁREAS</b>		<b>HRAEB-DPEI-SEI-01</b>
	<b>1.- Procedimiento de Capacitación</b>		<b>Rev. 1</b>
			Hoja: 2 de 9

## 1.0 Propósito

El proceso de capacitación al personal en las instituciones de salud modernas, es una actividad preponderante ya que las necesidades de conocimiento como las habilidades laborales están siempre en constante cambio. La instrucción constante de técnicas, infraestructura y personal nuevos, así como la influencia de presiones externas hacen que los procedimientos se desajusten continuamente poniendo en riesgo procesos como las acreditaciones y certificaciones necesarias para la operación con un perfil de calidad total y mejora continua.

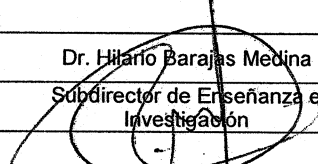
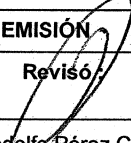
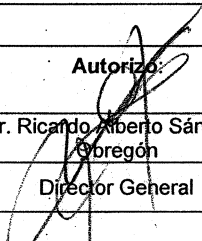
El Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío es una institución hospitalaria de vanguardia que busca convertirse en un órgano de consulta de las dependencias y entidades del ramo. Por ello tiene entre sus funciones, la de *"Diseñar y ejecutar programas y cursos de capacitación, enseñanza y especialización de personal profesional, técnico y auxiliar de su ámbito de responsabilidad"*<sup>1</sup>



La meta de cualquier programa de capacitación es crear valor organizacional, con el cual se pueda incrementar la productividad, mejorar la efectividad, la calidad y en el caso específico de las instituciones de salud, lograr la mejor coordinación en el cuidado para reducir los costos de operación y mejorar la satisfacción del enfermo. La capacitación se convierte así en el medio para preservar las habilidades y competencias de los trabajadores, y además permite lograr mejores niveles de la compensación intelectual, el compromiso y el arraigo de los trabajadores a la institución. Por estas razones la Subdirección de Enseñanza e Investigación, a través de su Coordinación de Capacitación y Enseñanza, en conjunto con la Subdirección de Recursos Humanos y la Sección 99 del Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Salud, ponen a disposición de los trabajadores del HRAEB este Procedimiento de Capacitación.

## 2.0 Alcance

2.1 Nivel interno el procedimiento, aplica a todo trabajador del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío

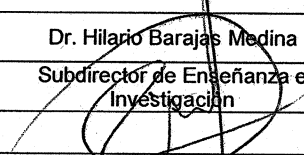
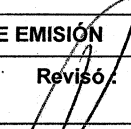
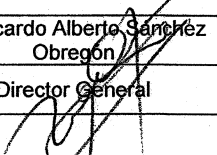
<sup>1</sup> Decreto de Creación del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío. DOF. 29 de noviembre de 2006. Artículo 2, de las funciones del HRAEB.



CONTROL DE EMISIÓN			
	Elaboró:	Revisó:	Autorizó:
<b>Nombre</b>	Dr. Hilario Barajas Medina	Dr. Rodolfo Pérez Carrillo	Dr. Ricardo Alberto Sánchez Obregón
<b>Cargo-puesto</b>	Subdirector de Enseñanza e Investigación	Director de Planeación Enseñanza e Investigación	Director General
<b>Firma</b>			

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS</b>		Código: <b>HRAEB-DPEI-SEI-01</b>
	<b>ÁREAS</b>		<b>Rev. 1</b>
	<b>1.- Procedimiento de Capacitación</b>		<b>Hoja: 3 de 9</b>

