

Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca

Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud - Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca

Auditoría de Desempeño: 2022-1-12NBU-07-0127-2023

Modalidad: Presencial

Núm. de Auditoría: 127

Criterios de Selección

Esta auditoría se seleccionó con base en los criterios establecidos por la Auditoría Superior de la Federación para la integración del Programa Anual de Auditorías para la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2022 considerando lo dispuesto en el Plan Estratégico de la ASF.

Objetivo

Fiscalizar que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca realizó la formación, actualización y capacitación de recursos humanos, a fin de contribuir a su desarrollo profesional conforme a las necesidades de la salud de la población en su ámbito de actuación.

Alcance

El alcance temporal de la auditoría correspondió al ejercicio fiscal 2022, y se utilizó el periodo 2018-2021 como referencia. El alcance temático comprendió los resultados del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca (HRAEI) en la operación del Programa presupuestario (Pp) E010 "Formación y capacitación de recursos humanos para la salud", en términos de la instrumentación de la formación, actualización y capacitación; su contribución en la atención de las necesidades de salud de la población en su ámbito de actuación; la economía de los recursos, y la percepción de los beneficiarios.

La auditoría se realizó de conformidad con la normativa aplicable a la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública para asegurar el logro del objetivo y el alcance establecidos. Los datos proporcionados por el ente fiscalizado fueron, en lo general, suficientes, de calidad, confiables y consistentes para aplicar todos los procedimientos establecidos y para sustentar los hallazgos y la opinión de la Auditoría Superior de la Federación sobre el cumplimiento de objetivos y metas del Pp E010, a cargo del HRAEI, para contribuir al desarrollo profesional de los recursos humanos para la salud por medio de la formación, actualización y capacitación, conforme a las necesidades de salud de la población en su ámbito de actuación.

Antecedentes

La Organización Mundial de la Salud (OMS) concibe el término de salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.¹ Además, reconoce como un compromiso global, lograr la cobertura sanitaria universal, lo que significa que todas las personas, en todas partes del mundo, deben tener acceso a los servicios de salud que necesitan.²

Al respecto, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) se mandata que toda persona tiene derecho a la protección de la salud, y que la Ley definirá las modalidades para el acceso a los servicios en la materia.³

En México, el sistema de Salud cuenta con instituciones que dan atención a la población de acuerdo con el grado de complejidad del problema de salud que se trate, puede ser primer nivel, segundo nivel y tercer nivel,⁴ “Siendo los servicios de salud de tercer nivel, aquellos que atienden los problemas que requieren atención especializada; en consecuencia, para la prestación de servicios de esta índole existen hospitales e institutos especializados en diversos padecimientos [...] comprende, además de la atención médica, la formación de recursos humanos especializados en las propias instituciones, el mantenimiento y conservación de la infraestructura hospitalaria de que disponen las unidades médicas, y el desarrollo de investigaciones en salud de alta especialidad [...]”.⁵

Para la atención del tercer nivel, las instituciones encargadas son: Institutos Nacionales, Hospitales Regionales de Alta Especialidad y Hospitales Federales de Referencia; y su localización geográfica se muestra a continuación:

1 ¿Cómo define la OMS la salud? [en línea], Organización Mundial de la Salud, [consulta: 23 de marzo de 2023], disponible en: <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>.

2 OMS, Prestación de servicios de salud de calidad. Un imperativo global para la cobertura sanitaria universal, p. 5.

3 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 4o, párrafo cuarto.

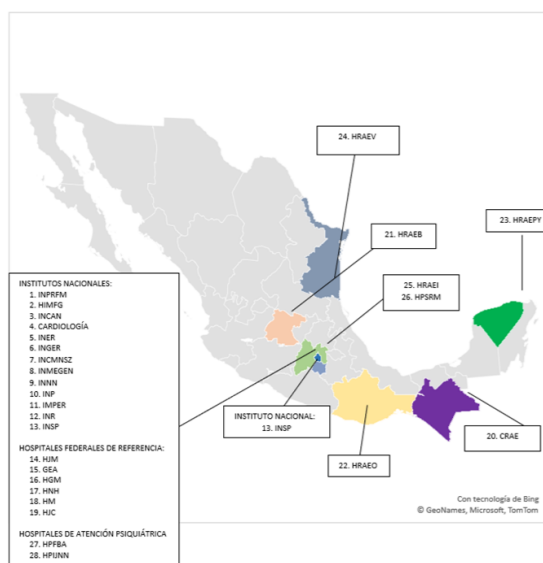
4 El primer nivel se refiere a la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, la vigilancia epidemiológica y el control de riesgos sanitarios. El segundo nivel al diagnóstico temprano, el tratamiento oportuno y la rehabilitación. Asimismo, el tercer nivel comprende el diagnóstico y tratamiento de padecimientos complejos, la formación de recursos humanos especializados, la investigación en salud y el fortalecimiento de la infraestructura hospitalaria.

5 Nota Informativa: Recursos Federales para Servicios de Salud Pública de Tercer Nivel, 2013-2020 [en línea]. Centro de Estudios de las Finanzas Públicas [consulta: 31 de agosto de 2023], disponible en: <https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/nota/2020/notacefp0022020.pdf>.

LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS INSTITUCIONES DE SALUD DE TERCER NIVEL

| Ámbito de intervención | Nombre del Hospital | Símbolos del hospital | Entidad federativa | Demarcación/ Municipio |
|--|---|-----------------------|--------------------|-----------------------------|
| Institutos Nacionales | 1. Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz | INPRFM | Cd. de México | Tlalpan |
| | 2. Hospital Infantil de México Federico Gómez | HIMFG | | Cuauhtémoc |
| | 3. Instituto Nacional de Cancerología | INCAN | | Tlalpan |
| | 4. Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez | CARDIOLOGÍA | | Tlalpan |
| | 5. Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas | INER | | Tlalpan |
| | 6. Instituto Nacional de Geriátrica | INGER | | La Magdalena Contreras |
| | 7. Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán | INCMNSZ | | Tlalpan |
| | 8. Instituto Nacional de Medicina Genómica | INMEGEN | | Tlalpan |
| | 9. Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez | INNN | | Tlalpan |
| | 10. Instituto Nacional de Pediatría | INP | | Coyoacán |
| | 11. Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes | INPER | | Miguel Hidalgo |
| | 12. Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Barria Baeza | INR | | Tlalpan |
| | 13. Instituto Nacional de Salud Pública | INSP | Morelos | Cuernavaca |
| Hospitales Federales de Referencia | 14. Hospital Juárez de México | HJM | Cd. de México | Gustavo A. Madero |
| | 15. Hospital General "Dr. Manuel Gax González" | GGA | | Tlalpan |
| | 16. Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga" | HGM | | Cuauhtémoc |
| | 17. Hospital Nacional Homeopático | HNH | | Cuauhtémoc |
| | 18. Hospital de la Mujer | HIM | | Miguel Hidalgo |
| | 19. Hospital Juárez del Centro | HJC | | Cuauhtémoc |
| Hospitales Regionales de Alta Especialidad | 20. Centro Regional de Alta Especialidad de Chiapas | CRAE | Chiapas | Tuxtla Gutiérrez |
| | 21. Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío | HRAEB | Guanajuato | León |
| | 22. Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca | HRAEO | Oaxaca | San Bartolo Coyotepec |
| | 23. Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán | HRAEPY | Yucatán | Mérida |
| | 24. Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010" | HRAEV | Tamaulipas | Ciudad Victoria |
| Hospitales de Atención Psiquiátrica | 25. Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca | HRAEI | Edo. de México | Ixtapaluca |
| | 26. Hospital Psiquiátrico Dr. Samuel Ramírez Moreno | HPSRM | Edo. de México | Valle de Chalco Solidaridad |
| | 27. Hospital Psiquiátrico Fray Bernardino Álvarez | HPFBA | Cd. de México | Tlalpan |
| | 28. Hospital Psiquiátrico Infante Dr. Juan N. Navarro | HPINN | Cd. de México | Tlalpan |

Fuente: Elaborado por la DGADPP, con información consultada de: <https://www.ahm.mx/salud/acciones-y-programas/institutos-nacionales-de-salud-27376>; <https://www.ahm.mx/salud/acciones-y-programas/hospitales-federales-de-referencia-27381>; <https://www.ahm.mx/salud/acciones-y-programas/hospitales-regionales-de-alta-especialidad-27386>; y <https://www.ahm.mx/salud/ape>



De las 28 instituciones, el 71.4% conformado por 12 Institutos Nacionales, los 6 Hospitales Federales de Referencia y 2 Hospitales de Atención Psiquiátrica (HPFBA y el HPINN) se concentran en la Ciudad de México; el otro 28.6% se localiza en otras regiones del país: el Hospital Psiquiátrico Dr. Samuel Ramírez Moreno en el Estado de México, el Instituto Nacional de Salud Pública en Morelos, y los 6 Hospitales Regionales de Alta Especialidad tienen su ubicación en Chiapas, Guanajuato, Oaxaca, Yucatán, Tamaulipas y el Estado de México.

Para efectos de la revisión establecida en el PAAF 2022 a cinco Hospitales Regionales de Alta Especialidad,⁶ se especifica en la Ley General de Salud y en dos de sus reglamentos que en ellos se otorgan tres servicios de salud: I. Atención médica; II. Formación, actualización y capacitación de recursos humanos, y III. Estudios e investigación científica, vinculados con una o varias especialidades médicas, quirúrgicas o médico-quirúrgicas.⁷

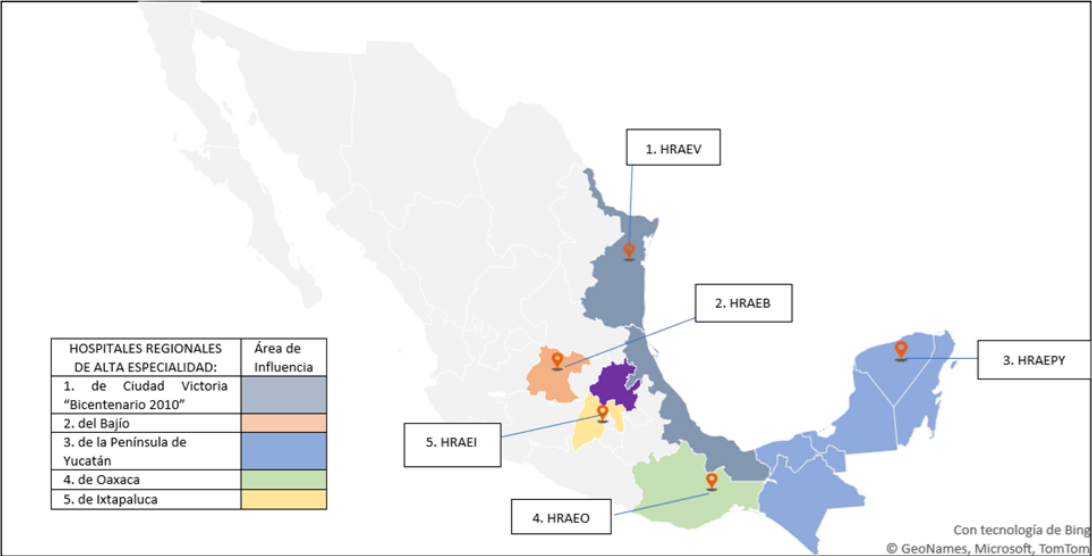
Para otorgar dichos servicios, en 2006, se instauraron los Hospitales Regionales de Alta Especialidad de la Península de Yucatán (HRAEPY), del Bajío (HRAEB) y de Oaxaca (HRAEO); para 2009, el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010" (HRAEV), y en 2012, el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca (HRAEI), todos

6 1) Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, 2) Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010", 3) Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, 4) Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca y 5) Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán.

7 Elaborado con base en los artículos 90, fracción I, 96 y 166 Bis 13, fracción VI, de la Ley General de Salud; 1 y 70, fracción II, del Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica, y 115 del Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud.

como organismos descentralizados de la Administración Pública Federal, sectorizados a la Secretaría de Salud, que cuentan con personalidad jurídica y patrimonio propios.⁸ Su localización, así como área de influencia establecida en sus documentos internos, se presenta a continuación:

LOCALIZACIÓN Y ÁREA DE INFLUENCIA DE LOS HOSPITALES REGIONALES DE ALTA ESPECIALIDAD



- FUENTE: Elaborado por la Dirección General de Auditoría de Desempeño a Programas Presupuestarios (DGADPP), con base en el Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria “Bicentenario 2010”, 2021; Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, 2018; Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, 2016; Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, 2016, y Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, 2014.
- Nota 1: El estado de Hidalgo, pintado de morado, forma parte del área de influencia del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria “Bicentenario 2010” y del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca.
- Nota 2: Para el Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío no se determinó el área de influencia, por lo que se coloreó la entidad federativa en la que se localiza.

8 Decreto por el que se crea el Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, como Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal, artículo 1; Decreto por el que se crea el Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, como Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal, artículo 1; Decreto por el que se crea el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, como Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal, artículo 1; Decreto por el que se crea el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria “Bicentenario 2010”, como organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, artículo 1, y Decreto por el que se crea el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, como un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, artículo 1.

El área de influencia que abarca el HRAEV, el HRAEPY, el HRAEO y el HRAEI se estableció en su Manual de Organización Específico; sin embargo, ello no significa que la prestación de servicios médicos sea limitativa a esas entidades federativas, sino que, como se estableció en sus decretos de creación, la concentración de la alta especialidad en la Ciudad de México no ha permitido que se acerque los servicios de alta especialidad a los lugares en donde éstos se requieren, con un sentido de regionalización que permita utilizar adecuadamente los recursos disponibles, acorde con los esquemas de distribución geográfica por redes de servicios.⁹

En 2008 se instrumentaron los Pp E019 “Capacitación técnica y gerencial de recursos humanos para la salud” y E010 “Formación de recursos humanos especializados para la salud”, con la finalidad de financiar la formación y capacitación de los recursos humanos a cargo de la Secretaría de Salud (SS). En 2015, se propuso la fusión de ambos programas para originar el Pp E010 “Formación y capacitación de recursos humanos para la salud”, por lo que, en 2016, se instrumentó formalmente, a cargo de 35 unidades responsables, entre ellas, el HRAEI y tuvo como objetivo “Los profesionales de la salud concluyen sus estudios de posgrado y educación continua y los servidores públicos de la Secretaría de Salud son capacitados en materia técnica y gerencial”.¹⁰

En el Programa Sectorial de Salud (PSS) 2020-2024 se reconoce que aún no se garantiza el derecho a la salud de toda la población, ni el acceso efectivo a los servicios,¹¹ y en el Programa Institucional 2020-2024 del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca se indica que dejaron de contratarse los recursos humanos necesarios para responder a las necesidades de la población.¹²

En congruencia con esos documentos de planeación de mediano plazo, en el Árbol del problema del Pp E010 de 2022, se definió que el fenómeno que se atendería con el programa sería el “rezago institucional en la formación de posgrado, actualización y capacitación de recursos humanos para la salud”.¹³

9 Decreto por el que se crea el Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, como Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal, Considerando; Decreto por el que se crea el Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, como Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal, Considerando; Decreto por el que se crea el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, como Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal, Considerando; Decreto por el que se crea el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria “Bicentenario 2010”, como organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, Considerando, y Decreto por el que se crea el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, como un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, Considerando.

