

**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



**INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA  
RAMON DE LA FUENTE MUÑIZ**

**DIRECCION DE ADMINISTRACIÓN - DIRECCION DE SERVICIOS CLINICOS - DIRECCION DE ENSEÑANZA  
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL - ÁREA DE CAPACITACION  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN CONTINUA – UNIDAD DE EDUCACIÓN CONTINUA PARA EL PERSONAL DEL AREA MÉDICA Y AFIN  
PROTECCIÓN CIVIL**



**PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN  
2017**

**INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA  
RAMON DE LA FUENTE MUÑIZ**

DIRECCION DE ADMINISTRACIÓN - DIRECCION DE SERVICIOS CLINICOS - DIRECCION DE ENSEÑANZA  
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL - ÁREA DE CAPACITACION  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN CONTINUA – UNIDAD DE EDUCACIÓN CONTINUA PARA EL PERSONAL DEL AREA MÉDICA Y AFIN  
PROTECCIÓN CIVIL

## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>1</b>
<b>MARCO NORMATIVO</b>	<b>2,3</b>
<b>ALINEACIÓN ESTRATÉGICA</b>	<b>4,5</b>
<b>PROCESO DE CAPACITACIÓN</b>	<b>6-8</b>
<b>PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>9</b>
PARTE I. CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE	<b>9</b>
PARTE II. GOBIERNO, LIDERAZGO Y DIRECCIÓN	<b>10</b>
PARTE III. SEGURIDAD DE LAS INSTALACIONES	<b>10</b>
PARTE IV. CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO	<b>11</b>
PARTE V. CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN	<b>13</b>
PARTE VI. CULTURA INSTITUCIONAL	<b>14</b>
PARTE VII SALUD Y BIENESTAR INTEGRAL	<b>14-15</b>
<b>RESPONSABLES - AUTORIZACIÓN</b>	<b>16-17</b>



## INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA RAMON DE LA FUENTE MUÑIZ

DIRECCION DE ADMINISTRACIÓN - DIRECCION DE SERVICIOS CLINICOS - DIRECCION DE ENSEÑANZA  
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL - ÁREA DE CAPACITACION  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN CONTINUA – UNIDAD DE EDUCACIÓN CONTINUA PARA EL PERSONAL DEL AREA MÉDICA Y AFIN  
PROTECCIÓN CIVIL



### PRESENTACIÓN

El Plan Nacional de Desarrollo 2013- 2018 (PND), del Gobierno de la República, es el documento de trabajo que rige la programación y presupuestación de toda la Administración Pública Federal, según el artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Todos los Programas Sectoriales, Especiales, Institucionales y Regionales que definen las acciones del gobierno, deberán elaborarse en congruencia con éste.

En el PND se resalta el papel fundamental que juegan los gobiernos en facilitar y generar las condiciones propicias para la vida económica de un país, a lo que refiere: “La presente Administración es consciente de su responsabilidad de proveer un sólido Estado de Derecho, seguridad física, económica y jurídica a sus habitantes, así como los bienes y servicios públicos...” para lograr su objetivo general que es ***Llevar a México a su máximo potencial.***

El acceso y la prestación de los servicios con los más altos estándares de calidad son la prioridad para el Gobierno, que través de la Estrategia transversal de “Gobierno Cercano y Moderno” evaluará con mecanismos que permitan mejorar su desempeño y la calidad. En este contexto, la capacitación cobra un espacio importante pues minimiza los riesgos del desconocimiento y la obsolescencia del quehacer profesional y técnico. El desconocimiento se debe a defectos o carencias de preparación para el desempeño de un puesto determinado, por consiguiente, el ejercicio del puesto será insatisfactorio y en ocasiones arriesgado con resultados grises o conflictivos. La obsolescencia implica la posesión de conocimientos atrasados o la falta de habilidad para realizar una tarea, de facto, es una forma de desconocimiento en la que las nociones o las destrezas ya no son suficientes.

Por tal motivo, la capacitación debe brindarse a todos los trabajado dentro de una institución de salud, independientemente de su nivel jerárquico o del tipo de actividades que realicen. Mientras mejor calificado este el personal, mayor calidad se espera de su desempeño y en el caso específico del personal de salud la capacitación adquiere mayor relevancia y es elemento esencial para el desarrollo de la atención de la salud.

