

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

Franco Romani-Romani ^{1,a}, Brigitte Espíritu Sánchez ^{1,b}

El Instituto Nacional de Salud (INS) es una institución pública de investigación, adscrita al Ministerio de Salud, cuya misión es promover, desarrollar y difundir la investigación e innovación científico-tecnológica y prestar servicios de salud altamente especializados para mejorar la salud pública y el bienestar de la población peruana.

El servicio civil peruano está conformado por todas las personas que trabajan al servicio del estado, incluyendo los trabajadores del INS. Aunque nuestra institución no se encuentra dentro del régimen de esta ley, viene implementando las disposiciones establecidas por SERVIR, referidas a la gestión del desarrollo de capacidades⁽¹⁾. A raíz de esto, en 2014 la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) reconoció al INS como una de las 55 entidades públicas que han presentado ininterrumpidamente su Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) entre el 2011 y 2014.

El PDP es un documento de gestión que comprende un conjunto de acciones de capacitación orientados a objetivos estratégicos y macroprocesos institucionales (investigación, propuesta de políticas y normas, producción de bienes y servicios especializados, transferencia tecnológica y gestión institucional) que tienen como finalidad acortar brechas, fortalecer competencias y capacidades de las personas que trabajan en el INS, para mejorar la capacidad

de respuesta institucional, ante la demanda y necesidades de salud de la población en el ámbito de su competencia^(2,3).

La gestión del PDP comprende tres etapas. La primera etapa (elaboración) involucra el diagnóstico de las acciones de capacitación por los órganos institucionales, la sistematización, validación y aprobación mediante resolución jefatural; aquí participa el comité de elaboración del PDP (también llamado Comité de Planificación de la Capacitación) el cual es responsable de asegurar que las acciones de capacitación planificadas respondan a los objetivos estratégicos de la entidad. La segunda etapa (presentación) corresponde al envío del PDP aprobado, tanto a SERVIR⁽³⁾ como al Ministerio de Salud (Minsa). Finalmente, la tercera etapa (implementación) involucra tareas de carácter operativo destinadas a la ejecución de las acciones de capacitación del PDP, incluye la presentación del plan de la acción de capacitación, la presentación del informe final y la certificación correspondiente⁽³⁾.

Por su parte, SERVIR define como acción de capacitación a la actividad de enseñanza y aprendizaje para la mejora continua del servidor, incluyen talleres, cursos, seminarios, diplomados, pasantías y otras actividades que no conduzcan a grado académico, es decir, no conlleven al título profesional, maestría y/o doctorado. No se consideran acciones de capacitación, la inducción, estudios primarios, secundarios, estudios universitarios de pregrado, ni aquellas actividades que solo se orienten a la mejora de la cultura y clima organizacional⁽²⁾. Entidades que no se encuentran en el régimen de la ley SERVIR no pueden planificar en el PDP acciones de capacitación de formación profesional. Aquí describimos los principales indicadores relacionados a la capacitación de los servidores

¹ Oficina General de Investigación y Transferencia Tecnológica, Instituto Nacional de Salud.

^a Médico, ^b enfermera

Correspondencia:
Franco Romani
fromanir@gmail.com

del INS mediante acciones de capacitación incluidas en los PDP 2014 y 2015.

Para el 2014 y 2015 el INS tuvo 910 y 918 servidores, respectivamente. En el PDP-2014 se programaron 104 acciones de capacitación y en el PDP-2015, 85 acciones de capacitación. El porcentaje de ejecución de las acciones de capacitación programadas fue 88,5% en 2014, y 89,4% en 2015. El Centro Nacional de Salud Pública fue responsable del mayor número acciones de capacitación (33 en el 2014 y 18 en el 2015), seguido de la Oficina General de Investigación y Transferencia Tecnológica, la Oficina General de Asistencia Técnica y el Centro Nacional de Control de Calidad (Tabla 1). El promedio de capacitaciones por servidor fue de 2,2 (2280 capacitaciones/1036 servidores capacitaciones/) en 2014 y 1,47 (1345 capacitaciones/918 servidores) en 2015.

Considerando como unidad de medida la “persona capacitada”, y definida como el servidor que al menos ha recibido una capacitación por año, en

2014, la meta fue 696 personas capacitadas y en 2015, 676 personas capacitadas (Tabla 2). De esta forma, la cobertura alcanzada de personas capacitadas respecto al número total de servidores del INS fue de 78 y 74% para el 2014 y 2015 respectivamente.

La gestión del PDP es financiada por meta “capacitar personas”, cuya unidad de medida es la persona capacitada. Considerando el presupuesto institucional modificado, en 2014, el monto destinado a la meta capacitar personas fue S/. 753 041, de los cuales S/. 273 065 estuvieron destinados a servicios de capacitación y perfeccionamiento, mientras que en 2015, el presupuesto modificado fue S/. 825 644, de los cuales S/. 312 068 fueron destinados a servicios de capacitación y perfeccionamiento. La proporción de gasto institucional dirigido al financiamiento de la meta capacitar personas fue de 0,42% en 2014 y 0,52% en 2015. Asimismo, la proporción destinada exclusivamente a servicios de capacitación y perfeccionamiento fue de 0,15 y 0,20% para el 2014 y 2015, respectivamente.