10 Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Presupuesto de Egresos de la Federación, Ejercicio Fiscal 2016.

11 Diario Oficial de la Federación, 17 de agosto de 2020.

12 Diario Oficial de la Federación, 3 de diciembre de 2020.

13 Elaborado con base en la información proporcionada por el HRAEI, mediante el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo.

Para atender la problemática del rezago en la formación de posgrado, actualización y capacitación de recursos humanos, en 2022, el Gobierno Federal aprobó 5,928,826.7 miles de pesos (mdp) para continuar con la operación del Pp E010, de los cuales, el 0.1% (4,134.2 mdp) se asignó al HRAEI, con el objetivo “Profesionales de la salud desarrollan competencias técnico-médicas y de gestión acordes con las necesidades de la salud de la población”.¹⁴

En la Ficha de Monitoreo 2021-2022 “Formación y capacitación de recursos humanos para la salud”, realizada por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), se señalaron los resultados que se presentan a continuación:

RESULTADOS DE LA FICHA DE MONITOREO 2021-2022 DEL PP E010

| Fortalezas | Oportunidades | Debilidades | Amenazas |
|---|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Cuenta con Norma Oficial Mexicana que especifica las características que norman la organización y funcionamiento de las Residencias Médicas. - Para la elaboración de especificaciones normativas se cuenta con la participación de Instituciones de Salud e Institutos de educación a nivel nacional, generando mayor conocimiento en áreas de especialización. - En los últimos años se ha generado mayor participación en capacitación Administrativo-Gerencial y la capacitación Técnico-Médico, para mayor especialización en áreas específicas. | <ul style="list-style-type: none"> - El programa forma especialistas médicos para el diagnóstico, tratamiento y seguimiento oportuno de las enfermedades crónico degenerativas; asimismo, fortalece al Sistema Público de Salud para responder a las necesidades médicas de la Población. | <ul style="list-style-type: none"> - El Programa no cuenta con procedimientos específicos que apoyen los procesos de integración del personal médico y/o administrativo para generar mayor participación que contribuya a contar con personal con capacidades, conocimientos y competencias. - La capacitación se enfoca en áreas médicas de especialización; sin embargo, se debe fortalecer las áreas de atención y servicio para generar un sistema de salud con estándares de calidad pertinentes. - No cuenta con programas de capacitación en áreas de calidad en servicio de salud. | <ul style="list-style-type: none"> - La Población Atendida se vio afectada, en capacitación, en el periodo de pandemia, afectando la generación de personal capacitado para dar atención en eventos de emergencia sanitaria. |

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la Ficha de Monitoreo 2021-2022 “Formación y capacitación de recursos humanos para la salud”, del CONEVAL.

En atención a la circular DGADPP/001/2021 del 29 de marzo de 2021, en la que se señala la pertinencia de incluir en los informes de auditoría los resultados de Control Interno y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y considerando que la revisión se enfoca en la operación del Pp E010, a cargo de 34 unidades responsables, se determinó que, para el caso del control interno, debido a que hace referencia a la base organizativa de las entidades bajo las que debe operar todas sus actividades conferidas, se esbozará implícitamente en los resultados del informe de auditoría; para el caso de los ODS y del SED, los resultados del HRAEI, no son técnicamente abordables, ya que dada la naturaleza regional del ente auditado, su actuar representa una aportación para el cumplimiento de las estrategias

14 Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Presupuesto de Egresos de la Federación, Ejercicio Fiscal 2022.

institucionales y, en su caso, sectoriales, por lo que no necesariamente se puede determinar su nivel de contribución en el logro de los compromisos nacionales e internacionales.

Resultados

1. Formación de recursos humanos

La importancia de la formación de los recursos humanos, en el marco del Pp E010, radica en que el HRAEI desarrolle capital humano especializado para contribuir a garantizar la atención de necesidades de salud de la población.¹⁵

El análisis del resultado se desarrolló en tres incisos: a) Instrumentos de programación de los posgrados; b) selección y formación de recursos humanos; y c) recursos humanos egresados en los posgrados

a) Instrumentos de programación de los posgrados¹⁶

Con el propósito de verificar que, en 2022, en el marco del Pp E010, el HRAEI contó con los instrumentos de programación de los posgrados para la formación de recursos humanos, mediante el anexo 3 del Acta número 2022-0127-AFITA del 11 de abril de 2023, se requirió: la definición de formación de recursos humanos; el listado de las especialidades y subespecialidades que impartió; los mecanismos de coordinación o convenios de colaboración celebrados por la entidad con las instituciones educativas para la formación capital humano, así como los programas establecidos en la materia. Con los oficios números DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo; DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, y DAF/HRAEI/1138/2023 del 3 de octubre de 2023, el ente proporcionó la respuesta a la solicitud.

El HRAEI señaló que la formación de recursos humanos se define como “las políticas y los programas que tienen como propósito identificar las necesidades de capacitación y desarrollo del personal del hospital con el objeto de impulsar la actualización de sus capacidades y habilidades, para mantener la plantilla de recursos humanos óptimos en concordancia a las necesidades del personal y del Hospital”; no obstante, en el marco de la valoración del control interno institucional, se identificó un área de mejora por realizar, a efecto de incluir, en un documento interno formalmente establecido y autorizado, dicha

15 Elaborado por la DGADPP, con base en los artículos 90, fracción I, de la Ley General de Salud, 3, fracción IV, y 40, fracción VIII, del Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca; el Programa Sectorial de Salud 2020-2024, y en el Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal, Cuenta Pública 2022, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

16 Con los oficios números DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023 y DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el HRAEI informó que el posgrado se conceptualiza como los “[...] estudios que permiten a los profesionales actualizar sus conocimientos en relación con un área profesional especializada y profundizar su formación”. Asimismo, que para 2022, el posgrado se clasificó en: 1. Clínico: especialidades de entrada directa e indirecta, alta especialidad y enfermería, y 2. No clínico.

conceptualización; especifique las actividades que se realizan en la materia, y precise, defina y clasifique los posgrados ofertados anualmente

Para 2022, la entidad puso en operación 19 posgrados: el 89.5% (17) correspondió al área clínica, y el 10.5% (2), a la no clínica.¹⁷ A efecto de verificar lo reportado, se revisaron los instrumentos de programación con que contó el HRAEI para la ejecución de dichos posgrados, como se detalla a continuación:

INSTRUMENTOS DE PROGRAMACIÓN DEL HRAEI PARA LA FORMACIÓN
DE RECURSOS HUMANOS, EN EL MARCO DEL PP E010, 2022

| Posgrados | Avaless académicos | Programas académicos | Programas operativos |
|--|-----------------------|-------------------------|-------------------------|
| I. Posgrados clínicos | | | |
| I.1. Especialidades | | | |
| I.1.1. Entrada directa | | | |
| 1. Anestesiología | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2. Cirugía general | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3. Ginecología y obstetricia | ✓ | ✓ | n.d. |
| 4. Imagenología diagnóstica y terapéutica | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5. Medicina interna | ✓ | ✓ | ✓ |
| 6. Pediatría | ✓ | ✓ | ✓ |
| 7. Medicina de urgencias | ✓ | ✓ | ✓ |
| 8. Traumatología y ortopedia | ✓ | ✓ | ✓ |
| I.1.2. Entrada indirecta | | | |
| 9. Medicina crítica | ✓ | ✓ | n.d. |
| 10. Neonatología | ✓ | ✓ | ✓ |
| 11. Neurocirugía | ✓ | ✓ | ✓ |
| 12. Urología | n.d. | ✓ | ✓ |
| I.2. Alta especialidad | | | |
| 13. Cirugía de columna vertebral | ✓ | n.d. | n.d. |
| I.3. Enfermería | | | |
| 14. Enfermería del adulto en estado crítico | n.d. | ✓ | ✓ |
| 15. Enfermería perioperatoria | n.d. | ✓ | ✓ |
| 16. Enfermería en neonatología | n.d. | ✓ | ✓ |
| 17. Enfermería en oncología | n.d. | ✓ | ✓ |
| II. Posgrado no clínico | | | |
| 18. Maestría en Ciencias de la salud | ✓ | ✓ | n.d. |
| 19. Maestría en Administración de Hospitales y Salud Pública | ✓ | n.d. | n.d. |

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEI con los oficios números DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo, DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023 y DAF/HRAEI/1138/2023 del 3 de octubre de 2023.

Entrada directa: Aquella que para su ingreso no requiere acreditar estudios previos de una especialidad médica (Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022).

Entrada indirecta: Aquella que para su ingreso requiere acreditar estudios previos de una especialidad médica de entrada directa y/o indirecta, de acuerdo con lo señalado en el programa académico correspondiente (Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022).

Alta especialidad: Servicios médicos clínicos reconocidos como tales por la Junta de Gobierno del Hospital, que precisan de [...] personal calificado y certificado [...] para proporcionar atención a problemas de salud de alta complejidad, alto costo y baja prevalencia (proporcionado por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023).

Siglas: n.d.: no disponible.

17 Con el oficio número DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el HRAEI informó que los posgrados de alta especialidad de "Imagen e intervención de mama" y "Cirugía articular y salvamento de miembros" obtuvieron el aval académico en 2022, pero hasta 2023 ingresó la primera generación de alumnos, en cumplimiento del Programa Anual de Trabajo 2022.

Para 2022, se comprobó que el HRAEI contó con 14 (73.7%) de los 19 instrumentos signados con las instituciones de educación superior en los que se otorgó el aval al hospital para la prestación de los posgrados, 17 (89.5%) de los 19 programas académicos, los cuales incluyeron los planes de estudio de las especialidades, así como con 14 (73.7%) de los 19 programas operativos, que incorporaron las actividades por desarrollar, por lo que se identificaron áreas de mejora por realizar, referentes a perfeccionar los mecanismos de control para mostrar la evidencia de la totalidad de los programas operativos para su funcionamiento.¹⁸

b) Selección y formación de recursos humanos¹⁹

Con el fin de verificar que, en 2022, en el marco del Pp E010, el HRAEI realizó la selección y formación de recursos humanos para cursar los posgrados ofertados, mediante el anexo 3 del Acta número 2022-0127-AFITA del 11 de abril de 2023, se requirió: la meta y resultado del indicador “Porcentaje de postulantes aceptados”; las convocatorias emitidas para la ofertada de los posgrados, así como las bases de datos y evidencia documental de las solicitudes de ingreso recibidas; los aspirantes seleccionados o aceptados, y los recursos humanos en formación. Con los oficios números DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023 y DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el ente proporcionó la respuesta a la solicitud.

Para 2022, el HRAEI implementó el indicador “Porcentaje de postulantes aceptados” establecido en la MIR del Pp E010,²⁰ y para el cual estableció como meta institucional que el

18 Con el oficio número DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el HRAEI informó que para el caso del “[...] posgrado de alta especialidad, no se cuenta con programa académico, debido a que el diseño curricular y plan de estudios lo determina la sede que solicita el aval, posteriormente se somete a la evaluación del plantel que lo otorga para solicitar su aprobación”.

19 En la Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022, Educación en salud. Para la organización y funcionamiento de residencias médicas en establecimientos para la atención médica, se señala para el ingreso y permanencia de los aspirantes en las unidades médicas receptoras, además de la constancia de acreditación del Examen Nacional para Aspirantes a Residencias Médicas, deberán cumplir con los requisitos establecidos en dichas unidades.

Con el oficio número DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el HRAEI informó que “La Dirección General de Planeación de Enseñanza e Investigación (DGPEI) [...] solicita el número de plazas necesarias para cubrir las necesidades de la institución ante la Dirección General de Calidad y Educación en Salud (DGCEs), (quien entrega) el dictamen del número de plazas asignadas de las distintas especialidades, así como la fecha de asignación de las diferentes rondas para el proceso de selección”. La DGPEI “[...] elabora la planeación (Cronograma de Actividades del HRAEI) para los periodos de asignación de plaza de Residencias Médicas de nuevo ingreso [...]; el cartel y la convocatoria para el proceso de selección [...] y su publicación en las redes sociales, fechas de realización de evaluación psicométrica de Médicos Residentes [...]. Cuando el aspirante ya se registra (la DGPEI) valida el Pre-Registro del proceso de selección, (programa) entrevista al médico residente por parte de algún representante de la DGPEI [...] y del profesor titular de la especialidad [...]; asimismo, aplica examen de conocimientos [...]. El área de recursos humanos aplica las pruebas psicométricas [...], emite el oficio de concentrado de resultados (a la DGPEI) [...]. La Unidad de Posgrado [...] informa a Médicos Residentes sobre sus resultados [...] vía telefónica y electrónica [...], y emite oficio a la DGCEs con el número de plazas ocupadas, en los distintos periodos de asignación”.

20 En 2022, la Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (CCINSHAE) fungió como la unidad responsable de la MIR del Pp E010. Los resultados de los indicadores establecidos en esa matriz, incluido el de “Porcentaje de postulantes aceptados”, y registrados en la Cuenta Pública 2022, se integraron con los reportes de 34 unidades responsables de la Administración Pública Federal, entre los que se encontró, el HRAEI.

55.4% de los postulantes serían seleccionados. Los resultados del indicador se detallan a continuación:

| METAS Y RESULTADOS DEL INDICADOR "PORCENTAJE DE POSTULANTES ACEPTADOS", 2022 ¹ | | | | | | |
|---|---|------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Nombre del indicador: | Porcentaje de postulantes aceptados | | | | | |
| Método de cálculo: | (Número de candidatos seleccionados por la institución para realizar estudios de posgrado/Total de los aspirantes que se presentaron a la institución solicitando realizar en ella sus estudios de posgrado) ² x 100 | | | | | |
| Unidad de medida: | Programado | | | Realizado | | |
| Porcentaje | Numerado | Denominado | Resultado | Numerado | Denominado | Resultado |
| | r | r | (%) | r | r | (%) |
| | 72 | 130 | 55.4 | 67 | 126 | 53.2 |
| | | | | | | 96.0 |

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023.

1 En 2022, el HRAEI instrumentó 17 posgrados clínicos: 8 especialidades de entrada directa, 4 especialidades de entrada indirecta, 1 posgrado de alta especialidad y 4 posgrados de enfermería, y 2 posgrados no clínicos.