## MARCO NORMATIVO

La capacitación del personal que labora en el Instituto se encuentra enmarcada en la siguiente normatividad:

---

### **Ley General de Salud**

Título IV Recursos Humanos para los Servicios de Salud, Capítulo III Formación, Capacitación y Actualización del Personal, Artículo 90, Fracción I al IV

### **Ley Federal de Trabajo**

Título Cuarto Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, Capítulo III bis De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores, Artículo 153

### **Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado**

Título Segundo Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares, Capítulo V, Artículo 44.- De las obligaciones de los trabajadores, Fracción VII

### **Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018**

### **Programa Sectorial de Salud 2013-2018**

#### ***Estrategia 2.2 “Mejora la calidad de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud”.***

##### *Líneas de acción:*

- 2.2.1. Impulsar acciones de coordinación encaminadas a mejorar la calidad y seguridad del paciente en las instituciones de salud
- 2.2.2. Impulsar el cumplimiento de estándares de calidad técnica y seguridad del paciente en las instituciones de salud
- 2.2.4. Consolidar el proceso de acreditación de establecimientos de salud para asegurar calidad, seguridad y capacidad resolutive

#### ***Estrategia 5.1. Fortalecer la formación y gestión de recursos humanos en salud***

##### *Líneas de acción:*

- 5.1.2. Impulsar la formación de los recursos humanos alineada con las necesidades demográficas, epidemiológicas, de desarrollo económico y culturales
  - 5.1.3. Impulsar la actualización y capacitación continua de los recursos humanos con base en las necesidades nacionales de salud
-

- 
- 5.1.4. Promover la capacitación para mejorar los procesos de atención en salud, gerenciales y de apoyo administrativo
  - 55.1.6. Contribuir a la integración de contenidos básicos de género, derechos humanos e interculturalidad en la formación de profesionales
  - 5.1.7. Impulsar la capacitación en salud pública, salud ocupacional, gestión y calidad de servicios del personal de salud
  - 5.1.8. Consolidar los mecanismos interinstitucionales de colaboración para la formación de recursos humanos
  - 5.1.9. Evaluar la aplicación de las políticas nacionales de formación y capacitación de recursos humanos

### **Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaria de Salud**

Capítulo X De la Capacitación y Escalafón, ART. 106 al Artículo 115

### **Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera**

Título Tercero De la Planeación de los Recursos Humanos, Capítulo III Del Desarrollo de Capital Humano, Sección I Capacitación

### **Estándares para Implementar el Modelo en Hospitales 2015**

Tercera Edición

---

## ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

En el Programa de Trabajo 2013-2018 de la Directora General, se establecen los principios fundamentales que incluye servicios, docencia, investigación, administración sustentados en reorganización de procesos y formación de talentos y desarrollo de recursos humanos organizados en tres programas sustantivos y cuatro programas transversales:

### **Programas Sustantivos**

1. Integración multidisciplinaria en la investigación y traducción del conocimiento para contribuir en la práctica clínica, en la formación de especialistas, en la educación de la población y para informar a las políticas públicas.
2. Formación profesional basada en la investigación y en la práctica clínica.
3. Atención basada en los resultados de investigación y orientada a la calidad, seguridad y prevención de riesgos.

### **Programas Transversales**

- a) Mantenimiento, consolidación y actualización de la infraestructura tecnológica.
- b) Diseminación de la evidencia científica generada por el Instituto y apoyo en la traducción del conocimiento ampliando las funciones del Centro de Información y documentación.
- c) Protección civil y atención de riesgos.
- d) Mantenimiento de un clima de armonía y una administración racional y transparente de los recursos y que busque el desarrollo de su personal en todos los niveles.

A continuación se identifican los objetivos específicos, estrategias y líneas de acción relacionadas con la Capacitación.

PROGRAMA DE TRABAJO 2013-2018	
PROGRAMA TRANSVERSAL	OBJETIVO ESPECÍFICO
d). Mantenimiento de un clima de armonía y una administración racional y transparente de los recursos y que busque el desarrollo de su personal en todos los niveles.	Organizar, controlar y vigilar la administración de los recursos humanos, de los recursos materiales, los servicios generales y de la obra pública para alcanzar los objetivos de la institución, con base en las políticas, normas, procedimientos y disposiciones legales.

**Estrategia IV.3.**

Fortalecer los programas orientados a mantener un ambiente de trabajo cálido y eficiente.

- **Línea de acción IV.1.1** Personal de los servicios clínicos: Ejecutar acciones de capacitación y actualización del personal médico y paramédico que favorezcan el proceso de certificación de los servicios clínicos.
- **Línea de acción IV.1.2** Personal de investigación: Empezar eventos de formación y actualización en materia de nuevos modelos estadísticos complejos y establecer convenios con instituciones enfocadas en estadística para la capacitación y actualización de metodologías para el análisis de los datos. Actualizar los conocimientos y habilidades para aumentar la publicación de artículos científicos.
- **Línea de acción IV.1.3** Personal Administrativo: Favorecer el desarrollo de habilidades y actualización del personal de las diferentes áreas administrativas que dan soporte a las áreas sustantivas.
- **Línea de acción IV.1.4** Gobierno, Liderazgo y Dirección: Desarrollar y fortalecer las habilidades de directivos, responsables de área y otros titulares, así como personal de confianza para garantizar un liderazgo efectivo y eficiente para el instituto y para sus pacientes. Favorecer la actualización en materia de trabajo integrado o de equipo en actividades de gestión y de mejora de la calidad para optimizar los resultados en todos los servicios.