### 3.0 Políticas de operación, normas y lineamientos

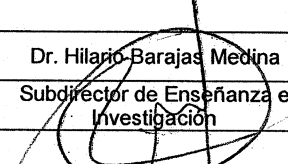
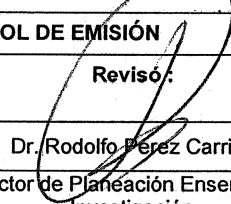
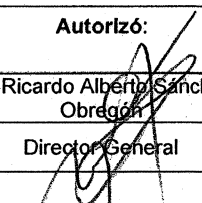
- 3.1 El procedimiento de capacitación del HRAEB se rige por los principios expresados en la Ley Federal del Trabajo. DOF 01-04-1970, y su Última Reforma publicada en el DOF 17 -01 -2006.
- 3.2 Las acciones de capacitación se regirán por los lineamientos expresados en las Condiciones Generales de Trabajo emitidas por la Secretaría de Salud y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Secretaría de Salud.
- 3.3 Por los lineamientos de la Guía Técnica para la Operación del Proceso de Capacitación, enero 2001.
- 3.4 Las actividades de capacitación se derivarán de la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación (ENDC)
- 3.5 Todas las instancias de gobierno y control institucionales deberán conocer los resultados de la EDNC
- 3.6 La Comisión Central Mixta de Capacitación, el Departamento de Recursos Humanos y la Subdirección de Enseñanza e Investigación desarrollar, implementan y controlan los resultados de las actividades de capacitación con base en la ENDC
- 3.7 Las Direcciones designan a los Profesores Titulares y Adjuntos de cada actividad específica de capacitación
- 3.8 Los proyectos de actividades específicas y capacitación son implementadas, desarrolladas y evaluadas por los Profesores Titulares y Adjuntos de cada actividad
- 3.9 Todo trabajador tendrá accesos a las actividades de capacitación que el HRAEB desarrolle
- 3.10 Las actividades de atención a la salud son prioritarias
- 3.11 El trabajador podrá disfrutar de las actividades de capacitación en común acuerdo con el Jefe Inmediato, solicitando tiempo beca.
- 3.12 El trabajador informará a las subdirecciones mencionadas de las actividades de capacitación que haya desarrollado.



CONTROL DE EMISIÓN			
	Elaboró :	Revisó :	Autorizó:
<b>Nombre</b>	Dr. Hilario Barajas Medina	Dr. Rodolfo Pérez Carrillo	Dr. Ricardo Alberto Sánchez Obregón
<b>Cargo-puesto</b>	Subdirector de Enseñanza e Investigación	Director de Planeación Enseñanza e Investigación	Director General
<b>Firma</b>			

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS		Código: HRAEB-DPEI-SEI-01
	ÁREAS		Rev. 1
	1.- Procedimiento de Capacitación		Hoja: 4 de 9

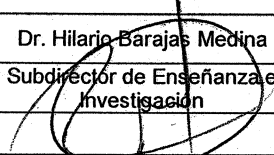
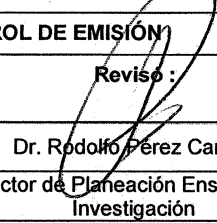
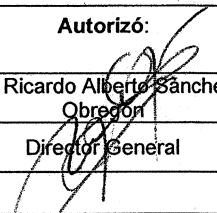
#### 4.0 Descripción del procedimiento



Secuencia de Etapas	Actividad	Responsable
1.0. Elaboración Encuesta DNC.	<p>1.1 La Coordinación de Capacitación Diseña y Elabora la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación (EDNC) para los trabajadores.</p> <p>Validación de la encuesta:  <b>¿Procede?</b>  <b>No.</b> La Coordinación de Capacitación elabora correcciones o mejoras a la EDNC  <b>Si.</b> Envía la ENDC para su validación por la Comisión Central Mixta de Capacitación.</p>	Subdirección de Enseñanza e Investigación y Comisión Central Mixta de Capacitación
2.0 Programación de EDNC	2.1 Programación de la EDNC	Comisión Central Mixta de Capacitación.
3.0 EDNC	3.1 Levanta EDNC para estimar las necesidades de capacitación	Coordinación de Capacitación.
4.0 Informe resultados de la EDNC	4.1 Los resultados obtenidos en la ENDC se someten al escrutinio de las Direcciones; Médica, Operaciones, Administración y Finanzas, Planeación, Enseñanza e Investigación y la Subdirección de Enfermería.	Direcciones y Subdirección de Enfermería
5.0 Programa Específico de Capacitación.	<p>5.1 Elabora el Programa Específico de Capacitación para atender las necesidades expresadas en la EDNC.</p> <p><b>¿Procede?</b>  <b>No.</b> Regresa a la Coordinación de Capacitación para corregir en la elaboración del programa.  <b>Si.</b> Se procede a la validación del programa por todas las Direcciones y su envío a la Dirección General de Recursos Humanos y Educación en Salud.</p>	Coordinación de Capacitación y Comisión Central Mixta de Capacitación