2 En la ficha técnica del indicador se indica que "incluye a todos los aspirantes que participan en los procesos de selección en el año de reporte para realizar los cursos de especialidad y otros posgrados -propios o avalados por instituciones de educación superior- en las entidades que participan en el programa".

Para 2022, el HRAEI reportó en su Informe de Autoevaluación y en el documento "Evaluación de Cumplimiento de Metas" que aceptó al 53.2% de los postulantes, ya que seleccionó a 67 de los 126 aspirantes a los posgrados impartidos por el HRAEI, lo que significó un cumplimiento del 96.0%, y que, de acuerdo con el ente, se debió a la disminución del número de aspirantes que se presentaron para ocupar alguna de las plazas.

A efecto de verificar lo reportado en el indicador, se analizó con base en la información proporcionada las plazas ofertadas, las solicitudes recibidas, los aspirantes aceptados y los recursos humanos en formación para 2022, como se detalla en el cuadro siguiente:

PLAZAS OFERTADAS, SOLICITUDES RECIBIDAS, ASPIRANTES ACEPTADOS, DURACIÓN DEL POSGRADO
Y RECURSOS HUMANOS EN FORMACIÓN EN EL HRAEI, EN EL MARCO DEL PP E010, PARA 2022

| Posgrados | Proceso de selección de nuevo ingreso | | | | Recursos humanos en formación* |
|---|---------------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| | Plazas ofertadas | Solicitudes recibidas | Aspirantes aceptados | Duración de los posgrados (Años) | |
| Total | 69 | 282 | 118 | n.a. | 210 ¹ |
| I. Posgrado clínico | | | | | |
| I.1. Especialidades | | | | | |
| I.1.1. Entrada directa | | | | | |
| 1. Pediatría | 8 | 23 | 8 | 3 | 21 ¹ |
| 2. Anestesiología | 8 | 36 | 8 | 3 | 21 ¹ |
| 3. Medicina interna | 9 | 29 | 9 | 4 | 20 ¹ |
| 4. Imagenología diagnóstica y terapéutica | 6 | 17 | 6 | 4 | 21 ¹ |
| 5. Cirugía general | 7 | 23 | 7 | 4 | 18 ¹ |
| 6. Traumatología y ortopedia | 6 | 16 | 5 | 4 | 13 ¹ |
| 7. Ginecología y obstetricia | 6 | 10 | 5 | 4 | 13 ¹ |
| 8. Medicina de urgencias | 5 | 17 | 7 | 3 | 10 ¹ |
| I.1.2. Entrada indirecta | | | | | |
| 9. Medicina crítica | 6 | 18 | 6 | 2 | 12 ¹ |
| 10. Urología | 2 | 12 | 2 | 4 | 4 ¹ |
| 11. Neurocirugía | 2 | 9 | 2 | 5 | 3 ¹ |
| 12. Neonatología | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 ¹ |
| I.2. Alta especialidad | | | | | |
| 13. Cirugía de columna vertebral | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| I.3. Posgrado de Enfermería | | | | | |
| 14. Enfermería del adulto en estado crítico | n.d. | 19 | 9 | 1 | 9 |
| 15. Enfermería perioperatoria | n.d. | 15 | 13 | 1 | 13 |
| 16. Enfermería en neonatología | n.d. | 10 | 10 | 1 | 10 |
| 17. Enfermería en oncología | n.d. | 2 | 2 | 1 | 2 |
| II. Posgrado no clínico | | | | | |
| 18. Maestría en Ciencias de la Salud | n.d. | 7 | 7 | 2 | 7 |
| 19. Maestría Administración de Hospitales y Salud Pública | n.d. | 15 | 10 | 2.6 | 10 |

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023.

Entrada directa: Aquella que para su ingreso no requiere acreditar estudios previos de una especialidad médica (Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022).

Entrada indirecta: Aquella que para su ingreso requiere acreditar estudios previos de una especialidad médica de entrada directa y/o indirecta, de acuerdo con lo señalado en el programa académico correspondiente (Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022).

Alta especialidad: Servicios médicos clínicos reconocidos como tales por la Junta de Gobierno del Hospital, que precisan de [...] de personal calificado y certificado [...] para proporcionar atención a problemas de salud de alta complejidad, alto costo y baja prevalencia (proporcionado por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023).

1 Corresponde a la sumatoria de los recursos humanos de nuevo ingreso y los que aun continuaban con el estudio del posgrado.

* La columna se determinó como el eje referente para el ordenamiento de la información, conforme a los valores de los datos de mayor a menor por cada una de las clasificaciones de los posgrados.

Para 2022, el HRAEI registró la oferta de 69 plazas, el 97.1% (67) para los posgrados clínicos de especialidades directa e indirecta y el 2.9% (2) para el de alta especialidad; no obstante, se identificaron áreas de mejora por realizar, referentes a perfeccionar los mecanismos de control para mostrar el registro de las plazas que se ofrecieron en los posgrados de enfermería y no clínicos, así como la documentación comprobatoria de la totalidad de los lugares ofertados.

En ese año y con base en la información proporcionada, el ente registró la recepción de 282 solicitudes de aspirantes para cursar alguno de los posgrados ofertados, el 92.2% (260) para el área clínica y el 7.8% (22) para la no clínica; no obstante, se identificaron áreas de mejora por realizar, debido a la diferencia de 156 postulantes, respecto del resultado reportado en el indicador “Porcentaje de postulantes aceptados” (126 solicitudes de aspirantes).

La entidad registró que 118 postulantes fueron aceptados en 2022, lo que significó el 41.8% de las 282 solicitudes recibidas, y 46 más que los programados; no obstante, se identificaron áreas de mejora por realizar, debido a la diferencia de 51 seleccionados, respecto del resultado del indicador “Porcentaje de postulantes aceptados” (67 aceptados), así como del perfeccionamiento de los mecanismos de control para mostrar la evidencia de las cartas de aceptación de los profesionales en salud seleccionados y de los que estuvieron en formación.

El HRAEI registró que 210 profesionales de la salud estuvieron en formación, el 91.9% (193) cursó posgrados clínicos, y el 8.1% (17), posgrados no clínicos. Los 8 posgrados de especialidades directas (Pediatria; Anestesiología; Medicina interna; Imagenología diagnóstica y terapéutica; Cirugía general; Traumatología y ortopedia; Ginecología y obstetricia, y Medicina de urgencias) concentraron el 65.2% (137 especialistas en formación) de la matrícula.

c) Recursos humanos egresados en los posgrados

Con la finalidad de verificar los recursos humanos egresados en los posgrados del HRAEI en 2022, en el marco del Pp E010, mediante el anexo 3 del acta número 2022-0127-AFITA del 11 de abril de 2023, se requirió: las metas y resultados de los indicadores “Eficacia en la formación de médicos especialistas” y “Eficiencia terminal de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados”, así como la base de datos y la evidencia documental de los egresados en los posgrados. Con los oficios números DAF/HRAEI/522/2023 y DAF/HRAEI/946/2023 del 17 de mayo, 11 de agosto de 2023 y DAF/HRAEI/1138/2023 del 3 de octubre de 2023, el ente proporcionó la respuesta a la solicitud.

Para 2022, el HRAEI implementó los indicadores “Eficacia en la formación de médicos especialistas” y “Eficiencia terminal de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados”

establecidos en la MIR del Pp E010,²¹ y para los cuales estableció como metas institucionales que el 83.3 % de los médicos inscritos en la misma cohorte y el 86.7% de los profesionales de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados inscritos en la misma cohorte obtendrían su constancia de terminación, respectivamente. Los resultados de los indicadores se detallan a continuación:

| METAS Y RESULTADOS DE LOS INDICADORES “EFICACIA EN LA FORMACIÓN DE MÉDICOS ESPECIALISTAS” Y “EFICIENCIA TERMINAL DE ESPECIALIZACIONES NO CLÍNICAS, MAESTRÍAS Y DOCTORADOS” DE LA REALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN, 2022 | | | | | | | |
|--|--|-------------|---------------|-----------|-------------|---------------|------------------|
| Nombre del indicador: | Eficacia en la formación de médicos especialistas ¹ | | | | | | |
| Método de cálculo: | (Número de médicos especialistas en formación de la misma cohorte que obtienen constancia de conclusión de estudios de posgrado clínico/Número de médicos especialistas en formación de la misma cohorte inscritos a estudios de posgrado clínico)*100 | | | | | | |
| Unidad de medida: Porcentaje | Programado | | | Realizado | | | Cumplimiento (%) |
| | Numerador | Denominador | Resultado (%) | Numerador | Denominador | Resultado (%) | |
| | 20 | 24 | 83.3 | 20 | 24 | 83.3 | |
| Nombre del indicador: | Eficiencia terminal de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados ² | | | | | | |
| Método de cálculo: | (Número de profesionales de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados de la misma cohorte con constancia de terminación/Total de profesionales de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados inscritos en la misma cohorte)*100 | | | | | | |
| Unidad de medida: Porcentaje | Programado | | | Realizado | | | Cumplimiento (%) |
| | Numerador | Denominador | Resultado (%) | Numerador | Denominador | Resultado (%) | |
| | 26 | 30 | 86.7 | 25 | 30 | 83.3 | |
| FUENTE: | Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 1 de mayo de 2023. | | | | | | |
| 1 | En 2022, el HRAEI instrumentó 19 posgrados clínicos: 8 especialidades de entrada directa, 4 especialidades de entrada indirecta, 1 posgrados de alta especialidad y 4 posgrados de enfermería. En la ficha técnica del indicador se indica que las variables del método de cálculo sólo incluyen a “médicos en formación de especialidades de entrada directa e indirecta y cursos de alta especialidad [...]”. | | | | | | |
| 2 | En 2022, el HRAEI implementó dos posgrados no clínicos. | | | | | | |

Para 2022, en el indicador “Eficacia en la formación de médicos especialistas”, el HRAEI reportó en su Informe de Autoevaluación y en el documento “Evaluación de Cumplimiento de Metas” que el 83.3% de los médicos obtuvieron constancia de conclusión, 20 de los 24 inscritos en la misma cohorte.²²

21 En 2022, la CCINSHAE fungió como la unidad responsable de la MIR del Pp E010. Los resultados de los indicadores establecidos en esa matriz, incluidos los de “Eficacia en la formación de médicos especialistas” y “Eficiencia terminal de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados”, y registrados en la Cuenta Pública 2022, se integraron con los reportes de 34 unidades responsables de la Administración Pública Federal, entre los que se encontró, el HRAEI.

22 Con los oficios números DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023 y DAF/HRAEI/1138/2023 del 3 de octubre de 2023, el HRAEI informó y documentó que “en el caso de los 4 alumnos (que no obtuvieron constancia), 2 presentaron renuncia de la especialidad de pediatría y 2 de cirugía general realizaron su proceso de derivación al Hospital General de México para la especialidad de entrada indirecta en neurocirugía”.

En el indicador “Eficiencia terminal de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados”, registró un cumplimiento del 83.3%, al otorgar las 25 constancia de terminación respecto de los 30 profesionales inscritos en la misma cohorte, sin que aún mostrara la documentación comprobatoria sobre los cinco profesionales que no obtuvieron dicha constancia.²³

A efecto de verificar lo reportado en los indicadores, se analizó con base en la información proporcionada los egresos en los posgrados clínicos y no clínico del HRAEI para 2022, como se detalla en el cuadro siguiente:

23 Con el oficio número DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el HRAEI informó que 5 profesionales desertaron al posgrado, e indicó que “[...] los profesionales de la salud que asisten a la maestría del IESAP, es principalmente personal de otras instituciones, no únicamente del HRAEI, por lo anterior no es posible controlar la deserción, las cuales se dan por situaciones externas a la institución”.

RECURSOS HUMANOS EGRESADOS EN LOS POSGRADOS DEL HRAEI, 2022

| Posgrados | Recursos humanos egresados* | Contaron con una constancia de terminación |
|---|-----------------------------|--|
| Total | 72 | 9 |
| I. Posgrado clínico | | |
| I.1. Especialidades | | |
| I.1.1. Entrada directa | | |
| 1. Anestesiología | 5 | 5 |
| 2. Ginecología y obstetricia | 3 | n.d. |
| 3.Imagenología diagnóstica y terapéutica | 3 | 3 |
| 4. Medicina interna | 3 | n.d. |
| 5. Pediatría | 2 | n.d. |
| 6. Traumatología y ortopedia | 2 | n.d. |
| 7. Cirugía general | 1 | n.d. |
| 8. Medicina de urgencias | 0 | n.d. |
| I.1.2. Entrada indirecta: | | |
| 9. Medicina crítica | 0 | n.d. |
| 10. Neonatología | 0 | n.d. |
| 11. Neurocirugía | 0 | n.d. |
| 12. Urología | 0 | n.d. |
| I.2. Alta especialidad: | | |
| 13. Cirugía de columna vertebral | 1 | 1 |
| I.3. Posgrado de Enfermería | | |
| 14. Enfermería del adulto en estado crítico | 9 | n.d. |
| 15. Enfermería perioperatoria | 6 | n.d. |
| 16. Enfermería en neonatología | 10 | n.d. |
| 17. Enfermería en oncología | 2 | n.d. |
| II. Posgrado no clínico | | |
| II.1. Especialidad | | |
| 18. Maestría en Ciencias de la Salud | 6 | n.d. |
| 19. Maestría en Ciencias Administración de Hospitales y Salud Pública | 19 | n.d. |

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEI con los oficios número DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023 y DAF/HRAEI/1138/2023 del 3 de octubre de 2023.

Entrada directa: Aquella que para su ingreso no requiere acreditar estudios previos de una especialidad médica (Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022).

Entrada indirecta: Aquella que para su ingreso requiere acreditar estudios previos de una especialidad médica de entrada directa y/o indirecta, de acuerdo con lo señalado en el programa académico correspondiente (Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022).

Alta especialidad: Servicios médicos clínicos reconocidos como tales por la Junta de Gobierno del Hospital, que precisan de [...] de personal calificado y certificado [...] para proporcionar atención a problemas de salud de alta complejidad, alto costo y baja prevalencia (proporcionado por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023).

* La columna se determinó como el eje referente para el ordenamiento de la información, conforme a los valores de los datos de mayor a menor por cada una de las clasificaciones de los posgrados.

Siglas: n.d.: no disponible.

Para 2022 y con base en la información proporcionada, el HRAEI registró el egreso de 72 recursos humanos en 14 de los 19 posgrados ofertados, el 65.3% (47) en el área clínica y el 34.7% (25) en la no clínica; no obstante, se identificaron áreas de mejora por realizar, referente al perfeccionamiento de los mecanismos de control para mostrar la evidencia de la totalidad de las constancias de terminación de los egresados.