**Estrategia IV.3**

Fortalecer los programas orientados a mantener un ambiente de trabajo cálido y eficiente

- **Línea de acción IV.3.4** Incorporar en los programas de inducción al Instituto, la capacitación en los principios de conducta ética.

## PROCESO DE CAPACITACIÓN

Con base en la normatividad en materia de capacitación, en el INPRFM se llevó a cabo un trabajo coordinado entre la Dirección de Administración, la Dirección de Enseñanza, la Dirección de Servicios Clínicos y el Equipo de Protección Civil; a fin de desarrollar el presente **Programa Anual de Capacitación 2017 (PAC)** dirigido al personal del Área Médica, Investigación, Afín y Administrativa, para propiciar el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional.

MISIÓN	VISIÓN
<i>Mejorar la salud mental de la población mexicana por medio de la investigación multidisciplinaria de excelencia, la atención médica especializada y la formación de recursos humanos en los principios de calidad y calidez.</i>	<i>Consolidarse como centro líder en neurociencias, investigación clínica, epidemiológica y social, de atención y docencia, capaz de dar respuesta a las prioridades nacionales en salud mental, incluyendo las adicciones.</i>

### Diagnóstico de necesidades

Como etapa inicial del proceso de capacitación, se realizaron las siguientes actividades a fin de captar los requerimientos específicos de capacitación del personal:

- ✚ Se convocó al personal de la institución para asistir a las pláticas informativas sobre la Detección de Necesidades de Capacitación 2017.
- ✚ Se impartieron 2 pláticas informativas para asesorar al personal involucrado en su atención sobre el Instrumento para la Detección de Necesidades de Capacitación 2017, mismas que se realizaron el 29 de noviembre y 2 de diciembre de 2016, al cual asistieron un total de 33 personas.
- ✚ Se elaboraron los Instrumentos para la Detección de Necesidades de Capacitación 2017 con información específica para cada área (16)
- ✚ La SADP envió el Instrumento para la Detección de Necesidades de Capacitación a las 16 Áreas vía memorándum y por correo electrónico, solicitando la atención para el día 25 de noviembre de 2016 y el transcurso de noviembre y diciembre se recibieron las respuestas de las Áreas así como las respuestas con la Detección de Necesidades de Capacitación 2017 para su respectivo personal.



- ✚ El 20 de diciembre de 2016 se impartió como parte del Sistema de Competencias y Capacitación del Personal (SQE), el curso “Capacitación Continua” dirigido a Subdirectores y Jefes de Departamento con la finalidad de orientar sobre los requerimientos que deberán atenderse para lograr la próxima Re-Certificación del Instituto en 2017.

## Elaboración y Programación

La elaboración y programación de las acciones de capacitación se realizaron conforme a lo establecido en el **Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera** (Artículo 48), donde se indica considerar al menos los siguientes elementos:

### I. Acciones de Capacitación:

- a) **De inducción** (personal de nuevo ingreso)
  - i. Inducción (a la Administración Pública Federal y a la Institución)
  - ii. Inducción al puesto

Las acciones de inducción a la Administración Pública Federal y a la Institución serán coordinadas por la SADP en colaboración de las unidades administrativas, y se impartirán dentro de los tres primeros meses contados a partir de la toma de posesión del puesto por el servidor público;

Las acciones relativas a la inducción al puesto estarán a cargo del superior jerárquico inmediato, quien con el apoyo de la SADP, la impartirá dentro de los 15 días hábiles posteriores al ingreso o al cambio de puesto del servidor público;
- b) **De fortalecimiento del desempeño** (para reforzar, complementar y perfeccionar el desempeño de las funciones)
- c) **De actualización** (para mantener vigentes los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores que el desempeño de las funciones del puesto exigen al servidor público)
- d) **De desarrollo** (para incrementar los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores con el fin de prepararle para asumir funciones de mayor responsabilidad y complejidad)



## INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA RAMON DE LA FUENTE MUÑIZ

DIRECCION DE ADMINISTRACIÓN - DIRECCION DE SERVICIOS CLINICOS - DIRECCION DE ENSEÑANZA  
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL - ÁREA DE CAPACITACION  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN CONTINUA – UNIDAD DE EDUCACIÓN CONTINUA PARA EL PERSONAL DEL AREA MÉDICA Y AFIN  
PROTECCIÓN CIVIL



Las necesidades de capacitación correspondientes al personal del Área Médica (Abarca las ramas médica, investigación, paramédica y afín), fueron conformadas por el Departamento de Educación Continua y, lo relativo al personal del Área Administrativa (Abarca los grupos administrativo, comunicaciones y servicios), son conformadas por el Área de Capacitación de la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal.