CONTROL DE EMISIÓN			
	Elaboró:	Revisó:	Autorizó:
Nombre	Dr. Hilario Barajas Medina	Dr. Rodolfo Pérez Carrillo	Dr. Ricardo Alberto Sánchez Obregón
Cargo-puesto	Subdirector de Enseñanza e Investigación	Director de Planeación Enseñanza e Investigación	Director General
Firma			

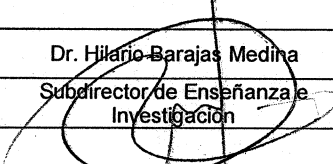
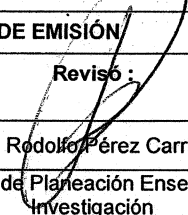
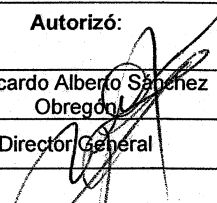
	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS</b>		Código: <b>HRAEB-DPEI-SEI-01</b>
	<b>ÁREAS</b>		Rev. 1
	<b>1.- Procedimiento de Capacitación</b>		Hoja: 5 de 9

6.0 Difunde el programa.	6.1 Difusión del programa a todo el personal del HRAEB	Direcciones y Subdirección de Enfermería
7.0 Implemento de actividades de capacitación	7.0 Implementación de las actividades de capacitación específicas.	Direcciones y Subdirección de Enfermería
8.0 Difusión de las actividades de capacitación	8.0 Difusión de las actividades específicas de capacitación.	Subdirección de Enseñanza e Investigación / Coordinación de Capacitación y Enseñanza
9.0 Solicitud Tiempo Beca	9.1 Solicitud del Tiempo Beca por parte del trabajador para participar en la actividad de capacitación.	Trabajador y Comisión Central Mixta de Capacitación.
10.0 Dictamen a solicitudes de tiempo beca	10.1 Dictamen a las solicitudes individuales de tiempo beca, evalúa la solicitud y dictamina.  <b>Dictamen:</b> <b>Desfavorable.</b> No aprobación. Recibe comunicado. <b>Favorable.</b> Solicitud aprobada. Procede a realizar actividad de Capacitación.	Comisión Central Mixta de Capacitación
11.0 Realiza y acredita actividad	11.1 El trabajador goza del permiso otorgado por la Comisión Central Mixta de Capacitación entregando la copia del Diploma o Constancia a las Subdirecciones involucradas.	Trabajador
12.0 Supervisión de las actividades de capacitación	12.1 Supervisión del cumplimiento y calidad de las acciones específicas de capacitación	Subdirección de Enseñanza e Investigación / Coordinación de Capacitación y