Con motivo de la presentación de resultados finales y observaciones preliminares que fueron notificados mediante el oficio número DGADPP/251/2023 del 7 de septiembre de 2023, el HRAEI proporcionó información por medio del oficio número DAF/HRAEI/1138/2023 del 3 de octubre de 2023, a fin de atender los hallazgos que derivaron de la revisión. Los resultados del análisis efectuado se presentan a continuación:

- En relación con la observación referente a la disposición de la documentación comprobatoria de los instrumentos signados con las instituciones de educación superior en los que se otorgó el aval para la prestación de los posgrados: 1 de especialidad de entrada indirecta y 4 de enfermería, el HRAEI proporcionó para la especialidad de entrada indirecta el oficio número FMED/SEM/9793/2022 del 14 de septiembre de 2022, en el que la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) otorgó al hospital el reconocimiento universitario como sede para el curso de Urología, y el cual se haría efectivo en el ciclo escolar 2023-2024; mientras que, para los posgrados de las cuatro enfermerías (Del adulto en estado crítico, Perioperatoria, Neonatología y Oncología) proporcionó el oficio número DG/HRAEI/0165/2021 del 14 de abril de 2021, en el que la entidad solicita ratificación de sede para otorgar dichos posgrados a la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia (ENEO).

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, aun cuando la entidad acreditó como un hecho posterior al ejercicio fiscal revisado, el aval otorgado por la UNAM para operar el posgrado de entrada indirecta (Urología) a partir del ciclo escolar 2023-2024, no proporcionó la evidencia documental del aval otorgado por la ENEO para los posgrados de las cuatro enfermerías. Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

- Respecto de la observación relativa a la disposición de la documentación comprobatoria de los programas académicos: 1 de alta especialidad y 1 de maestría, el HRAEI proporcionó para el de alta especialidad (Cirugía de columna vertebral), la guía para el diseño curricular del posgrado; mientras que para el de maestría (Administración de Hospitales y Salud Pública) remitió un listado con 30 materias por cursar, con un valor total de 90 créditos.

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, si bien, la entidad proporcionó una guía para el diseño curricular del posgrado de alta especialidad (Cirugía de columna vertebral) y un listado con las materias por cursar en la maestría (Administración de Hospitales y Salud Pública), no proporcionó la evidencia documental de los programas académicos formalmente establecidos y autorizados. Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

- En cuanto a la observación referente a la disposición de la documentación comprobatoria de los programas operativos: 1 de entrada directa, 1 de entrada indirecta,

1 de alta especialidad y 2 de maestría, el HRAEI proporcionó para el de alta especialidad (Cirugía de columna vertebral) el programa operativo para el ciclo 2023-2025.

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, aun cuando la entidad acreditó como un hecho posterior al ejercicio fiscal revisado, el programa operativo del posgrado de alta especialidad (Cirugía de columna vertebral), no proporcionó la evidencia documental de los programas correspondientes a 1 de entrada directa (Ginecología y obstetricia), 1 de entrada indirecta (Medicina crítica) y 2 de maestría (Ciencias de la salud y Administración de Hospitales y Salud Pública). Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

- Por lo que corresponde a la observación relativa a la comprobación del registro de las plazas que se ofertaron en los posgrados de enfermería y de maestrías, el HRAEI informó que “ [...] los Posgrados Clínicos de Enfermería y no Clínicos (Maestrías) que se imparten HRAEI no utilizan recursos presupuestales fiscales ni propios y su proceso de inscripción y seguimiento lo realizan directamente los alumnos en las instituciones educativas que correspondan, como se establece en el Convenio de Colaboración de la Maestría Administración de Hospitales y Salud Pública, el Reglamento General de Estudios de Posgrado de la ENEO y las Normas Operativas del Plan Único de Especialización en Enfermería ENEO”.

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, si bien, la entidad señaló que la inscripción y seguimiento a los posgrados de enfermería y maestría lo realizan los alumnos en las instituciones educativas, no proporcionó el registro de los lugares o plazas ofertados para llevar a cabo la enseñanza a las personas interesadas en dichos posgrados. Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

- En relación con la observación referente a la disposición de la documentación comprobatoria de la totalidad de los lugares ofertados en los posgrados, el HRAEI informó que cada año la Dirección General de Calidad y Educación en Salud (DGCES) de la Secretaría de Salud (SS) “[...] solicita la requisición de plazas para la sede, de acuerdo a su normatividad vigente, posteriormente se hace de conocimiento al HRAEI, la cantidad de lugares y plazas asignadas que [pueden] cubrir [...] las especialidades en enfermería y no clínicas no se entran en el proceso de asignación de plazas [...]”.

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, si bien, la entidad señaló, en términos generales, el proceso para la asignación de lugares o plazas en los posgrados, no proporcionó la evidencia documental de los lugares o plazas ofertados para llevar a cabo la enseñanza a las personas interesadas en cursarlos. Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo

sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

- Respecto de la observación relativa a que explique las causas y proporcione la documentación comprobatoria por las que en los registros internos se observó una diferencia de 156 postulantes, en cuanto a lo reportado en el indicador "Porcentaje de postulantes aceptados", el HRAEI informó que "[...] la cantidad de solicitudes que se reciben durante el proceso de selección, no son las mismas al finalizar cada ronda de selección, ya que se lleva a cabo un efecto embudo educativo, el cual los mismos aspirantes dejan de asistir al proceso o no cubren los requisitos que establece el aval educativo". Asimismo, proporcionó la base de datos "Anexo 14" con los registros de aspirantes a los posgrados de entrada directa e indirecta, así como de alta de especialidad.

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, si bien, la entidad señaló, en términos generales, el proceso de selección de los aspirantes, y remitió el registro de estos en los posgrados de entrada directa e indirecta, así como de alta especialidad, no proporcionó las causas y documentación comprobatoria por las que en los registros internos se observó una diferencia de 156 postulantes, respecto de lo reportado en el indicador "Porcentaje de postulantes aceptados". Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

- En cuanto a la observación referente a que explique las causas por las que en los registros internos (118) se observó una diferencia de 51 seleccionados, respecto del resultado reportado en el indicador "Porcentaje de postulantes aceptados" (67), el HRAEI informó que "en el proceso de selección no fueron ocupados todos los lugares y la diferencia fueron asignaciones directas". Asimismo, proporcionó el proceso de registro y adscripción a los cursos de residencia médica emitida por la DGCES de la SS.

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, si bien, la entidad señaló que en el proceso de selección no fueron ocupados todos los lugares y la diferencia se debió a que fueron asignaciones directas; asimismo, remitió el proceso de registro y adscripción a los cursos de residencia médica emitida por la DGCES de la SS, no proporcionó las causas por las que en los registros internos se observó una diferencia de 51 seleccionados, respecto del resultado reportado en el indicador "Porcentaje de postulantes aceptados". Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

- Por lo que corresponde a la observación relativa a la disposición de la documentación comprobatoria de la totalidad de cartas de aceptación los postulantes seleccionados y de los que estuvieron en formación, el HRAEI informó que "las cartas de aceptación para médicos de entrada directa e indirecta nacionales las expide la DGCES [...] En el caso de los alumnos extranjeros [...] la carta de aceptación la expide el HRAEI. En los posgrados

de enfermería y maestrías la institución educativa es la encargada del proceso de aceptación[...]. Asimismo, proporcionó 100 cartas de aceptación de nuevo ingreso y de reingreso en especialidades de entrada directa e indirecta.

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, si bien, la entidad señaló la entidad responsable de la emisión de la carta de aceptación en los diversos posgrados que impartió y proporcionó 100 cartas de aceptación de las especialidades médicas de entrada directa e indirecta, no proporcionó la evidencia documental de la totalidad de las cartas de aceptación de los profesionales de la salud que tenga en formación. Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

- En relación con la observación referente a la incorporación de la conceptualización del término "Formación de recursos humanos" en un documento interno formalmente establecido y autorizado, en el que se especifiquen las actividades que se realizarán en la materia, y precise, defina y clasifique los posgrados ofertados anualmente, el HRAEI informó que "[...] se trabajará en añadir los conceptos observados en el Programa Anual de Trabajo (PAT) de la Dirección".

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, si bien la entidad señaló que la conceptualización del término "formación de recursos humanos" se integrará en un documento institucional, no proporcionó la evidencia documental correspondiente. Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

- Respecto de la observación relativa a la homologación de la información sobre las solicitudes de aspirantes de nuevo ingreso, así como los postulantes aceptados, registrada en los diversos documentos institucionales, el HRAEI informó que "[...] la convocatoria [...] para la selección de médicos residentes de nuevo ingreso, está ligada a la convocatoria y normatividad vigente que expide la DGCES [...]". Asimismo, proporcionó una nota informativa relativa al proceso de selección de los aspirantes, el proceso de registro y adscripción a los cursos de residencia médica emitida por la DGCES de la SS y la convocatoria para posgrados de especialidad de entrada directa para el ciclo 2023-2024.

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, si bien, la entidad señaló que la selección de médicos residentes de nuevo ingreso, está ligada a la convocatoria y normatividad vigente que expide la DGCES, y remitió el proceso de selección de los aspirantes, el proceso de registro y adscripción a los cursos de residencia médica emitida por la DGCES y la convocatoria para posgrados de especialidad de entrada directa para el ciclo 2023-2024, no proporcionó la evidencia documental de la homologación del registro de las solicitudes de aspirantes de nuevo ingreso y los postulantes aceptados en sus diversos documentos institucionales. Por lo que se consideró necesario emitir una

recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

2022-1-12NBU-07-0127-07-001 **Recomendación**

Para que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, a través de su causahabiente el IMSS-BIENESTAR, en lo subsecuente, en términos de lo dispuesto por los artículos 5 y SEXTO TRANSITORIO, ambos del Decreto por el cual se desincorporan por fusión el Centro y los Hospitales Regionales de Alta Especialidad que se indican con el IMSS-BIENESTAR, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 2023, y en el marco de la instrumentación del Programa presupuestario E010, establezca en ejercicios fiscales sucesivos, los procedimientos o esquemas de control que garanticen disponer de la documentación sobre la formación de recursos humanos siguiente:

- La incorporación de la conceptualización del término "Formación de recursos humanos" en un documento interno formalmente establecido y autorizado, en el que se especifiquen las actividades que se realizarán en la materia, y precise, defina y clasifique los posgrados ofertados anualmente;
- los instrumentos signados con las instituciones de educación superior en los que se otorgue el aval para la prestación de los posgrados de las 4 de enfermería;
- los programas académicos: 1 de alta especialidad (Cirugía de columna vertebral) y 1 de maestría (Administración de Hospitales y Salud Pública);
- los programas operativos: 1 de entrada directa (Ginecología y obstetricia), 1 de entrada indirecta (Medicina crítica) y 2 de maestría (Ciencias de la salud y Administración de Hospitales y Salud Pública);
- el registro de las plazas que se ofertaron en los posgrados de enfermería y de maestrías;
- la documentación comprobatoria de la totalidad de los lugares ofertados en los posgrados;
- las cartas de aceptación los postulantes seleccionados y de los que estuvieron en formación;
- el cumplimiento de la meta establecida en el indicador sobre el egreso en los posgrados no clínicos o, en su caso, las causas y documentación comprobatoria que demuestre su inatención;
- las constancias de terminación otorgadas a los egresados en los posgrados clínicos y no clínicos, y

- la homologación de la información sobre las solicitudes de aspirantes de nuevo ingreso, así como los postulantes aceptados, registrada en los diversos documentos institucionales.

Lo anterior se realizará a efecto de contar con información útil, confiable y oportuna sobre el cumplimiento de objetivos y metas en la formación de recursos humanos y fortalecer la rendición de cuentas, en los términos de los artículos 45, párrafo primero, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; 90, fracción I, de la Ley General de Salud; segundo, disposición 9, normas tercera, párrafo primero, y numeral 12, y cuarta, párrafo primero, subnumerales 13.03 y 15.08, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno; de los numerales 3.11, 3.12, 4.2, y 9.5, de la Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022, Educación en salud. Para la organización y funcionamiento de residencias médicas en establecimientos para la atención médica; de los artículos 3, fracciones IV y V, y 40, fracción VII, del Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, y de la Matriz de Indicadores de Resultados del Pp E010, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de las medidas emprendidas.

Los términos de esta recomendación y los mecanismos para su atención, por parte de la entidad fiscalizada, quedan asentados en el Acta de la Reunión de Presentación de Resultados Finales y Observaciones Preliminares en los términos del artículo 42 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

2. *Actualización de recursos humanos*

La importancia de la actualización de los recursos humanos, en el marco del Pp E010, radica en que el HRAEI desarrolle capital humano especializado para contribuir a garantizar la atención de necesidades de salud de la población.²⁴

El análisis del resultado se desarrolló en dos apartados: a) Programación de la actualización de recursos humanos, y b) Desarrollo de la actualización de recursos humanos.

a) Programación de la actualización de recursos humanos

Con el propósito de verificar que, en 2022, en el marco del Pp E010, el HRAEI programó la actualización de los recursos humanos, mediante el Anexo 3 del Acta de Formalización e Inicios de Trabajos de Auditoría del 11 de abril de 2023, se requirió: la definición de actualización de recursos humanos y educación continua; la meta y ficha técnica del indicador “Eficacia en la impartición de cursos de educación continua”; el diagnóstico para identificar las necesidades de actualización de los recursos y la documentación que acredita

24 Elaborado por la DGADPP, con base en los artículos 90, fracción I, de la Ley General de Salud, y 40, fracción VIII, del Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca; el Programa Sectorial de Salud 2022-2024, y el Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal, Cuenta Pública 2022, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

su integración, así como el programa implementado para su actualización. Con los oficios números DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023 y DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el ente proporcionó la respuesta a la solicitud.

Para 2022, el HRAEI implementó el objetivo de Componente “[...] actualización otorgada” y para medirlo se definió el indicador “Eficacia en la impartición de cursos de educación continua”.²⁵ Al respecto, en la Ficha Técnica del indicador proporcionada por el ente y vigente en ese año, se identificó que los cursos de educación continua “[...] contribuyen a actualizar entre el personal del Sistema Nacional de Salud los conocimientos de vanguardia en el área de especialidad de la institución”.²⁶

La entidad señaló que la actualización de recursos humanos se define como “todas las acciones tendientes a gestionar a mediano y largo plazo, el desarrollo de las personas servidoras públicas, tanto en forma vertical como horizontal” y la educación continua como “el proceso educativo de corta duración, fuera del plan de estudios de las instancias de educación, ya que es una estrategia educativa con contenidos de índole académico-científico y con actos académicos con diversos niveles de profundidad en sus contenidos (básico, intermedio y avanzado), por lo que están orientados a completar un nivel de educación formal y mejorar el desempeño de funciones laborales o profesionales, mediante la [...] actualización de conocimientos teóricos y/o prácticos. Estas actividades son avaladas con documentación oficial (constancia) de la institución, sin ofrecer grado académico o título”. En el marco de la valoración del control interno institucional, se identificó un área de mejora por realizar, a efecto de incluir, en un documento interno formalmente establecido y autorizado, dichas conceptualizaciones; especifique si los términos son homólogos o complementarios, y precise las características y los tipos de cursos que se pueden otorgar anualmente.