Asimismo el PAC se basó en la información requerida en el Modelo de Seguridad del Paciente del Consejo de Salubridad General, como parte de la planificación e implementación del Sistema de Competencias y Capacitación del Personal (SQE), mismo que abarca a toda la organización, tanto al personal clínico (médicos, nutriólogos, técnicos radiólogos, entre otros) como no clínico (ingenieros, personal de intendencia, personal de mantenimiento, entre otros).

Para lo anterior, en la institución se tomaron en cuenta factores para proyectar las necesidades de personal:

- a) La filosofía de la organización (misión, visión, valores)
- b) El tipo de pacientes a quienes se brinda atención, así como la complejidad y gravedad de sus necesidades.
- c) Los servicios que ofrece.
- d) Las barreras de seguridad implementadas en sus procesos.
- e) La tecnología usada en la atención al paciente.
- f) La estructura indispensable hospitalaria

Cabe mencionar que el Sistema de Competencias y Capacitación del Personal se encuentra integrado por los siguientes procesos:

- a) Definición de funciones o privilegios
- b) Reclutamiento del personal
- c) Selección del personal
- d) Asignación/Reasignación
- e) Orientación
- f) Evaluación del desempeño
- g) Capacitación Continua
- h) Atención y seguimiento a la salud y seguridad del personal

PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017

PROGRAMA	TEMA	NOMBRE DEL EVENTO	OBJETIVO ESPECÍFICO	PONENTE	DIRIGIDO A	T1		T2		T3		T4	
						E	F	M	A	M	J	J	A
<b>PARTE I: CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE</b>													
PROGRAMA DE CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE CON ENFOQUE DE RIESGOS	Calidad y Seguridad del Paciente	Curso: Calidad y Sistemas Institucionales	Crear una cultura en la organización que valore la seguridad, la declaración de eventos adversos y promueva la mejora continua de los procesos de atención de pacientes.	GC. Teresa Orozco	Todo el personal clínico y no clínico	x		x		x		x	
		Curso: Sistema MMU Manejo y Uso de Medicamentos	Capacitar al personal en el sistema MMU, y como se lleva a cabo en el INPRFM.	Mtra. Ma. Carmen Hernández QFB Gabriel Santacruz Mtra. Maribel Pérez Dr. Ismael Aguilar	Personal Clínico, Farmacia, Enfermería	x		x					
		Curso: Sistema PCI Control y Prevención de Infecciones	Capacitar al personal en políticas y normativas correspondientes.	Mtra. Ma. Carmen Hernández Sr. Jorge L. Alanís Dr. Miguel Asai	Personal clínico/Servicios subrogados y FMS				x		x		
	Manejo de Equipo	Manejo del Equipo Biomédico	Proporcionar los conocimientos básicos sobre el manejo del equipo biomédico con que cuenta la institución garantizando así la asistencia ante un evento de urgencia	Grupo Salvando Vidas	Personal de Hospitalización, APC y Enfermería	x							
		Farmacovigilancia	Identificar la importancia que tiene el uso racional y seguro de los medicamentos	L.F. Sandra Rivera Roldán	Subcomité de Farmacovigilancia y personal de Enfermería				x				
	POE	Curso Reentrenamiento en Protección radiológica nivel POE	Actualizar la capacitación del personal ocupacionalmente expuesto a la radiación.	ARSA	POE/Imágenes Cerebrales					x			
	Técnicas de Laboratorio	Curso Normatividad en el laboratorio	Capacitar al personal sobre la normatividad vigente y aplicable en el Laboratorio de Análisis Clínicos	CC-LAB	Personal de Laboratorio de Análisis Clínicos					x			
	Soporte Vital	Curso Reanimación Cardiopulmonar Avanzado	Aplicar correctamente las maniobras avanzadas de RCP conforme a protocolos actualizados de la American Heart Association	Grupo Salvando Vidas	Personal de Hospitalización, APC, Imágenes cerebrales y Enfermería							x	
		Curso Educación Médica con Enfoque por Competencias	Adquirir conocimientos actualizados sobre la actitud, práctica y teoría de la Enseñanza Médica	UNAM/ Dr. Rogelio Lozano	Médicos especialistas							x	
		Curso Intervención en Crisis	Proporcionar elementos teóricos y prácticos al personal para actuar eficaz y eficientemente en caso de de crisis.	Dra. Amada Ampudia Rueda	Personal de Hospitalización y Consulta externa	x							
	Víctimas	Curso en Materia de Derechos Humanos y Prevención de Tratos crueles, inhumanos o degradantes a las personas con trastornos mentales	Capacitar al personal de nuevo ingreso en Materia de Derechos Humanos	INPRFM	Personal de nuevo ingreso/residentes	x							
		Curso Código Morado	Capacitar al personal en caso de presentarse algún paciente o familiar con conducta agresiva y violenta.	Dra. Consuelo García Andrade Dr. Manuel Muñoz	Personal médico, paramédico, afín e	x		x		x		x	