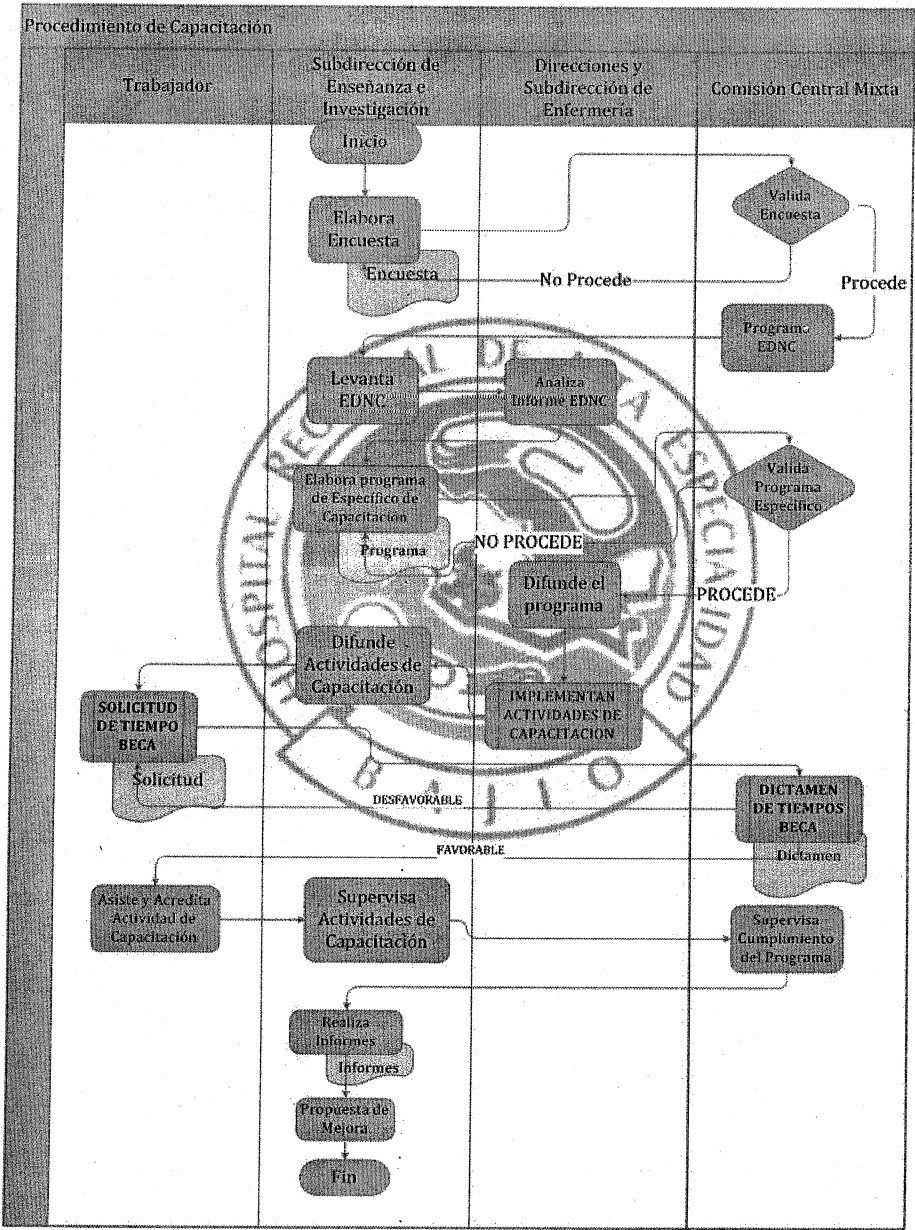
<b>CONTROL DE EMISIÓN</b>			
	<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Autorizó:</b>
<b>Nombre</b>	Dr. Hilario Barajas Medina	Dr. Rodolfo Pérez Carrillo	Dr. Ricardo Alberto Sánchez Obregón
<b>Cargo-puesto</b>	Subdirector de Enseñanza e Investigación	Director de Planeación Enseñanza e Investigación	Director General
<b>Firma</b>			

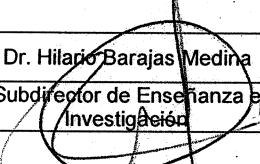
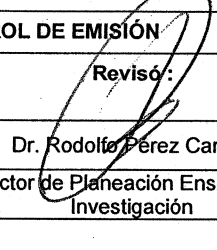
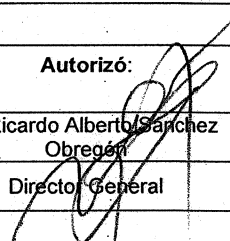
	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS</b>		Código: <b>HRAEB-DPEI-SEI-01</b>
	<b>ÁREAS</b>		<b>Rev. 1</b>
	<b>1.- Procedimiento de Capacitación</b>		<b>Hoja: 6 de 9</b>