El HRAEI informó que, para detectar las necesidades de actualización de los recursos humanos en 2022, aplicó 787 encuestas de necesidades, el 73.4% de la plantilla con que contó en ese año (1,072 recursos humanos); al respecto, se identificó un área de mejora por realizar, referente al perfeccionamiento de los mecanismos de control para mostrar la evidencia de los cursos de educación continua (actualización) identificados y determinados por el ente como una necesidad que podrían o formaron parte de su programación..

25 En 2022, la CCINSHAE fungió como la unidad responsable de la MIR del Pp E010. Los resultados de los indicadores establecidos en esa matriz, incluido el de “Eficacia en la impartición de cursos de educación continua”, y registrados en la Cuenta Pública 2022, se integraron con los reportes de 34 unidades responsables de la Administración Pública Federal, entre los que se encontró, el HRAEI.

26 En la Ficha Técnica del indicador de Componente “Eficacia en la impartición de cursos de educación continua” establecido en la MIR del Pp E010 de 2022, se señala que los cursos de educación continua se pueden realizar en las modalidades presencial o en línea, y se refieren a talleres, diplomados, entre otros.

Para 2022, el HRAEI registró la programación en materia de actualización de recursos humanos siguiente:

PROGRAMACIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL HRAEI, EN 2022

| Concepto | Documentos de programación | | |
|--|--|-----|-----------------------------|
| | Indicador "Eficacia en la impartición de cursos de educación continua" | PAT | Base de datos institucional |
| Cursos de educación continua programados | 25 | 26 | 24 |

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada mediante el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023.

Curso de educación continua: Contribuyen a actualizar entre el personal del Sistema Nacional de Salud los conocimientos de vanguardia en el área de especialidad de la institución. Se pueden realizar en las modalidades presencial o en línea, y se refieren a talleres, diplomados, entre otros (Ficha Técnica del indicador "Eficacia en la impartición de cursos de educación continua" proporcionado por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023).

Siglas: PAT: Programa Anual de Trabajo.

Para 2022, en el marco de la valoración del control interno institucional, se identificaron áreas de mejora por realizar, debido a diferencias reportadas en sus documentos y registros institucionales de programación, ya que en el indicador "Eficacia en la impartición de cursos de educación continua" se programaron 25 cursos de educación continua; en el PAT, 26, y en la base de datos, 24.²⁷

b) Desarrollo de la actualización de recursos humanos

Con el fin de verificar que, en 2022, en el marco del Pp E010, el HRAEI llevó a cabo el desarrollo de la actualización de los recursos humanos, mediante el Anexo 3 del Acta de Formalización e Inicios de Trabajos de Auditoría del 11 de abril de 2023, se requirió: las fichas técnicas, las metas y resultados de los indicadores "Eficacia en la impartición de cursos de educación continua", "Porcentaje de profesionales de la salud que concluyeron cursos en educación continua" y "Porcentaje de participantes externos en los cursos de educación continua"; así como las bases de datos y evidencia documental de los cursos de educación continua impartidos, y de los participantes inscritos y que concluyeron dichos cursos. Con los oficios números DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023; DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, y DAF/HRAEI/1138/2023 del 3 de octubre de 2023, el ente proporcionó la respuesta a la solicitud.

27 Con el oficio número DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el HRAEI informó que "[...] para la elaboración del Programa Anual de Trabajo (PAT) se consideraron 26 actividades académicas, sin embargo, durante la revisión de las actividades dos de ellas, no cumplieron con los requisitos establecidos en las fichas técnicas de la MIR, para considerarse como cursos de educación continua, los cuales fueron: el 'XV congreso de la Red de Unidades de Investigación de ENEO-CCINSHAE' y el de Jornadas 'el paciente oncológico una mirada integral'". "Dichas actividades académicas no contaron con 20 horas de duración y con mecanismos de evaluación de cada participante, sin embargo, fueron parte del Programa Anual de Trabajo que se aprobó [...]".

Para 2022, el HRAEI implementó los indicadores “Eficacia en la impartición de cursos de educación continua”, “Porcentaje de profesionales de la salud que concluyeron cursos en educación continua” y “Porcentaje de participantes externos en los cursos de educación continua” establecidos en la MIR del Pp E010,²⁸ y para los cuales estableció como metas institucionales que el 92.0% de los cursos programados se llevarían a cabo; que el 95.0% de los profesionales de la salud recibirían constancia de conclusión de los cursos de educación continua, y que el 84.8% de los participantes en dichos cursos sería externo al HRAEI, respectivamente. Los resultados de los indicadores se detallan a continuación:

METAS Y RESULTADOS DE LOS INDICADORES VINCULADOS CON LA ACTUALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL HRAEI, 2022

| | | | | | | | |
|-----------------------|--|-------------|---------------|-----------|-------------|---------------|------------------|
| Nombre del indicador: | Eficacia en la impartición de cursos de educación continua | | | | | | |
| Método de cálculo: | (Número de cursos de educación continua impartidos por la institución en el periodo/Total de cursos de educación continua programados por la institución en el mismo periodo)*100 | | | | | | |
| Unidad de medida: | Programado | | | Realizado | | | Cumplimiento (%) |
| Porcentaje | Numerador | Denominador | Resultado (%) | Numerador | Denominador | Resultado (%) | |
| | 23 | 25 | 92.0 | 24 | 25 | 96.0 | 104.3 |
| Nombre del indicador: | Porcentaje de profesionales de la salud que concluyeron cursos en educación continua | | | | | | |
| Método de cálculo: | (Número de profesionales de la salud que recibieron constancia de conclusión de los cursos de educación continua impartida por la institución/Número de profesionales de la salud inscritos a los cursos de educación continua realizados por la institución durante el periodo reportado)*100 | | | | | | |
| Unidad de medida: | Programado | | | Realizado | | | Cumplimiento (%) |
| Porcentaje | Numerador | Denominador | Resultado (%) | Numerador | Denominador | Resultado (%) | |
| | 2,841 | 2,990 | 95.0 | 2,946 | 3,127 | 94.2 | 99.2 |
| Nombre del indicador: | Porcentaje de participantes externos en los cursos de educación continua | | | | | | |
| Método de cálculo: | (Número de participantes externos en los cursos de educación continua impartidos en el periodo/Total de participantes en los cursos de educación continua impartidos en el periodo)*100 | | | | | | |
| Unidad de medida: | Programado | | | Realizado | | | Cumplimiento (%) |
| Porcentaje | Numerador | Denominador | Resultado (%) | Numerador | Denominador | Resultado (%) | |
| | 2,536 | 2,990 | 84.8 | 2,562 | 3,127 | 81.9 | 96.6 |

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023.

Curso de educación continua: Contribuyen a actualizar entre el personal del Sistema Nacional de Salud los conocimientos de vanguardia en el área de especialidad de la institución. Se pueden realizar en las modalidades presencial o en línea, y se refieren a talleres, diplomados, entre otros (Ficha Técnica del indicador “Eficacia en la impartición de cursos de educación continua” proporcionado por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023).

28 En 2022, la CCINSHAE fungió como la unidad responsable de la MIR del Pp E010. Los resultados de los indicadores establecidos en esa matriz, incluidos los de “Eficacia en la impartición de cursos de educación continua”, “Porcentaje de profesionales de la salud que concluyeron cursos en educación continua” y “Porcentaje de participantes externos en los cursos de educación continua” registrados en la Cuenta Pública 2022, se integraron con los reportes de 34 unidades responsables de la Administración Pública Federal, entre los que se encontró, el HRAEI.

Para 2022, el HRAEI reportó en su informe de Autoevaluación y en el documento “Evaluación de Cumplimiento de Metas” los resultados siguientes:

- En el indicador “Eficacia en la impartición de cursos de educación continua” que el 96.0% (24) de los 25 cursos de educación continua programados se realizaron;²⁹
- en el indicador “Porcentaje de profesionales de la salud que concluyeron cursos en educación continua” que el 94.2% (2,946) de los 3,127 participantes inscritos obtuvieron la constancia de conclusión en los cursos de educación continua,³⁰ y
- en el indicador “Porcentaje de participantes externos en los cursos de educación continua” que 2,562 de los 3,127 participantes en los cursos de educación continua fueron externos, lo que significó un cumplimiento del 96.6%.

A efecto de verificar lo reportado en los indicadores, se analizó con base en la información proporcionada los cursos de educación continua, así como los participantes inscritos y que concluyeron dichos cursos, como se detalla en el cuadro siguiente:

29 Con el oficio número DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el HRAEI informó que “Durante el último trimestre se envió adecuación de metas considerando la programación de 25 cursos de educación continua, los cuales fueron cargados en la plataforma PASH que opera la CCINSHAE, por lo que en la MIR se estableció dicha programación (25), sin embargo el curso que si se llevó a cabo pero no pudo ser considerado para la MIR por no cumplir criterios fue el de jornadas ‘el paciente oncológico una mirada integral’ y el criterio que no se cumplió fue el de 20 horas mínimo”.

30 Con el oficio número DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el HRAEI informó que “los participantes no cumplieron con los criterios mínimos para la acreditación del curso y ser acreedores a la constancia”.

CURSOS DE EDUCACIÓN CONTINUA IMPLEMENTADOS POR EL HRAEI, 2022

| Cursos de educación continua | Número de inscritos | | | Número de participantes que concluyeron | | | Con constancia (g) | Diferencia (Inscritos- concluyeron) (h)=(a-d) | Diferencia (Concluyeron- obtuvieron constancia) I=(d-g) |
|--|---------------------|-----------------|-----------------|---|-----------------|-----------------|-----------------------|--|---|
| | Total (a)=(b+c) | Externos (b) | Internos (c) | Total (d)=(e+f) | Externos (e) | Internos (f) | | | |
| Total | 3,127 | 2,562 | 565 | 2,946 | 2,420 | 526 | 2,984 | 181 | (38) |
| 1. Radiología e Imagen del Diagnóstico a la Terapéutica | 567 | 551 | 16 | 548 | 532 | 16 | 548 | 19 | 0 |
| 2. Curso Innovación del Cuidado al Paciente Adulto en el Estado Crítico | 296 | 239 | 57 | 296 | 239 | 57 | 296 | 0 | 0 |
| 3. Actualidades en enfermería quirúrgica | 246 | 134 | 112 | 214 | 115 | 99 | 214 | 32 | 0 |
| 4. 1er. Curso nacional e internacional de medicina de urgencia | 238 | 211 | 27 | 229 | 204 | 25 | 229 | 9 | 0 |
| 5. 4to. Curso y 2do. Congreso Internacional de Calidad y Seguridad del Paciente | 181 | 163 | 18 | 160 | 145 | 15 | 180 | 21 | (20) |
| 6. Curso-Taller Metodología de la Investigación | 177 | 139 | 38 | 170 | 132 | 38 | 164 | 7 | 6 |
| 7. Competencias de enfermería aplicadas al paciente pediátrico en estado crítico | 167 | 135 | 32 | 150 | 122 | 28 | 166 | 17 | (16) |
| 8. Práctica Avanzada de Enfermería en el Cuidado de la Persona con Padecimiento Onco-Hematológico | 156 | 140 | 16 | 154 | 138 | 16 | 154 | 2 | 0 |
| 9. Práctica Avanzada en la Atención del Paciente con Heridas Complejas | 117 | 106 | 11 | 110 | 99 | 11 | 111 | 7 | (1) |
| 10. Abordaje Integral del Paciente con Cáncer desde la prevención hasta la referencia | 106 | 82 | 24 | 99 | 77 | 22 | 99 | 7 | 0 |
| 11. 1er. Congreso Nacional e Internacional de Trabajo Social 2022. Estrategias profesionales para la intervención de trabajo social en tiempos de reconversión | 105 | 65 | 40 | 100 | 62 | 38 | 105 | 5 | (5) |
| 12. 8vo. Curso Nacional de Tópicos Selectos de Terapia Intensiva | 90 | 67 | 23 | 85 | 64 | 21 | 85 | 5 | 0 |
| 13. Farmacología, una Visión Integral para el Cuidado del Paciente | 87 | 70 | 17 | 85 | 68 | 17 | 87 | 2 | (2) |
| 14. Curso la Tanatología: Una herramienta para la vida | 84 | 47 | 37 | 78 | 47 | 31 | 78 | 6 | 0 |
| 15. Curso Atención Peri-natal con Comorbilidades | 75 | 70 | 5 | 70 | 65 | 5 | 70 | 5 | 0 |
| 16. Cuidados Paliativos | 74 | 60 | 14 | 65 | 51 | 14 | 65 | 9 | 0 |
| 17. 1er. Curso Interdisciplinario en Cirugía de Mínima Invasión | 72 | 55 | 17 | 70 | 55 | 15 | 70 | 2 | 0 |
| 18. 8vas Jornadas de Pediatría | 70 | 57 | 13 | 60 | 47 | 13 | 60 | 10 | 0 |
| 19. Prevención y Control de Infecciones IASS | 69 | 59 | 10 | 65 | 55 | 10 | 65 | 4 | 0 |

| Cursos de educación continua | Número de inscritos | | | Número de participantes que concluyeron | | | Con constancia (g) | Diferencia (Inscritos-concluyeron) (h)=(a-d) | Diferencia (Concluyeron-obtuvieron constancia) I=(d-g) |
|---|---------------------|-----------------|-----------------|---|-----------------|-----------------|-----------------------|--|--|
| | Total (a)=(b+c) | Externos (b) | Internos (c) | Total (d)=(e+f) | Externos (e) | Internos (f) | | | |
| 20. 5º Curso de Donación y Trasplantes | 57 | 51 | 6 | 53 | 47 | 6 | 53 | 4 | 0 |
| 21. 5º Curso Calidad con Visión Bioética | 32 | 23 | 9 | 28 | 20 | 8 | 28 | 4 | 0 |
| 22. Salud mental y emocional: Trauma y duelo | 31 | 13 | 18 | 29 | 13 | 16 | 29 | 2 | 0 |
| 23. 5to. Curso Onco-Hematología Pediátrica: Una Lucha de Pequeños Guerreros | 20 | 16 | 4 | 20 | 16 | 4 | 18 | 0 | 2 |
| 24. Jornadas de auxiliares de admisión. Educación para el paciente y su familia | 10 | 9 | 1 | 8 | 7 | 1 | 10 | 2 | (2) |

FUENTE:

Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023 y DAF/HRAEI/1138/2023 del 3 de octubre de 2023.