PROGRAMA	TEMA	NOMBRE DEL EVENTO	OBJETIVO ESPECÍFICO	PONENTE	DIRIGIDO A	T1			T2			T3			T4					
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
					investigador															
	Enfermería	Metodología para el manejo de guías de práctica clínica de Enfermería	Actualizar al personal para la elaboración de guías clínicas con planes y cuidados	Mtro. Jorge Mario Baños Velasco	Personal de Enfermería	x														
	Técnicas de Laboratorio	Curso relaciones interpersonales y trabajo en equipo	Capacitar al personal de laboratorio clínico para lograr un clima laboral ideal y trabajar en equipo.		Personal de laboratorio clínico			x												
	Farmacia	Curso Farmacoeconomía	Capacitar al personal para implementar nuevos servicios y procesos en el área de Farmacia.	Externo	Personal de Farmacia							x								
	Calidad y Seguridad del Paciente	Pláticas informativas notificación de eventos adversos, centinela, cuasifallas, condiciones inseguras y accidentes de trabajo.	Capacitar al personal para que realicen la notificación de eventos y contar con información que contribuya a la reducción de los mismos.	Dr. Alejandro Muñoz	Todo el personal	x		x			x							x		
		Curso en Línea Investigación en Seguridad de Paciente	Capacitar al personal en materia de calidad y seguridad del paciente que impacte en una mejor atención de pacientes.	INSP	DG															
<b>PARTE II: GOBIERNO, LIDERAZGO Y DIRECCIÓN</b>																				
PGCM 2013-2018 MAAG-RECURSOS HUMANOS ESTÁNDARES PARA LA CERTIFICACIÓN DE HOSPITALES DNC-2017	Gerencia	Liderazgo efectivo para mandos medios	Promover la adquisición y desarrollo de habilidades relacionadas con planear, organizar, y coordinar recursos humanos, materiales y financieros.	Externo	Personal de mando			x										x		
		Curso en Línea sobre Gestión de Sistemas y Servicios de Salud		INSP	DG															
	Planeación	Planeación Estratégica-Administración Estratégica		Externo	Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento								x							
<b>PARTE III: SEGURIDAD DE LAS INSTALACIONES</b>																				
LEY DE PROTECCIÓN CIVIL PARA EL DF NOM-052-ECOL-2005-SEMARNAT LEY GRAL DE EQUILIBRIO ECOLOGICO Y PROTECCION AL AMBIENTE NOM-087-ECOL-SSAI-2002	Seguridad	Manejo de extintores	Identificar y practicar los procedimientos indicados para salvaguardar a las personas y el funcionamiento de los servicios vitales en los casos de emergencia, siniestro o desastre.	Personal de Protección Civil INPRFM	Todo el personal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
		Simulacros de Humo				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Inducción a la Protección Civil (sismo, conato de incendio, técnica de repliegue, triángulo de vida, manejo de extintores)				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Primeros Auxilios	Curso Básico de Primeros Auxilios	Grupo Salvando Vidas																	
	Riesgos	Manejo de sustancias químicas peligrosas (CRETI)	Determinar los criterios, procedimientos, características para el manejo e identificación de residuos peligrosos.	Personal de Protección Civil INPRFM		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Manejo de Residuos Peligrosos Biológico Infecciosos (RPBI)				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Manejo de Residuos No Peligrosos		x			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

