



Programa anual de capacitación (PAC)

El programa anual de capacitación PAC establece metas y objetivos para los cursos del año; con las necesidades de capacitación previamente identificadas, tiene como objetivo el fortalecer las competencias del personal, así como reforzar los conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para la calidad en el desempeño de los servicios prestados.

La capacitación es esencial para el crecimiento y desarrollo del personal del instituto, para mantenerlos actualizados con las últimas prácticas y tecnologías, permitiendo mejorar la eficacia y productividad en la realización de su trabajo.

Este programa corresponde a todas las personas servidoras públicas adscritas al Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán; a través de este se busca satisfacer las necesidades y oportunidades de mejora detectadas en el DNC (Diagnóstico de Necesidades de Capacitación), a mediano y largo plazo.

Lo anterior fundamentado en el artículo 98 de *las Disposiciones Generales en la Materia de Recursos Humanos*, menciona que los programas de capacitación deben ser anuales y deben incluir una perspectiva de igualdad de género, derechos humanos y no discriminación en el servicio público; en el artículo 99 indica que las acciones de capacitación programadas deben basarse en el diagnóstico de necesidades.

El DNC, es un proceso sistemático mediante el cual se identifican las necesidades y áreas de oportunidad expresadas por las personas servidoras públicas, con el fin de diseñar planes que las atiendan de manera efectiva y ofrezcan cursos y programas útiles que fortalezcan su desarrollo personal, así como el desempeño y la productividad dentro de la institución.

Por lo que el Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán, al ser un organismo descentralizado de la administración pública federal, cuenta con una preparación previa, ya sea académica, profesional o técnica, para su capital humano, lo cual permite brindar una atención de calidad, sin embargo, la actualización de estos conocimientos es fundamental, por ello la capacitación tiene un lugar importante como herramienta para refrescar o adquirir nuevas habilidades, conocimientos o prácticas.



De igual manera en los artículos del 100 al 104 de las *Disposiciones Generales en la Materia de Recursos Humanos*, se señala que las instituciones deben incluir permanentemente en su programa de capacitación acciones para fortalecer la perspectiva y conocimientos sobre derechos humanos y capacidades profesionales para el desarrollo del liderazgo y habilidades directivas, así como comportamientos orientados a principios y valores éticos.

Es en ese orden que el PAC debe tener acciones de inducción para la formación y capacitación del personal de nuevo ingreso y seguimiento en la formación; además debe de evaluarse mediante instrumentos o mecanismos que determinen las instituciones periódicamente para dar un correcto seguimiento.

Por ello, es importante la sensibilización al personal sobre la normativa que rige al Instituto para fortalecer las actividades que permitan cumplir con el estándar de la calidad en el trabajo.

Este PAC del Instituto cumple con el contenido de las Condiciones Generales de Trabajo donde su elaboración es sistemática, permanente y descansa en un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), vinculando las necesidades institucionales.

En estas condiciones se establece que al Instituto le corresponden los planes y programas de capacitación, satisfaciendo un modelo, normas y políticas que regirán la integración y su correcta implementación, los cuales son establecidos por el director general, la dirección de administración y la subdirección de recursos humanos, y llevados a cabo por el departamento de reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal.

Entonces, como corolario, es natural advertir que El Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán está comprometido con brindar mejoras de calidad en la atención y productividad de los colaboradores, por ello se basa en dar solución y seguimiento a los datos obtenidos del DNC, conociendo así las necesidades, peticiones y requisitos que debe cumplir de acuerdo a la ley, y por consiguiente las obligaciones y deberes solicitadas por parte de sus colaboradores.

ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
LCDA. ANDREA RAMÍREZ FUENTES	MTRO. CARLOS AUGUSTO SÁNCHEZ MORALES	LCDA. ADRIANA SALGADO YEPEZ