Curso de educación continua:

Contribuyen a actualizar entre el personal del Sistema Nacional de Salud los conocimientos de vanguardia en el área de especialidad de la institución. Se pueden realizar en las modalidades presencial o en línea, y se refieren a talleres, diplomados, entre otros (Ficha Técnica del indicador “Eficacia en la impartición de cursos de educación continua” proporcionado por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023).

Para 2022 y con base en la información proporcionada, el ente registró la ejecución de 24 cursos de educación continua, conforme a lo reportado en el indicador “Eficacia en la impartición de cursos de educación continua”, mediante los cuales reportó la inscripción de 3,127 profesionales de la salud, cifra que coincide con el resultado reportado en el indicador “Porcentaje de profesionales de la salud que concluyeron cursos en educación continua”.

El HRAEI registró que 2,946 participantes concluyeron los cursos de educación continua, conforme a lo reportado en el indicador “Porcentaje de profesionales de la salud que concluyeron cursos en educación continua”; no obstante, se identificó un área de mejora por realizar, debido a la diferencia de 38 profesionales de salud que obtuvieron constancia de conclusión, respecto del resultado reportado en ese indicador.³¹

31 Con el oficio número DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el HRAEI informó que “las constancias se realizaron utilizando Word vía correspondencia, en el caso del 1er. Curso nacional e internacional de medicina de urgencia al trabajar en la depuración de quienes cumplieron con los requisitos de la MIR, para otorgarles constancia, hubo una imprecisión al enviar la información solicitada, no se eliminó del archivo entregado la constancia número 85, la cual no fue enviada al asistente por no cumplir los criterios. Para el curso Innovación del Cuidado al Paciente Adulto en el Estado Crítico, Prevención y Control de Infecciones IASS, al enviar la información solicitada sobre las evidencias de constancias entregadas, en el archivo se observan 297 constancias del Curso Innovación del Cuidado al Paciente Adulto en el Estado Crítico, porque se incluye una hoja de plantilla sin nombre. En el curso de Prevención y Control de Infecciones IASS se observa un archivo con 69 constancias, sin embargo, 4 de ellas están sin nombre, es decir son 65 constancias válidas. ES el mismo caso para las 8vas. Jornadas de pediatría en donde se tiene un archivo de 70 constancias, peor en realidad son 60 constancias, porque hay 10 hojas como plantillas”.

De los 3,127 participantes en los 24 cursos de educación continua, el 81.9% (2,562) correspondió a participantes externos, conforme al resultado reportado en el indicador “Porcentaje de participantes externos en los cursos de educación continua”, de los cuales concluyeron dicha actualización 2,420 (82.1%).³²

Con motivo de la presentación de resultados finales y observaciones preliminares que fueron notificados mediante el oficio número DGADPP/251/2023 del 7 de septiembre de 2023, el HRAEI proporcionó información por medio del oficio número DAF/HRAEI/1138/2023 del 3 de octubre de 2023, a fin de atender los hallazgos que derivaron de la revisión. Los resultados del análisis efectuado se presentan a continuación:

- En relación con la observación referente al registro y documentación comprobatoria de los cursos de actualización identificados y determinados por el ente como una necesidad que podrían o formaron parte de su programación, el HRAEI informó que “los cursos de educación continua se programan teniendo como base la cartera de servicios que ofrece el HRAEI y las causas de morbilidad [del] hospital”, así como que “[...] ofrece un conjunto de diversas especialidades y subespecialidades clínico-quirúrgicas dirigidas a atender padecimientos de baja prevalencia y alta complejidad diagnóstico-terapéutica [...]”.

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, si bien, la entidad señaló que los cursos de educación continua se programan teniendo como base la cartera de servicios y las causas de morbilidad del hospital, no proporcionó la evidencia documental de los cursos que identificó y determinó como una necesidad. Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

- Respecto de la observación relativa a la incorporación de la conceptualización de los términos “Actualización de recursos humanos” y “Educación continua” en un documento interno formalmente establecido y autorizado, en el que se especifique si los términos son homólogos o complementarios, y precise las características y los tipos de cursos que se impartirán anualmente, el HRAEI informó que “los cursos de educación continua en cualquiera de sus modalidades (presenciales, en línea, talleres, diplomados, entre otros) están sustentados en el reconocimiento de la excelencia o experiencia de la entidad y contribuyen a actualizar o difundir, el conocimiento de vanguardia en su área de especialidad entre el personal del Sistema Nacional de Salud [...] Este concepto está identificado en la matriz de indicadores 2020 del programa de formación y capacitación de recursos humanos para la salud” y que “[...] se trabajará en añadir los conceptos observados en el Programa Anual de Trabajo (PAT) de la Dirección”.

32 Con el oficio número DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el HRAEI informó que “los participantes no cumplieron con los criterios mínimos para la acreditación del curso y ser acreedores a la constancia”.

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, si bien la entidad señaló que la conceptualización de los términos "actualización de recursos humanos" y "educación continua" se integrará en un documento institucional, no proporcionó la evidencia documental correspondiente. Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

- En cuanto a la observación referente a la homologación de la información sobre los cursos de actualización programados, registrada en los diversos documentos institucionales, el HRAEI informó que "[...] establecerá un proceso de mejora, para incorporar el programa de educación continua en los diversos documentos institucionales como el PAC [...]".

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, si bien, la entidad señaló que incorporará el programa de educación continua en los diversos documentos institucionales como el PAC, no proporcionó la evidencia documental de la homologación del registro sobre los cursos de actualización programados en sus diversos documentos institucionales. Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

2022-1-12NBU-07-0127-07-002 Recomendación

Para que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, a través de su causahabiente el IMSS-BIENESTAR, en lo subsecuente, en términos de lo dispuesto por los artículos 5 y SEXTO TRANSITORIO, ambos del Decreto por el cual se desincorporan por fusión el Centro y los Hospitales Regionales de Alta Especialidad que se indican con el IMSS-BIENESTAR, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 2023, y en el marco de la instrumentación del Programa presupuestario E010, establezca en ejercicios fiscales sucesivos, los procedimientos o esquemas de control que garanticen disponer de la documentación sobre la actualización de recursos humanos siguiente:

- La incorporación de las conceptualizaciones de los términos "Actualización de recursos humanos" y de "Educación continua" en un documento interno formalmente establecido y autorizado, en el que se especifique si los términos son homólogos o complementarios, y precise las características y los tipos de cursos que se impartirán anualmente;
- el registro y documentación comprobatoria de los cursos de actualización identificados y determinados por el ente como una necesidad que podrían o formaron parte de su programación, y
- la homologación de la información sobre los cursos de actualización programados, así como de los profesionales de la salud que obtuvieron constancia de conclusión registrada en los diversos documentos institucionales.

Lo anterior se realizará a efecto de contar con información relevante y de calidad del cumplimiento de objetivos y metas sobre la actualización de recursos humanos y fortalecer la rendición de cuentas, en los términos de los artículos 90, fracción I, de la Ley General de Salud; segundo, disposición 9, normas tercera, párrafo primero, y numeral 12, y cuarta, párrafo primero, subnumerales 13.03 y 15.08, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno; 40, fracción VIII, del Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca; del apartado VI, numerales 6 y 7, del Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, y de la Matriz de Indicadores para Resultados del Pp E010, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de las medidas emprendidas.

Los términos de esta recomendación y los mecanismos para su atención, por parte de la entidad fiscalizada, quedan asentados en el Acta de la Reunión de Presentación de Resultados Finales y Observaciones Preliminares en los términos del artículo 42 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

3. Capacitación de recursos humanos

La importancia de la capacitación de los recursos humanos, en el marco del Pp E010, radica en que el HRAEI desarrolle capital humano especializado para contribuir a garantizar la atención de necesidades de salud de la población.³³

El análisis del resultado se desarrolló en dos apartados: a) Programación de la capacitación de recursos humanos, y b) Desarrollo de la capacitación de los recursos humanos.

a) Programación de la capacitación de recursos humanos

Con el propósito de verificar que, en 2022, en el marco del Pp E010, el HRAEI programó la capacitación de los recursos humanos, mediante el Anexo 3 del Acta de Formalización e Inicios de Trabajos de Auditoría del 11 de abril de 2023, se requirió: la definición de capacitación de recursos humanos; la meta del indicador “Porcentaje de temas identificados que se integran al Programa Anual de Capacitación”,³⁴ el diagnóstico para identificar las

33 Elaborado por la DGADPP, con base en los artículos 90, fracción I, de la Ley General de Salud, y 40, fracción VIII, del Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca; el Programa Sectorial de Salud 2022-2024, y el Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal, Cuenta Pública 2022, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

34 Los temas de capacitación se conforman por uno o varios eventos de capacitación.

Los eventos de capacitación se refieren a los cursos, talleres, conferencias, foros, entre otros, que se pueden realizar en las modalidades presencial o en línea.

La capacitación se orientará en dos vertientes: técnico-médica, que se caracteriza por atender temas como protección contra riesgos sanitarios, prevención y promoción de la salud y atención médica, del personal docente, entre otros, y gerencial-administrativa, que está orientada a fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes para la ejecución de actividades inherentes a la función del puesto (Fichas técnicas de los indicadores establecidos en la

necesidades de capacitación de los recursos y la documentación que acredita su integración, así como el programa implementado para su capacitación. Con los oficios números DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023; DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, y DAF/HRAEI/1138/2023 del 3 de octubre de 2023, el ente proporcionó la respuesta a la solicitud.

La entidad señaló que la capacitación de recursos humanos se define como el “proceso permanente cuyo propósito es desarrollar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes del personal para que éste se desempeñe adecuadamente en su puesto de trabajo”; no obstante, en el marco de la valoración del control interno institucional, se identificó un área de mejora por realizar, a efecto de incluir, en un documento interno formalmente establecido y autorizado, dicha conceptualización, y especifique las características y los tipos de temas y eventos que se pueden otorgar anualmente.³⁵

El HRAEI proporcionó el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para la vertiente administrativa-gerencial, el cual se conformó con las fuentes de información para la detección de necesidades, la descripción de la información consultada, las líneas de competencias y los eventos de capacitación determinados y que podrían incluirse en el Programa Anual Institucional de Capacitación, Formación y Enseñanza (PAICFE) 2022; no obstante, se identificó un área de mejora por realizar, referente al perfeccionamiento de los mecanismos de control para mostrar la evidencia de los eventos de capacitación técnico-médicos identificados y determinados por el ente como una necesidad que podrían o formaron parte de su programación.

MIR del Pp E010 de 2022 proporcionadas por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023).

- 35 Con el oficio número DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el HRAEI informó que “el documento que se comparte con las áreas que desean realizar capacitaciones vienen siendo las fichas técnicas de la Matriz de Indicadores del programa E010 ‘Formación y Capacitación de Recursos Humanos Especializados para la Salud’ acatando lo que el responsable del programa presupuestario que en este caso es la Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad establece como conceptualización en dicho programa [...] las capacitaciones se dividen en las siguientes vertientes: 1. 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, entre otros. 2. 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 [...]. Se incluye en esta categoría las capacidades de gestión como el liderazgo, visión estratégica, planeación estratégica, [...] también contempla [...] capacitación orientada al apoyo administrativo a las áreas sustantivas como redacción, manejo de conflictos, de software [...]”.

Para 2022, el HRAEI registró la programación en materia de capacitación de recursos humanos siguiente:

| PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL HRAEI, ¹ EN 2022 | | | EVENTOS DE CAPACITACIÓN DE ADMINISTRATIVA-GERENCIAL PROGRAMADOS EN EL PAICFE DEL HRAEI, ⁴ 2022 | | | |
|---|---|------|---|---|--|--|
| Conceptos | Documentos de programación | | 1. Comunicación Efectiva | 14. NOM-026-STPS-2008 colores y señales de seguridad e higiene | 27. Cuidado de la salud mental en situaciones de emergencia | 40. Certificación de competencias "atención a presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal" |
| | Indicador "Porcentaje de temas identificados que se integran al Programa Anual de Capacitación" | PAT | | | | |
| Total de temas ² | 5 | 5 | 2. Trabajo en Equipo | 15. NOM-002-STPS-2010 Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo PARTE I | 28. Saludablemente | 41. Inteligencia artificial: perspectiva y prospectivas desde el derecho a la protección de datos personales y la privacidad |
| Administrativa-gerencial | 3 | 3 | | | | |
| Técnico-médica | 2 | 2. | 3. Desarrollo de Habilidades Directivas | 16. NOM-002-STPS-2010 Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo PARTE II | 29. Yo sé de género 1-2-3: Conceptos básicos de género; Marco internacional para la igualdad de género; y Promoción de la igualdad de género en el sistema de la ONU | 42. Introducción a la ley general de archivos |
| Total de eventos ³ | n.a. | n.d. | | | | |
| Administrativa-gerencial | n.a. | n.d. | 4. Liderazgo | 17. Administración de la calidad | 30. Yo sé de género 4: Empoderamiento económico de las mujeres | 43. Introducción a la ley general de transparencia y acceso a la información pública |
| Técnico-médica | n.a. | n.d. | | | | |
| | | | 5. Fundamentos de la Negociación efectiva | 18. Estrés laboral | 31. Yo sé de género 5: Liderazgo de las mujeres y poder de decisión | 44. Ley general de protección de datos personales en posesión de sujetos obligados |
| | | | 6. Diplomado en Administración de Hospitales (Módulos I y II) | 19. Herramientas básicas de Google | 32. Yo sé de género 6: Violencia contra mujeres y niñas | 45. Las medidas para la igualdad en el marco de la ley federal para prevenir y eliminar la discriminación |
| | | | 7. Taller: Medición y Mejora Continua de los Procesos | 20. NOM-025-STPS-2008 condiciones de iluminación en los centros de trabajo | 33. Yo sé de género 7: Igualdad de género en el trabajo | 46. El ABC de la igualdad y la no discriminación |
| | | | 8. Miscelánea fiscal 2022 | 21. Talleres de Formación para el establecimiento de Metas a través del Modelo S.M.A.R.T. 2022. (Mando) | 34. Yo sé de género 8: Igualdad de género y educación | 47. Sensibilización en materia de trata de personas y sus derechos humanos |
| | | | 9. Nómina Integral (ISR, IMSS, INFORMAVIT y Contribuciones Locales) | 22. Talleres de Formación para el establecimiento de Metas a través del Modelo S.M.A.R.T. 2022. (Operativo) | 35. Yo sé de género 11: Mujeres, paz y seguridad | 48. ABC de la perspectiva de género y los derechos humanos de las mujeres |
| | | | 10. Comprobantes fiscales digitales por internet. Facturación electrónica (incluye reforma fiscal 2022 versión 4.0) | 23. Sistema de gestión de calidad (Interpretación de la Norma) ISO 9001:2015 | 36. Yo sé de género 12: Diversidad sexual y de género: una cuestión de derechos humanos | 49. Incorporación del enfoque de derechos humanos en la asistencia social |
| | | | 11. Hacia un nuevo modelo laboral | 24. Sensibilización al sistema de gestión de calidad | 37. Modelo de Protocolo latinoamericano de investigación de las violentas | 50. Claves para la atención pública |

| PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL HRAEI, ¹ EN 2022 | | EVENTOS DE CAPACITACIÓN DE ADMINISTRATIVA-GERENCIAL PROGRAMADOS EN EL PAICFE DEL HRAEI, ⁴ 2022 | | | |
|---|---|---|---|---|--|
| | | | | de mujeres por de razones género (feminicidio) | |
| | 12. Administración de capacitación de los Recursos Humanos (Parte I) | 25. Micro-curso: Sensibilización al sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015 | 38. Las cuestiones de género y desarme | 51. Discriminación, discursos de odio y alternativas incluyentes | |
| | 13. Administración de capacitación de los Recursos Humanos (Parte II) | 26. Todo sobre la prevención del COVID | 39. Agenda 2030 para el desarrollo sostenible y la igualdad de género razones de género (feminicidio) | 52. Prevención social de las violencias con enfoque antidiscriminatorio | |

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada mediante los oficios número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo y DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023.