PROGRAMA	TEMA	NOMBRE DEL EVENTO	OBJETIVO ESPECÍFICO	PONENTE	DIRIGIDO A	T1		T2		T3		T4	
						E	F	M	A	M	J	J	A
<b>PARTE IV: CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>													
NORMA DE CAPACITACION DE LOS SERVIDORES PUBLICOS MAAG- RECURSOS HUMANOS DNC-2017	Archivo	Archivo gubernamental			Externo	Personal Administrativo			x				
		Curso- Conformación y actualización de expedientes de personal en instituciones del sector público				SADP	x						
	Actualización Administrativa	Curso-Actualización fiscal 2017 SIPRED Y DISIF			Externo	SRF	x						
		Actualización Fiscal 2017 (Sueldos y Salarios)				SADP	x						
		Reformas Fiscales para personas morales sin fines de lucro				SRM			x				
	Administración General	Administración de proyectos			Externo	SIDO							
		Administración de riesgos				DA			x				
		Administración de tiempos				SIDO			x				
		Administración por objetivos y resultados, empresa				SIDO	x						
		Destreza de aprendizaje				SIDO	x						
		Elaboración de manuales de políticas y procedimientos				SIDO					x		
		Herramientas básicas de contabilidad y administración				SRM				x			
		Investigación de mercado y criterios de evaluación				SSG						x	
	Administración Pública	Actualización de normatividad (SFP)			SFP	SRM	x						
		Administración y optimización de servicios generales			Externo	SSG	x		x		x		x
		Bitácora electrónica de obra pública			SFP	SSG	x						
		Condiciones Generales de Trabajo			Externo	DG			x				
		Control Interno en la APF				DA					x		
		Curso Actualización Ley del ISSSTE			ISSSTE	SADP				x			
		Curso sobre legislación vigente relacionada con competencias y capacitación del personal en el sector público			Externo	Directores, Subdirectores, Jefes Dpto., Jefes de Servicio y Enlaces	x						
Curso-taller para diseño de procesos así como su supervisión o monitorización para mejora o rediseño				Externo	Directores, Subdirectores, Jefes Dpto., Jefes de Servicio y Enlaces	x							
Curso-taller para el reclutamiento, selección y			Externo	SADP	x								

PROGRAMA	TEMA	NOMBRE DEL EVENTO	OBJETIVO ESPECÍFICO	PONENTE	DIRIGIDO A	T1			T2			T3			T4				
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
		evaluación del desempeño del personal con base en competencias.																	
		Diagnósticos en materia de mejora de la gestión pública		Externo	OIC														
		Elaboración de Informes e integración de expedientes de presunta responsabilidad		Externo	OIC														
		Entorno normativo de los bienes muebles y almacenes en la APF		Externo	SRM								x						
		Investigación de Quejas y Denuncias		SFP	OIC														
		Ley de Contabilidad Gubernamental		Externo	SRF								x						
		Taller sobre diseño y valuación de indicadores		Externo	Directores, Subdirectores, Jefes Dpto., Jefes de Servicio y Enlaces								x						
		Compranet 5.0		SFP	SRM							x							
	Compras	Curso integral de la LAASSP y su reglamento/Taller Especializado en adquisiciones públicas para el sector público/Especialización en compras gubernamentales/Aplicación de la ley anticorrupción en contrataciones públicas de adquisiciones, arrendamientos y prestación de servicios		Externo	SSG, SRM, OIC							x						x	
		Manejo de compras y Recursos Materiales en compras menores		Externo	SRM														
	Contratación	Contrataciones Públicas/ Modificación de contratos en la LAASSP/ Marco de Referencia de los Contratos/Pedidos derivados de licitaciones públicas		Externo	SRM, OIC														
		Disposiciones aplicables a las contrataciones financiadas con créditos externos		SFP															
	Costos	Análisis costo beneficio y proyectos de inversión		Externo	SSG														
		Curso de evaluación financiera de proyectos de inversión			SRF														
		Método de puntos y porcentajes			SSG														x
	Idiomas	Inglés (Básico-Avanzado)			DG														
	Planeación	Curso de planeación para la asignación y			Directores, Subdirectores,														

INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA  
RAMON DE LA FUENTE MUÑIZ

DIRECCION DE ADMINISTRACIÓN - DIRECCION DE SERVICIOS CLINICOS - DIRECCION DE ENSEÑANZA  
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL - ÁREA DE CAPACITACION  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN CONTINUA – UNIDAD DE EDUCACIÓN CONTINUA PARA EL PERSONAL DEL AREA MÉDICA Y AFIN  
PROTECCIÓN CIVIL

