

MATRÍZ DE INDICADORES 2018
DEL PROGRAMA E010 “FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS ESPECIALIZADOS PARA LA SALUD”

Área: Capacitación

FICHA TÉCNICA AGOSTO 17 2017 FINAL

Porcentaje de temas identificados que se integran al Programa Anual de Capacitación						
1. Datos de relación del indicador						
Programa presupuestario	E010		Identificador del programa	E010		
Unidad responsable del programa presupuestario Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad						
Clasificación del programa presupuestario Prestación de Servicios Públicos						
Cobertura Profesionales de la salud que realizan actividades de formación, desarrollo profesional continuo y capacitación.						
Prioridades						
Objetivo: (Fin, Propósito, Componente o Actividad): Actividad: Detección de necesidades de capacitación						
2. Datos de identificación del indicador						
Nombre del indicador:			Identificador del indicador	1		
Porcentaje de temas identificados que se integran al Programa Anual de Capacitación			No. de indicador: 4 Capacitación			
Dimensión a medir: Eficiencia			Definición: Expresa los resultados del proceso de identificación y selección de temas relevantes para la capacitación del personal a partir del proceso de detección de necesidades de capacitación institucional.			
Método de cálculo: (Número de temas incluidos en el Programa Anual de Capacitación / Número de temas detectados que se apegan a las funciones de los servidores públicos) x 100			Unidad de medida: Porcentaje			
Desagregación geográfica: Nacional			Frecuencia de medición: Anual			
3. Características del indicador						
Claridad	Relevancia	Economía		Monitoreables	Adecuado	Aporte Marginal
1	1	1		1	1	1
Justificación de las características:						
Claridad: El indicador es preciso e inequívoco						
Relevancia: Permite visualizar la cobertura del programa anual de capacitación respecto al total de temas que se detectaron como necesidades de los servidores públicos						
Economía: Los datos base del indicador están disponibles en la institución que opera el programa presupuestario						
Monitoreable: El indicador puede ser verificado en los sistemas de información institucionales						
Adecuado: El indicador es adecuado, ya que permite la estimación del desempeño del programa						
Aporte Marginal: Identifica la priorización de los temas detectados de acuerdo con las necesidades de capacitación de los servidores públicos.						
Serie de información disponible: 2016, 2017						
Responsable del indicador: Dirección General de Recursos Humanos, DGCES, ODPF y entidades ejecutoras del Programa						

4. Determinación de metas				
Línea base, valor y fecha (año y período)			Meta y período de cumplimiento	
Valor	Año	Período	Valor	
56.4	2016	Enero-Diciembre	Período de cumplimiento	Enero-Diciembre
Comportamiento del indicador hacia la meta			Parámetros de semaforización	
Ascendente			Verde	Amarillo
Factibilidad			Razonable	Rojo
			95 % <= X <= 105%	90 % <= X < 95% ó 105% < X <= 110%
				X < 90% ó X > 110%
5. Características de las variables (metadatos)				
Variables				
Nombre			Descripción de la variable	
V1 Número de temas incluidos en el Programa Anual de Capacitación			Total de temas identificados a organizar internamente o contratar con cargo al programa presupuestario E010 , incluidos en el Programa Anual de Capacitación que contribuyen al desarrollo de las funciones de los servidores públicos	
V2 Número de temas detectados que se apegan a las funciones de los servidores públicos			Número de temas seleccionados por las instituciones o áreas responsables para recibir capacitación que contribuya al desarrollo de sus funciones, derivado del análisis de la Detección de Necesidades de Capacitación.	
Fuentes(medios de verificación):			Unidad de medida	
Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad. Informe de desempeño E010 MIR. Porcentaje de temas identificados que se integran al Programa Anual de Capacitación			Tema	
Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad. Informe de desempeño E010 MIR. Porcentaje de temas identificados que se integran al Programa Anual de Capacitación			Tema	
Desagregación geográfica Nacional (Cobertura del programa)			Frecuencia Anual	
Método de recopilación de datos Explotación de registro administrativo			Fecha de disponibilidad de información Marzo 2019 (Definitivo)	
6. Referencias adicionales				
Referencia internacional		Serie estadística		
Gráfica del comportamiento del indicador				
Comentarios técnicos				
Para el programa presupuestario se considera servidor público a todo aquel individuo que presta sus servicios contratado (no incluye trabajadores eventuales) en las unidades administrativas de la Secretaría de Salud y sus Órganos Desconcentrados por Función y entidades descentralizadas sectorizadas.				

La variable 1 contempla la identificación de acciones de capacitación realizadas con recursos de capacitación de la propia institución sin financiamiento adicional (capacitación interna), así como la contratación externa que está condicionada a la suficiencia de presupuesto otorgado en el ejercicio fiscal 2018 a la institución en el **programa presupuestario Pp E010 Formación y capacitación de recursos humanos para la salud**.

La detección de necesidades de capacitación se orientará en dos vertientes: Capacitación técnico-médica y Capacitación Gerencial-administrativa. Las unidades, Órganos desconcentrados por función y entidades descentralizadas que integran el programa E010, programarán, darán seguimiento y rendirán informes de su desempeño, en cada uno de estos apartados por lo cual es indispensable conserven la documentación comprobatoria de estas acciones.

La capacitación técnico-médica se caracteriza por atender a las labores sustantivas de la Secretaría de Salud y sus Órganos desconcentrados y organismos descentralizados, en temas como Protección contra riesgos sanitarios, Prevención y Promoción de la Salud y Atención médica, Rectoría del Sistema de Salud, bioestadística, diplomados (cuando la convocatoria solo contemple personal institucional) y fortalecimiento de capacidades didácticas para personal docente, entre otros.

La capacitación Administrativa y Gerencial está orientada a fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes para la ejecución de actividades inherentes a la función del puesto como Inducción, fortalecimiento del desempeño, actualización y desarrollo, además de incluir en esta categoría también el reforzamiento de las capacidades de gestión (liderazgo, visión estratégica, orientación a resultados, etc) del personal que desarrolla labores de coordinación y dirección. En esta categoría también se contemplan las acciones de capacitación orientadas al apoyo administrativo a las labores sustantivas como ortografía, redacción, manejo de software, entre otras.

El Programa Anual de Capacitación incluye todos los temas de capacitación de la institución y clasifica los mismos en técnico-médicos y administrativo-gerencial, **con una clasificación adicional que se refiere a si su realización requiere la erogación de recursos de la institución a través de la contratación de cursos de capacitación que en todos los casos se llevará a cabo a través del programa presupuestario E010 “Formación y capacitación de recursos humanos para la salud”**, o si éstos serán realizados con recursos internos.

En la Secretaría de Salud la consolidación de las acciones de capacitación que se realicen se llevará a cabo por parte de la Dirección General de Calidad y Educación en Salud para el apartado de capacitación técnico-medica. La Dirección General de Recursos Humanos realizará acciones similares a las descritas anteriormente para la capacitación administrativa-gerencial de acuerdo al contenido temático de cada Evento.