- 1 La capacitación se orientará en dos vertientes: técnico-médica, que se caracteriza por atender temas como protección contra riesgos sanitarios, prevención y promoción de la salud y atención médica, del personal docente, entre otros, y gerencial-administrativa, que está orientada a fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes para la ejecución de actividades inherentes a la función del puesto (Fichas técnicas de los indicadores establecidos en la MIR del Pp E010 de 2022 proporcionadas por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023).
- 2 Los temas de capacitación se conforman por uno o varios eventos de capacitación (Fichas técnicas de los indicadores establecidos en la MIR del Pp E010 de 2022 proporcionadas por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023).
- 3 Los eventos de capacitación se refieren a los cursos, talleres, conferencias, foros, entre otros, que se pueden realizar en las modalidades presencial o en línea (Fichas técnicas de los indicadores establecidos en la MIR del Pp E010 de 2022 proporcionadas por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023).
- 4 Con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023, el hospital señaló que el Programa Anual Institucional de Capacitación, Formación y Enseñanza 2022 fue el instrumento de programación para la capacitación de recursos humanos en 2022.
En ese documento se programaron 52 eventos, que corresponden a la capacitación administrativa-gerencial, sin embargo, no se precisan los de la capacitación técnico-médica.

Siglas: PAICFE: Programa Anual Institucional de Capacitación, Formación y Enseñanza 2022; n.a.: no aplicable, y n.d.: no disponible.

Para 2022, el HRAEI reportó en su informe de Autoevaluación y en su Programa Anual de Trabajo 2022 que programó 5 temas para llevar a cabo la capacitación de los recursos humanos, 3 (60.0%) para la vertiente administrativa-gerencial (Competencias Técnico Especializadas, Competencias Directivas-Organizacionales y Competencias Directivas Gerenciales) y 2 (40.0%) para la técnico-médica (Calidad y Seguridad del Paciente y Atención Médica).

En el Programa Anual Institucional de Capacitación, Formación y Enseñanza se programaron 52 eventos de la vertiente administrativa-gerencial para ese año; no obstante, en el marco de la valoración del control interno institucional, se identificaron áreas de mejora por realizar, debido a que no se incluyeron los eventos que correspondieron a la vertiente técnico-médica.

b) Desarrollo de la capacitación de recursos humanos

Con el fin de verificar que, en 2022, en el marco del Pp E010, el HRAEI llevó a cabo el desarrollo de la capacitación de los recursos humanos, mediante el Anexo 3 del Acta de

Formalización e Inicios de Trabajos de Auditoría del 11 de abril de 2023, se requirió: las metas y resultados de los indicadores “Porcentaje de temas identificados que se integran al programa anual de capacitación”, “Porcentaje de temas contratados en el Programa Anual de Capacitación (PAC)” y “Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación” así como las bases de datos y evidencia documental de los temas y eventos de capacitación impartidos, y de los participantes inscritos y que concluyeron dichos eventos. Con los oficios números DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023; DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, y DAF/HRAEI/1138/2023 del 3 de octubre de 2023, el ente proporcionó la respuesta a la solicitud.

Para 2022, el HRAEI implementó los indicadores “Porcentaje de temas identificados que se integran al programa anual de capacitación”, “Porcentaje de temas contratados en el Programa Anual de Capacitación (PAC)” y “Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación”, establecidos en la MIR del Pp E010,³⁶ y los cuales se reportaron por las dos vertientes: administrativo-gerencial y técnico-médica. Los resultados de los 6 indicadores se detallan a continuación:

36 En 2022, la CCINSHAE fungió como la unidad responsable de la MIR del Pp E010. Los resultados de los indicadores establecidos en esa matriz, incluidos los de “Porcentaje de temas identificados que se integran al programa anual de capacitación”, “Porcentaje de temas contratados en el Programa Anual de Capacitación (PAC)” y “Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación”, registrados en la Cuenta Pública 2022, se integraron con los reportes de 34 unidades responsables de la Administración Pública Federal, entre los que se encontró, el HRAEI.

**METAS Y RESULTADOS DE LOS INDICADORES VINCULADOS CON LA CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
(ADMINISTRATIVA-GERENCIAL Y TÉCNICO MÉDICA), EN EL HRAEI, 2022**

| | | | | | | | |
|-------------------------|---|-------------|---------------|-----------|-------------|---------------|------------------|
| Nombre del indicador 1: | Porcentaje de temas identificados en materia administrativa y gerencial que se integran al programa anual de capacitación | | | | | | |
| Método de cálculo: | (Número de temas en materia administrativa y gerencial incluidos en el Programa Anual de Capacitación/Número de temas detectados en materia administrativa y gerencial que se apegan a las funciones de los servidores públicos)* 100 | | | | | | |
| Unidad de medida: | Programado | | | Realizado | | | Cumplimiento (%) |
| Porcentaje | Numerador | Denominador | Resultado (%) | Numerador | Denominador | Resultado (%) | |
| | 3 | 3 | 100.0 | 3 | 3 | 100.0 | 100.0 |
| Nombre del indicador 2: | Porcentaje de temas en materia administrativa-gerencial contratados en el Programa Anual de Capacitación (PAC) | | | | | | |
| Método de cálculo: | (Número de temas en materia administrativa y gerencial contratados incluidos en el PAC/Número de temas en materia administrativa y gerencial programados para contratarse que se incluyeron en el PAC)*100 | | | | | | |
| Unidad de medida: | Programado | | | Realizado | | | Cumplimiento (%) |
| Porcentaje | Numerador | Denominador | Resultado (%) | Numerador | Denominador | Resultado (%) | |
| | 3 | 3 | 100.0 | 3 | 3 | 100.0 | 100.0 |
| Nombre del indicador 3: | Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación administrativa gerencial. | | | | | | |
| Método de cálculo: | (Número de servidores públicos que adquieren mayores conocimientos a través de la capacitación administrativa y gerencial/Número de servidores públicos inscritos en acciones de capacitación administrativa y gerencial)*100 | | | | | | |
| Unidad de medida: | Programado | | | Realizado | | | Cumplimiento (%) |
| Porcentaje | Numerador | Denominador | Resultado (%) | Numerador | Denominador | Resultado (%) | |
| | 66 | 66 | 100.0 | 66 | 68 | 97.1 | 97.1 |
| Nombre del indicador 4: | Porcentaje de temas identificados en materia técnico-médico que se integran al programa anual de capacitación | | | | | | |
| Método de cálculo: | (Número de temas en materia técnico-médico incluidos en el Programa Anual de Capacitación/Número de temas detectados en materia administrativa y gerencial que se apegan a las funciones de los servidores públicos)* 100 | | | | | | |
| Unidad de medida: | Programado | | | Realizado | | | Cumplimiento (%) |
| Porcentaje | Numerador | Denominador | Resultado (%) | Numerador | Denominador | Resultado (%) | |
| | 2 | 2 | 100.0 | 2 | 2 | 100.0 | 100.0 |
| Nombre del indicador 5: | Porcentaje de temas en materia técnico-médico contratados en el Programa Anual de Capacitación (PAC) | | | | | | |
| Método de cálculo: | (Número de temas en materia técnico-médico contratados incluidos en el PAC/Número de temas en materia técnico-médico programados para contratarse que se incluyeron en el PAC)*100 | | | | | | |
| Unidad de medida: | Programado | | | Realizado | | | Cumplimiento (%) |
| Porcentaje | Numerador | Denominador | Resultado (%) | Numerador | Denominador | Resultado (%) | |
| | 2 | 2 | 100.0 | 2 | 2 | 100.0 | 100.0 |
| Nombre del indicador 6: | Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación técnico-médica. | | | | | | |
| Método de cálculo: | (Número de servidores públicos que adquieren mayores conocimientos a través de la capacitación técnico-médico/Número de servidores públicos inscritos en acciones de capacitación técnico-médico)*100 | | | | | | |
| Unidad de medida: | Programado | | | Realizado | | | Cumplimiento (%) |
| Porcentaje | Numerador | Denominador | Resultado (%) | Numerador | Denominador | Resultado (%) | |
| | 60 | 69 | 87.0 | 82 | 82 | 100.0 | 114.9 |

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023.

- La capacitación se orientará en dos vertientes: técnico-médica, que se caracteriza por atender temas como protección contra riesgos sanitarios, prevención y promoción de la salud y atención médica, del personal docente, entre otros, y gerencial-administrativa, que está orientada a fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes para la ejecución de actividades inherentes a la función del puesto.
Los temas de capacitación se conforman por uno o varios eventos de capacitación.
Los eventos de capacitación se refieren a los cursos, talleres, conferencias, foros, entre otros, que se pueden realizar en las modalidades presencial o en línea (Fichas técnicas de los indicadores establecidos en la MIR del Pp E010 de 2022 proporcionadas por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023).

Para 2022, el HRAEI reportó en su informe de Autoevaluación para la vertiente administrativa-gerencial, los resultados siguientes:

- En el indicador 1 que los 3 temas detectados se incluyeron en el PAC, lo que significó un cumplimiento del 100.0%.
- En el indicador 2 que los 3 temas programados fueron contratados, lo que significó un cumplimiento del 100.0%.
- En el indicador 3 que 66 de los 68 servidores públicos inscritos acreditaron la capacitación, lo que significó un cumplimiento de 97.1%.

Para la vertiente técnico-médico registró los resultados siguientes:

- En el indicador 4 que los 2 temas detectados se incluyeron en el PAC, lo que significó un cumplimiento del 100.0%.
- En el indicador 5 que los 2 temas programados fueron contratados, lo que significó un cumplimiento del 100.0%.
- En el indicador 6 que los 82 servidores públicos inscritos acreditaron la capacitación, lo que significó un cumplimiento del 114.9%.

A efecto de verificar lo reportado en los indicadores, se analizó con base en la información proporcionada los temas y eventos de capacitación impartidos, así como el personal inscrito y capacitado por el HRAEI, como se detalla en el cuadro siguiente:

TEMAS Y EVENTOS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS POR EL HRAEI, EN 2022¹

| Vertientes | Temas impartidos ² | Eventos impartidos ³ | Incluidos en el PAICFE | Personal inscrito | Personal que acreditó | Personal que contó con constancia | Diferencia (acreditaron-obtuvieron constancia) |
|--------------------------|-------------------------------|---|------------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------------------|--|
| 2 | n.d. | 13 | 4 | 148 | 148 | 66 | 82 |
| Administrativa-gerencial | n.d. | 1. Diplomado en Administración de Hospitales Modulo I y II | ✓ | 40 | 40 | 40 | 0 |
| | | 2. Curso-Taller "Sistema Automatizado de Administración y Contabilidad Gubernamental.NET (SAAACG) | X | 11 | 11 | 11 | 0 |
| | | 3. Curso Comprobantes Fiscales Digitales por Internet - facturación Electrónica (Incluye reforma fiscal 2022, versión 4.0) | ✓ | 6 | 6 | 6 | 0 |
| | | 4. Curso Resolución Miscelánea 2022 | ✓ | 6 | 6 | 6 | 0 |
| | | 5. Nómina Integral ISR, IMSS, INFONAVIT y Contribuciones Locales (Incluye Reformas al Outsourcing y CFDI de Nómina) | ✓ | 3 | 3 | 3 | 0 |
| Técnico-médica | n.d. | 6. Curso de Reentrenamiento en Seguridad Radiológica para personal ocupacionalmente expuesto (POE) en radiodiagnóstico médico | X | 20 | 20 | n.d. | n.d. |
| | | 7. Capacitación para el Soporte Vital Avanzado | X | 18 | 18 | n.d. | n.d. |
| | | 8. Curso de Soporte Vital Avanzado Pediátrico RCP Pediátrico Avanzado | X | 15 | 15 | n.d. | n.d. |
| | | 9. Diplomado de Calidad y Seguridad y mejora continua para el Personal HRAEI | X | 15 | 15 | n.d. | n.d. |
| | | 10. Capacitación y Certificación Advanced Cardiovascular Life Support (ACLS) | X | 7 | 7 | n.d. | n.d. |
| | | 11. Actualización en la Terapia de Infusión en México | X | 5 | 5 | n.d. | n.d. |
| | | 12. Diplomado de Abordaje Interdisciplinario de la Deglución | X | 1 | 1 | n.d. | n.d. |
| | | 13. Taller Diplomado Oxigenación por membrana extracorpórea | X | 1 | 1 | n.d. | n.d. |

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEI con los oficios números DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023; DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, y DAF/HRAEI/1138/2023 del 3 de octubre de 2023.

- La capacitación se orientará en dos vertientes: técnico-médica, que se caracteriza por atender temas como protección contra riesgos sanitarios, prevención y promoción de la salud y atención médica, del personal docente, entre otros, y gerencial-administrativa, que está orientada a fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes para la ejecución de actividades inherentes a la función del puesto (Fichas técnicas de los indicadores establecidos en la MIR del Pp E010 de 2022 proporcionadas por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023).
- Los temas de capacitación se conforman por uno o varios eventos de capacitación (Fichas técnicas de los indicadores establecidos en la MIR del Pp E010 de 2022 proporcionadas por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023).
- Los eventos de capacitación se refieren a los cursos, talleres, conferencias, foros, entre otros, que se pueden realizar en las modalidades presencial o en línea (Fichas técnicas de los indicadores establecidos en la MIR del Pp E010 de 2022 proporcionadas por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023).