PROGRAMA	TEMA	NOMBRE DEL EVENTO	OBJETIVO ESPECÍFICO	PONENTE	DIRIGIDO A	T1		T2		T3		T4		
						E	F	M	A	M	J	J	A	S
		reasignación de personal acorde a la naturaleza de los servicios, trámites o área y al número de usuarios, sus necesidades y requerimientos.			Jefes Dpto., Jefes de Servicio y Enlaces									
	Presupuesto	Presupuesto Base Cero		Externo	DA								x	
		Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria			SRF			x						
	Varios	Cerrajería		Externo	SSG								x	
		Plomería			SSG						x			
		Redacción y Ortografía			DG, SIDO						x			
		Estadística Descriptiva			SIDO							x		
	TIC	Administración de Sistemas Moodle		Externo	SIDO									
		Administración y Configuración de Microsoft Windows Server Active Directory			SIDO	x								
		Administración y Configuración de Servidores en Linux			SIDO									
		Administración y Configuración de Servidores Microsoft SQL SERVER			SIDO									
		Gestión de Riesgos de Seguridad de la Información con base en ISO/IEC 27000			SIDO									
		Microsoft Visual Studio Community 2015			SIDO									
		Autocad 2d y 3d			Externo	SSG	x							
		Computación básica (Internet, Windows)			Externo	SSG								
		Paquetería Office (Word, Excel) Básico-Avanzado			Externo	DG, DA, SIDO, SSG, SADP	x							
	Transparencia	Introducción a la Ley General de Protección de Datos Personales en posesión de sujetos obligados		INAI	SIDO								x	
		Actualización de normatividad (INAI)			SRM	x								
<b>PARTE V: CAPACITACIÓN PARA PERSONAL DE INVESTIGACIÓN</b>														
DNC-2017	Redacción de Artículos	Curso revisiones sistemáticas de literatura		Externo	Dirección de Investigaciones Epidemiológicas y Psicosociales								x	
	Metodología	Curso de Estadística Inferencial Univariada		INP/ Dr. Francisco Lorenzo Juárez García	Investigadores/personal de salud								x	

**INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA  
RAMON DE LA FUENTE MUÑIZ**

DIRECCION DE ADMINISTRACIÓN - DIRECCION DE SERVICIOS CLINICOS - DIRECCION DE ENSEÑANZA  
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL - ÁREA DE CAPACITACION  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN CONTINUA – UNIDAD DE EDUCACIÓN CONTINUA PARA EL PERSONAL DEL AREA MÉDICA Y AFIN  
PROTECCIÓN CIVIL

PROGRAMA	TEMA	NOMBRE DEL EVENTO	OBJETIVO ESPECÍFICO	PONENTE	DIRIGIDO A	T1			T2			T3			T4			
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
		Curso Estadística Inferencial Multivariada		INP/ Dr. Francisco Lorenzo Juárez García	Investigadores/personal de salud	x			x									
		Curso Bioestadística aplicada		Externo	Dirección de Neurociencias													x
	Ciencias Varias	Curso Manejo de Animales de Laboratorio		Externo	Dirección de Investigaciones en Neurociencias/ Subdirección de Investigaciones clínicas												x	
	POE	Curso Reentrenamiento en Protección Radiológica, nivel: personal ocupacionalmente expuesto		INPRFM/ Dra. Lilian Mayagoitia	POE/Investigadores													x
	Ética	Curso de ética en investigación: responsable conduct research		Externo	Dirección de Neurociencias	x												
	Riesgos	Curso actualización en el manejo de sustancias peligrosas		Externo	Dirección de Neurociencias					x								x
<b>PARTE VI: CULTURA INSTITUCIONAL</b>																		
MAAG- RECURSOS HUMANOS PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DNC-2017	Acreditación	Acreditación de la secundaria	Abatir el rezago educativo (Primaria, secundaria, bachillerato) entre los servidores públicos federales.	Instituto Nacional de Educación para los adultos Colegio de Bachilleres	Todo el personal sin educación secundaria o bachillerato.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		Acreditación del bachillerato				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Formación	Licenciatura, Maestría, Doctorado	Contribuir a la Profesionalización de los servidores públicos	Externo	Todo el personal sin educación superior	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	Inducción	Inducción al personal de nuevo ingreso	Promover en el personal de nuevo ingreso la identificación de la organización y normatividad de la Administración Pública Federal, así como la naturaleza jurídica, estructura orgánica, misión y visión del INPRFM	SADP	Personal de nuevo ingreso		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
			Clima laboral - ¿Cómo mejorar?	Desarrollar en el personal un cambio organizacional	Externo	DA												
			Curso sobre vocación de servicio y compromiso		Externo	SADP												
			Colaboración y trabajo en equipo		Externo	DA, SADP	x	x										
	Ética	Ética Pública - Conflicto de Intereses		Externo	Comité de Ética													x
Género	Perspectiva de género en el servicio público	Eliminar conductas de discriminación por género	INMUJERES	Todo el personal														
<b>PARTE VII: SALUD Y BIENESTAR INTEGRAL</b>																		
MAAG- RECURSOS HUMANOS	Comunicación interpersonal	Asertividad y relaciones interpersonales	Desarrollar habilidades para las relaciones interpersonales positivas entre los elementos de un equipo de trabajo	Psic. Leticia Nicolas Trujillo	Todo el personal													x
	Salud y Bienestar	Pláticas de Salud-Depresión	Identificar los síntomas y efectos de la depresión y alternativas de su tratamiento.	Dra. Danelia Mendieta														