Tabla 1. Acciones de capacitación ejecutadas por año y órgano responsable

Órgano institucional responsable	N.º de acciones de capacitación ejecutadas		Total
	2014	2015	
Centro Nacional de Salud Pública (CNSP)	33	18	51
Oficina General de Transferencia Tecnológica y Capacitación (OGITT)	13	11	24
Oficina General de Asistencia Técnica (OGAT)	9	10	19
Centro Nacional de Control de Calidad (CNCC)	12	5	17
Centro Nacional de Productos de Biológicos (CNPB)	5	9	14
Centro Nacional de Alimentación y Nutrición (CENAN)	2	8	10
Oficina General de Administración (OGA)	4	5	9
Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS)	5	3	8
Subjefatura	3	4	7
Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo	3	1	4
Centro Nacional de Salud Intercultural (CENSI)	0	1	1
Órgano de Control Interno (OCI)	0	1	1
Oficina General de Asesoría Jurídica (OGAJ)	1	0	1
Comité Institucional de Ética en Investigación	1	0	1
Total	92	76	168

Tabla 2. Número de personas por órgano institucional

Centro Nacional/	Personas capacitadas		Total
	2014	2015	
Oficina General			
CNSP	223	147	370
CNPB	97	112	209
CNCC	88	99	187
CENAN	65	92	157
OGA	52	74	126
CENSOPAS	43	38	81
OGITT	42	36	78
OGIS	30	22	52
CENSI	24	27	51
OGAT	19	24	43
JEFATURA	5	2	7
OGAJ	4	0	4
SUBJEFATURA	3	2	5
OCI	1	1	2
Total	696	676	1372

El INS es una entidad pública especializada cuya misión es la investigación para la salud, por ello, las acciones de capacitación incluidas en el PDP contribuyen en mejorar la calidad de la investigación y demás servicios que brinda a la población. En ese contexto, desde el 2011, el INS viene elaborando y presentando el PDP anualizado a las instancias correspondientes. Este esfuerzo permite planificar las acciones de capacitación basado en la demanda que los órganos institucionales, con la intención de cerrar brechas existentes. Respecto a su ejecución, en los dos últimos años se ejecutaron 168 acciones de capacitación de diversa índole, incluyendo capacitaciones especializadas y otras de carácter transversal. Las capacitaciones específicas están vinculadas con desarrollo de competencias relacionadas a la gestión estratégica específica de la unidad orgánica que la solicita, por ejemplo, capacitaciones en técnicas diagnósticas, nuevas tecnologías, bioestadística y diseños de investigación⁽³⁾. Por su parte, en 2014, los servidores del INS han recibido, en promedio, dos capacitaciones por año. Sin embargo, considerando el número de servidores que recibieron al menos una capacitación por año,

la cobertura se encuentra entre el 74 y 78%, es decir, más del 20% de los servidores del INS no ha recibido ningún tipo de capacitación en los últimos dos años.

Un estudio realizado por SERVIR⁽⁴⁾, estimó que en 2014 las entidades públicas, en promedio, presupuestaban S/. 415 300 para acciones de capacitación, cuyo monto varía según el nivel de gobierno; entidades del gobierno nacional presupuestaban, en promedio, S/. 632 508; gobiernos regionales S/. 232 200 y gobiernos locales S/. 45 035. Entre las entidades nacionales existen algunas cuyo presupuesto anual supera los dos millones de soles, como son la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) (S/. 16 036 394); el Ministerio de Educación (S/. 4 237 523); el Poder Judicial (S/. 3 500 000); el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (S/. 3 009 444), y el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (S/. 2 585 372), por ende, los presupuestos para acciones de capacitación se encuentran en función al tamaño de la entidad, de su planilla y otros factores. En el Sector Salud (Gobierno Nacional), la entidad que presupuestó el monto más alto en 2014 fue el MINSA (S/. 4 185 965), seguido del Instituto de Gestión de Servicios de Salud (IGESS; con S/. 1 049 117); mientras que en 2015 el IGESS fue la Institución con mayor presupuesto (S/. 3 080 202). Adicionalmente, en este estudio encontraron que el costo promedio para financiar una acción de capacitación por persona era S/. 444, cuyo monto también varía según el nivel de gobierno, por ejemplo el promedio en el gobierno nacional era S/. 609, en el gobierno regional S/. 219 y en el gobierno local S/. 159. Con estos hallazgos podemos mencionar que respecto al financiamiento destinado a capacitación, el INS se encuentra dentro del promedio de entidades del gobierno nacional, sin embargo, se encuentra muy lejos de otras entidades públicas que tienen un bajo presupuesto para acciones de capacitación.

El INS como instituto de investigación requiere una constante actualización en las competencias de sus investigadores, así como del personal de apoyo, y servidores dedicados a la gestión y administración. Respecto a la ejecución, se vienen estableciendo estrategias para incrementar la

cobertura de capacitación por encima del 90%, entre estas estrategias se encuentra el potenciar la modalidad de capacitación virtual. Asimismo, es necesario implementar estrategias para la etapa de evaluación del PDP, haciendo mensurable el impacto de las capacitaciones en el desempeño de los servidores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Servir [Internet]. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR. Desarrollo de Capacidades [Actualizado 23 de marzo de 2016; citado el 22 de febrero de 2016]. Disponible en: <http://www.servir.gob.pe/desarrollo-de-capacidades/>
2. Resolución de Presidencia Ejecutiva 030-2016-SERVIR-PE. Directiva que desarrolla la gestión de la capacitación en las entidades públicas (12 de febrero de 2016).
3. Plan de Desarrollo de las Personas del Instituto Nacional de Salud. Año 2015. Resolución Jefatural 042-2015-J-OPE/INS. (19 de junio de 2015).
4. Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil. SERVIR. Estudio sobre la demanda de Capacitación [internet]. Lima: SERVIR; 2015 [citado el 22 de febrero de 2016]. Disponible en: http://storage.servir.gob.pe/pdp/archivos/publicaciones/dic2014/Presentacion_del_Estudio_de_Demanda_en_Capacitacion_del_2014.pdf