		<b>Enseñanza</b>
13.0 Supervisa el cumplimiento del Programa	13.1 Supervisión del cumplimiento de las actividades que comprenden el Programa Específico de Capacitación.	Comisión Central Mixta de Capacitación
14.0 Informes de Actividades	14.1 Informes semestrales de los resultados de las actividades de capacitación programadas.	Subdirección de Enseñanza e Investigación
15.0 Propuesta de Mejora	15.1 Con base en los análisis de los resultados la Subdirección de Enseñanza e Investigación elabora y someta a consideración de las partes propuestas de mejora.	Subdirección de Enseñanza e Investigación
<b>TERMINA PROCEDIMIENTO</b>		

<b>CONTROL DE EMISIÓN</b>			
	<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Autorizó:</b>
<b>Nombre</b>	Dr. Hilario Barajas Medina	Dr. Rodolfo Pérez Carrillo	Dr. Ricardo Alberto Sánchez Obregón
<b>Cargo-puesto</b>	Subdirector de Enseñanza e Investigación	Director de Planeación Enseñanza e Investigación	Director General
<b>Firma</b>			

**5.0 Diagrama de Flujo**



CONTROL DE EMISIÓN			
	Elaboró:	Revisó:	Autorizó:
<b>Nombre</b>	Dr. Hilario Barajas Medina	Dr. Rodolfo Pérez Carrillo	Dr. Ricardo Alberto Sánchez Obregón
<b>Cargo-puesto</b>	Subdirector de Enseñanza e Investigación	Director de Planeación Enseñanza e Investigación	Director General
<b>Firma</b>			

	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS</b>		Código: <b>HRAEB-DPEI-SEI-01</b>
	<b>ÁREAS</b>		<b>Rev. 1</b>
	<b>1.- Procedimiento de Capacitación</b>		<b>Hoja: 8 de 9</b>

## 6.0 Documentos de referencia

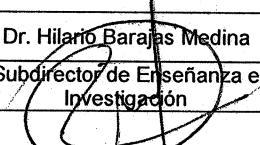
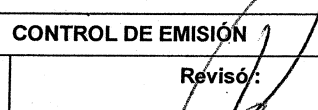
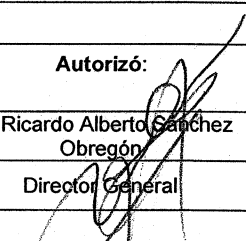
Documentos	Código (cuando aplique)
Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	1963
Reglamento de Capacitación de la Secretaría de Salud	2008
Condiciones Generales de Trabajo	2011
Guía Técnica para la Operación del Proceso de Capacitación	2001
Decreto de Creación del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío.	Noviembre 2006

## 7.0 Registros



Registros	Tiempo de conservación	Responsable de conservarlo	Código de registro o identificación única
Programa de Capacitación	5 años	Subdirección de Enseñanza e Investigación	Programa de Capacitación / Año
Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación	5 años	Subdirección de Enseñanza e Investigación	EDNC /año
Solicitud de Tiempo beca	Indefinida	Subdirección de Enseñanza e Investigación, Subdirección de Recursos Humanos Sección Sindical · 99 del SNTSA	Solicitud de Tiempo Beca
Registros de Actividades de Capacitación, Carta Descriptiva, Actividades y Docentes, Relatoría del Curso y Encuesta de Calidad	5 años	Subdirección de Enseñanza e Investigación	Formatos de Actividades de Capacitación

## 8.0 Glosario

8.1 Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación. Encuesta que se levanta anualmente entre el personal adscrito del HRAEB donde se sondea la necesidad de capacitación sentida, observada y programada.