PROGRAMA	TEMA	NOMBRE DEL EVENTO	OBJETIVO ESPECÍFICO	PONENTE	DIRIGIDO A	T1			T2			T3			T4			
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DNC-2017		Pláticas de Salud-Manejo de estrés	Adquirir estrategias para el manejo del estrés que mejoren o hagan perdurar su calidad de vida.	Dra. María Isabel Barrera Villalpando					x								x	
		Pláticas de Salud-Nutrición	Aplicar el conocimiento básico de la nutrición en su vida cotidiana y evitar los efectos de la mala nutrición.	Lic. Nutr. Rita Salgado Flores					x									x
		Pláticas de Salud-Prevención (Zika)		Dra. Magdalena Ocampo					x									x
		Pláticas -Trámites de jubilación		ISSSTE														
	Seguridad	Medidas de seguridad para carga y manejo de productos pesados y/o peligrosos.	Prevenir lesiones por el manejo inadecuado de cargas pesadas	Ing. Ismael Merlin Medina										x				
		Uso adecuado de equipo de protección personal	Promover el autocuidado y favorecer la corresponsabilidad del personal para mantener condiciones seguras de trabajo	Salomón Jacinto	Personal de Laboratorio				x									x
		Trabajo en alturas		Externo	Personal de Mantenimiento					x								

**INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA  
RAMON DE LA FUENTE MUÑIZ**

DIRECCION DE ADMINISTRACIÓN - DIRECCION DE SERVICIOS CLINICOS - DIRECCION DE ENSEÑANZA  
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL - ÁREA DE CAPACITACION  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN CONTINUA – UNIDAD DE EDUCACIÓN CONTINUA PARA EL PERSONAL DEL AREA MÉDICA Y AFIN  
PROTECCIÓN CIVIL

RESPONSABLES		
<b>I.- Seguridad del paciente</b>	<b>Dr. Héctor Senties Castellá</b> Director de Enseñanza	<b>Mtra. Sara García Castillo</b> Jefa de Departamento de Educación Continua
<b>II.- Gobierno, liderazgo y dirección</b>	<b>Lic. Miriam V. Pérez Medina</b> Subdirectora de Administración y Desarrollo de Personal	<b>Lic. María Reyna Pérez Wences</b> Responsable del Área de Capacitación
<b>III.- Seguridad de las instalaciones</b>	<b>Dr. Miguel Asaí Camacho</b> Responsable de Protección Civil	
<b>IV.- Capacitación para personal administrativo</b>	<b>Lic. Miriam V. Pérez Medina</b> Subdirectora de Administración y Desarrollo de Personal	<b>Lic. María Reyna Pérez Wences</b> Responsable del Área de Capacitación
<b>V.- Capacitación para personal de investigación</b>	<b>Dr. Héctor Senties Castellá</b> Director de Enseñanza	<b>Mtra. Sara García Castillo</b> Jefa de Departamento de Educación Continua
<b>VI.- Cultura Institucional</b>	<b>Lic. Miriam V. Pérez Medina</b> Subdirectora de Administración y Desarrollo de Personal	<b>Lic. María Reyna Pérez Wences</b> Responsable del Área de Capacitación
<b>VII.- Salud y bienestar integral</b>	<b>Lic. Miriam V. Pérez Medina</b> Subdirectora de Administración y Desarrollo de Personal	<b>Lic. María Reyna Pérez Wences</b> Responsable del Área de Capacitación

**INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA  
RAMON DE LA FUENTE MUÑIZ**

DIRECCION DE ADMINISTRACIÓN - DIRECCION DE SERVICIOS CLINICOS - DIRECCION DE ENSEÑANZA  
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL - ÁREA DE CAPACITACION  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN CONTINUA – UNIDAD DE EDUCACIÓN CONTINUA PARA EL PERSONAL DEL AREA MÉDICA Y AFIN  
PROTECCIÓN CIVIL

<b>ELABORÓ</b>	<b>Lic. María Reyna Pérez Wences</b> Responsable del Área de Capacitación	
<b>REVISÓ</b>	<b>Dr. Héctor Sentíes Castellá</b> Director de Enseñanza	<b>Lic. Miriam V. Pérez Medina</b> Subdirectora de Administración y Desarrollo de Personal
	<b>Mtra. Sara García Castillo</b> Jefa de Departamento de Educación Continua	<b>G.C. María Teresa Orozco Salinas</b> Responsable del Área de Gestión de Calidad
	<b>Dr. Miguel Asaí Camacho</b> Titular del Programa de Protección Ambiental y Civil	
<b>APROBÓ</b>	<b>Dra. María Elena Medina Mora</b> Directora General	