<b>CONTROL DE EMISIÓN</b>			
	<b>Elaboró :</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Autorizó:</b>
<b>Nombre</b>	Dr. Hilario Barajas Medina	Dr. Rodolfo Pérez Carrillo	Dr. Ricardo Alberto Sánchez Obregón
<b>Cargo-puesto</b>	Subdirector de Enseñanza e Investigación	Director de Planeación Enseñanza e Investigación	Director General
<b>Firma</b>			



	<b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS</b>		Código: <b>HRAEB-DPEI-SEI-01</b>
	<b>ÁREAS</b>		Rev. 1
	<b>1.- Procedimiento de Capacitación</b>		Hoja: 9 de 9

### 9.0 Cambios de esta versión

Número de Revisión	Fecha de la actualización	Descripción del cambio
No aplica	No aplica	No aplica

### 10.0 Anexos

#### 10.1 FORMATO DE ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES

1	<b>Septiembre de 2012</b>		
2		<b>Edad</b>	<b>Género</b>
3	<b>Unidad de personal del Área:</b> Médica ( ) Gerencia Social ( ) Enfermería ( ) Técnico ( ) Otro:		
4	<b>Instrucciones:</b> El procedimiento de capacitación a través de la preservación de las habilidades y competencias del trabajador pretente la satisfacción laboral y el máximo desarrollo profesional. A fin de detectar y atender las necesidades de capacitación del personal que labora en el HRAEB, necesitamos de su colaboración. <b>De esta encuesta nace el programa de capacitación.</b> Bríndenos unos minutos para resolver el siguiente cuestionario. Marque con una "X" la respuesta que considere adecuada y ofrézcanos un complemento breve a cada cuestionamiento. <b>De ser necesario utilice el reverso de esta hoja.</b>		
5	1.- ¿Recibió capacitación al momento de ingresar al HRAEB?	SI	NO
6	En qué?		
7	2.- ¿Cree Ud necesaria la capacitación en su área de trabajo?	SI	NO
8	Por qué?		
9	Cual?		
10	3.- ¿Tiene alguna habilidad pendiente de mejorar de manera urgente?	SI	NO
11	Por qué?		
12	4.- ¿Considera que sus Jefes inmediatos deben recibir capacitación?	SI	NO
13	En qué?		
14	5.- ¿En que área del conocimiento, en función de sus actividades, le gustaría ser capacitado?		
15	Por qué?		
16	6.- ¿Sus conocimientos le dan seguridad para hacer su trabajo?	SI	NO
17	Qué habilidades le gustaría desarrollar para hacer su trabajo con alta eficiencia?		
18	7.- ¿Identifica problemas en su trabajo que dificulten su decisión para resolverlos?	SI	NO
19	Cuales?		
20	Por qué?		
21	8.- ¿Le gustaría recibir capacitación en desarrollo personal?	SI	NO
22	¿En qué?		
23	9.- ¿Considera necesario que su compañero(a) (Médico) (Enfermera) (Técnico) (Gerente Social) (Administrativo) se capacite? (señálelo con una X)	SI	NO
24	¿En qué?		
25	10.- ¿En los siguientes seis meses, tiene Usted algún proyecto de capacitación para su	SI	NO
26	En que consiste?		
27	Que hará para concretarlo?		
28	11.- ¿Utiliza algún medio para mantenerse actualizado?	SI	NO
29	¿Cuál?		
30	12.- ¿Dedica tiempo específico para la lectura de textos científicos o de su actividad	SI	NO
31	Cuánto por semana?		
32	Cuales?		
33	13.- ¿Estaría dispuesto a colaborar en la capacitación del personal del HRAEB?	SI	NO
34	En que área?		
35	14.- ¿Lleva a cabo algún sistema de auto-evaluación?	SI	NO
36	En que consiste?		
37	15.- ¿Considera importante el trabajo en equipo?	SI	NO
38	En la escala de 0% al 100%, ¿Qué tanto considera se trabaja en equipo en el hospital?		%
39	Por qué?		
40			
41			
42			
43			
44	<b>Con su participación, el reto lo afrontamos todos. Muchas gracias.</b>		

<b>CONTROL DE EMISIÓN</b>			
	<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Autorizó:</b>
<b>Nombre</b>	Dr. Hilario Barajas Medina	Dr. Rodolfo Pérez Carrillo	Dr. Ricardo Alberto Sánchez Obregón
<b>Cargo-puesto</b>	Subdirector de Enseñanza e Investigación	Director de Planeación Enseñanza e Investigación	Director General
<b>Firma</b>			