Siglas: n.d.: no disponible.

Para 2022, en el marco de la valoración del control interno institucional, se identificaron áreas de mejora por realizar, debido a que el ente no mostró la evidencia de los temas impartidos y contratados, a efecto de verificar lo reportado en los indicadores "Porcentaje de temas identificados que se integran al programa anual de capacitación" y "Porcentaje de temas contratados en el Programa Anual de Capacitación" de las dos vertientes (administrativa-gerencial y técnico-médica).

Para ese año y con base en la información proporcionada, el ente registró la impartición de 13 eventos de capacitación, de los cuales 5 (38.5%) correspondieron a administrativo-gerencial y 8 (61.5%) a la vertiente técnico-médica; no obstante, se identificaron áreas de mejora por realizar, debido a que de los 13 eventos, 9 (69.2%) no se incluyeron en el

Programa Anual Institucional de Capacitación, Formación y Enseñanza y los 4 (30.8%) restantes representaron el 7.7% de los planeados en dicho programa (52).

La entidad registró la inscripción de 148 servidores públicos en ese año, así como la conclusión de 148 en eventos de capacitación; no obstante, se identificaron áreas de mejora por realizar, debido a la diferencia de 2 inscritos, respecto de los resultados reportados en los indicadores “Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación administrativa gerencial” y “Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación técnico-médica” (150 inscritos), así como del perfeccionamiento de los mecanismos de control para mostrar la evidencia de las constancias de los que concluyeron los eventos técnico-médicos.

Con motivo de la presentación de resultados finales y observaciones preliminares que fueron notificados mediante el oficio número DGADPP/251/2023 del 7 de septiembre de 2023, el HRAEI proporcionó información por medio del oficio número DAF/HRAEI/1138/2023 del 3 de octubre de 2023, a fin de atender los hallazgos que derivaron de la revisión. Los resultados del análisis efectuado se presentan a continuación:

- En relación con la observación referente al registro y documentación comprobatoria de los eventos de capacitación técnico-médicos identificados y determinados por el ente como una necesidad que podrían o formaron parte de su programación, el HRAEI informó que “[...] los temas Técnico-Médico se sustentan dentro del [Programa Anual de Trabajo] a través de la atención médica al paciente, así como la de calidad y seguridad [...]”.

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, si bien, la entidad señaló que los temas técnico-médicos relativos a la atención médica del paciente y calidad y seguridad se incluyen en el Programa Anual de Trabajo, no proporcionó la evidencia documental de los eventos de capacitación identificados y determinados por el ente como una necesidad. Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

- Respecto de la observación relativa a la los registros y la documentación comprobatoria de los 5 temas impartidos y contratados por cada una de las vertientes (administrativa-gerencial y técnico-médica), el HRAEI informó que “Durante el año 2022, se impartieron y contrataron 5 eventos de capacitación en el ámbito administrativo gerencial que fueron identificados y programados en la Matriz de Indicadores para Resultados MIR 2022 y en el Programa Institucional de Capacitación, Formación y enseñanza 2022, en el ámbito Administrativo Gerencial, que fue aprobado por el Comité de Enseñanza y Capacitación. Los [eventos] que fueron impartidos son los siguientes: 1. Miscelánea fiscal 2022, 2. Nómina Integral (ISR, IMSS, INFORMATICA y Contribuciones locales); 3. Comprobantes fiscales digitales por internet. Facturación electrónica (incluye reforma fiscal 2022 versión 4.0); 4 Sistema Automatizado de Administración y Contabilidad

Gubernamental SAACG.NET, y 5. Diplomado de Administración de Hospitales (Módulos I y II)".

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, si bien la entidad señaló los eventos de capacitación impartidos y contratados en el ámbito administrativo gerencial, no proporcionó la evidencia documental de los 5 temas impartidos y contratados para la vertiente administrativa gerencial (3) y para la técnico médica (2). Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

- En cuanto a la observación referente a las causas y documentación comprobatoria por las que, de los 13 eventos de capacitación presentados en sus registros internos, 69.2.% (9) no se identificaron en el Programa Anual Institucional de Capacitación, Formación y Enseñanza, el HRAEI, en el ámbito administrativo-gerencial, informó que "[...] en el mes de mayo la subdirección de Recursos Financieros [...] manifestó la necesidad de contratar un curso [Curso-Taller Sistema Automatizado de Administración y Contabilidad Gubernamental.NET (SAAACG)] que por su importancia el Comité de Enseñanza y Capacitación del [hospital] aprobó su contratación [...]". Asimismo, proporcionó el oficio número SRF/HRAEI/0260/2022 del 27 de mayo de 2022, mediante el cual se solicitó la contratación de ese curso, y el oficio número SRH/HRAEI/5922/2022 del 27 de julio de 2022, con el que se solicitó la modificación de ampliación autorizada para su impartición.

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, aun cuando la entidad señaló las causas y comprobó la impartición del Curso-Taller Sistema Automatizado de Administración y Contabilidad Gubernamental.NET (SAAACG), en materia administrativa-gerencial, no proporcionó las causas ni la evidencia documental de los eventos restantes que no fueron incluidos en la programación anual. Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

- Por lo que corresponde a la observación relativa al registro, en un documento interno formalmente establecido y autorizado, la conceptualización del término "Capacitación de recursos humanos", y se especifique las características y los tipos de temas y eventos que se pueden otorgar en la materia anualmente, el HRAEI informó que "[...] se trabajará en añadir los conceptos observados en el Programa Anual de Trabajo (PAT) de la Dirección".

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, si bien la entidad señaló que la conceptualización del término "capacitación de recursos humanos" se integrará en un documento institucional, no proporcionó la evidencia documental correspondiente. Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

2022-1-12NBU-07-0127-07-003 **Recomendación**

Para que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, a través de su causahabiente el IMSS-BIENESTAR, en lo subsecuente, en términos de lo dispuesto por los artículos 5 y SEXTO TRANSITORIO, ambos del Decreto por el cual se desincorporan por fusión el Centro y los Hospitales Regionales de Alta Especialidad que se indican con el IMSS-BIENESTAR, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 2023, y en el marco de la instrumentación del Programa presupuestario E010, establezca en ejercicios fiscales sucesivos, los procedimientos o esquemas de control que garanticen disponer de la documentación sobre la actualización de recursos humanos siguiente:

- El registro, en un documento interno formalmente establecido y autorizado, la conceptualización del término "Capacitación de recursos humanos", y se especifique las características y los tipos de temas y eventos que se pueden otorgar en la materia anualmente;
- el registro y documentación comprobatoria de los eventos de capacitación técnico-médicos identificados y determinados por el ente como una necesidad que podrían o formaron parte de su programación;
- el establecimiento del número y descripción de los temas y eventos de capacitación por cada una de las vertientes (administrativa-gerencial y técnico-administrativa) en la programación anual;
- los registros y la documentación comprobatoria de los temas impartidos y contratados por cada una de las vertientes (administrativa-gerencial y técnico-médica);
- la documentación comprobatoria de los eventos de capacitación de la vertiente técnico-médica;
- la documentación comprobatoria del personal que acreditó los eventos de capacitación y técnico-médicos, conforme a lo reportado en los indicadores que se establezcan en la materia, y
- la homologación de la información sobre los eventos de capacitación impartidos y el personal inscrito, registrada en los diversos documentos institucionales.

Lo anterior se realizará a efecto de contar con información relevante y de calidad del cumplimiento de objetivos y metas sobre la capacitación de recursos humanos y fortalecer la rendición de cuentas, en los términos de los artículos 90, fracción I, de la Ley General de Salud; segundo, disposición 9, normas tercera, párrafo primero, y numeral 12, y cuarta, párrafo primero, subnumerales 13.03 y 15.08, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno; 40, fracción VIII, del Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca; del apartado VI, numeral 5, del Manual de Organización Específico del Hospital

Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, y de la Matriz de Indicadores para Resultados del Pp E010, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de las medidas emprendidas.

Los términos de esta recomendación y los mecanismos para su atención, por parte de la entidad fiscalizada, quedan asentados en el Acta de la Reunión de Presentación de Resultados Finales y Observaciones Preliminares en los términos del artículo 42 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

4. *Contribución al desarrollo profesional de los recursos humanos conforme a las necesidades de la salud de la población en su ámbito de actuación*

La importancia del desarrollo profesional de los recursos humanos, en el marco del Pp E010, radica en que el HRAEI forme, actualice y capacite capital humano especializado para contribuir a garantizar la atención de necesidades de salud de la población en su ámbito de actuación.³⁷

Con el propósito de evaluar en qué medida, mediante la operación del Pp E010 en 2022, el HRAEI contribuyó al desarrollo de los recursos humanos formados, actualizados y capacitados, conforme a las necesidades de salud de la población en su ámbito de actuación, mediante el anexo 3 del Acta número 2022-0127-AFITA del 11 de abril de 2023, se requirió: la cartera de servicios; los posgrados que impartió y su vinculación con dicha cartera; las metas y resultados de los indicadores “Eficacia en la formación de médicos especialistas”, “Eficiencia terminal de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados” “Porcentaje de profesionales de la salud que concluyeron cursos en educación continua” y “Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación administrativa-gerencial” y “Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación técnico-médico”, así como las bases de datos y la evidencia documental de los egresados en los posgrados clínicos y no clínicos; de los profesionales que fueron actualizados y capacitados en las vertientes administrativa-gerencial y técnico-médica. Con los oficios números DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023 y DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el ente proporcionó la respuesta a la solicitud.

Se constató que, en 2022, el HRAEI contó con una cartera de servicios médicos y, con base en la información proporcionada, el ente registró la vinculación con los posgrados impartidos, como se detalla a continuación:

37 Elaborado por la DGADPP, con base en los artículos 90, fracción I, de la Ley General de Salud, y 3, fracción IV, y 40, fracción VIII, del Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca; el Programa Sectorial de Salud 2022-2024, y el Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal, Cuenta Pública 2022, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Informe Individual del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2022

| CARTERA DE SERVICIOS DEL HRAEI, 2022 | | | | | VINCULACIÓN DE LOS POSGRADOS CON LA CARTERA DE SERVICIOS EN EL HRAEI, 2022 | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|--|--------------------------------------|---|--|--------------------------------------|----------------------|
| a) Especialidades quirúrgicas | 17. Trasplantes | 31.2. Hemostasia y Trombosis | 49. Clínica de Catéteres | 72. Medicina Física y Rehabilitación | Posgrados | Vinculado con la cartera de servicio | Servicios vinculados |
| 1. Angiología | 17.1. Trasplante Renal | 32. Infectología | 50. Clínica de Heridas y Estomas | 73. Medicina Nuclear | | | |
| 2. Cirugía Bariátrica | 17.2. Trasplante Cardíaco | 33. Inmunología y Alergias | 51. Clínica del Dolor | 74. Nutrición | | | |
| 3. Cirugía Cardiovascular | 17.3. Trasplante de Córnea | 34. Medicina Interna | 52. Clínica del Sueño | 75. Prótesis y Órtesis | | | |
| 3.1 Defectos Congénitos | 17.4. Trasplante Hepático | 35. Nefrología | 53. Cuidados Intensivos Neonatales | 76. Rehabilitación | | | |
| 4. Cirugía de Tórax | 18. Traumatología y Ortopedia | 36. Neonatología | 54. Cuidados Intensivos Neonatales | 76.1. Rehabilitación Cardíaca | | | |
| 5. Cirugía General | 18.1. Cirugía de Columna | 37. Neumología | 55. Cuidados Intermedios Pediátricos | 76.2. Rehabilitación Física | | | |
| 6. Cirugía Maxilofacial | 18.2. Ortopedia Artroscópica | 37.1 Fisiología y Terapia Respiratoria | 56. Cuidados Intermedios Adultos | 76.3. Rehabilitación Neurológica | | | |
| 7. Cirugía Oncológica | 18.3. Ortopedia Oncológica | 38. Neurología | 57. Cuidados Intermedios Neonatales | 76.4. Rehabilitación Pulmonar | | | |
| 8. Cirugía Pediátrica | 19. Urología | 39. Nutrición Médica | 57.1. Cuidados Neurointensivos | 76.5. Terapia de Lenguaje | | | |
| 8.1. Cirugía Neonatal | 19.1. Oncourología | 40. Oncología Médica | 58. Cuidados Intermedios Pediátricos | 76.6. Terapia Ocupacional | | | |
| 9. Cirugía Plástica y Reconstructiva | | 40.1. Radiología Oncológica | 59. Endoscopia Pediátrica y Adultos | 77. Oncología | | | |
| 9.1. Microcirugía | 20. Alergología | 41. Pediatría Médica | 60. Fisiología | 78. Quimioterapia | | | |
| 10. Gastrocirugía | 21. Allogía | 42. Psicología Clínica | 61. Hemodiálisis | 79. Radioterapia | | | |
| 11. Ginecología y Obstetricia | 22. Cardiología Adultos y Pediátricos | 43. Reumatología | 62. Imagenología | 80. Urodinamia | | | |
| 11.1. Medicina Materno Fetal | 22.1. Intervencionista | | 63. Mastografía | | | | |
| 11.2. Ginecología Oncológica | 22.2. Ecocardiografía | 44. Anatomía Patológica | 64. Radiología Intervencionista | 81. Clínica de Bariátrica | | | |
| 12. Neurocirugía | 22.3. Rehabilitación Cardíaca | 44.1. Neuropatología | 65. Rayos X | 82. Clínica de Cáncer Bucal | | | |
| 12.1. Cirugía de Base de Cráneo | 23. Electrofisiología | 44.2. Oncopatología | 66. Resonancia Magnética | 83. Clínica de Cirugía Ambulatoria | | | |
| 12.2. Cirugía Estereotáxica | 24. Cuidados Paliativos | 44.3. Citopatología | 67. Tomografía | 84. Clínica de Hemofilia | | | |
| 12.3. Radiocirugía | 25. Dermatología | 45. Anestesiología | 68. Ultrasonografía | 85. Clínica de Hepatitis C | | | |
| 13. Neurootorrinolaringología | 26. Dermatología Oncológica | 45.1. Anestesiología en Trauma | 69. Inhaloterapia | 86. Clínica Pos Covid-19 | | | |
| 14. Oftalmología | 27. Endocrinología | 45.2. Anestesiología Pediátrica | 69.1. Espirometría | 87. Clínica (CREHER) | | | |
| 14.1. Retina | 28. Gastroenterología | 45.3. Cardioanestesiología | 69.2. Fisiología Pulmonar | 88. Clínica de Labio y Paladar hendido | | | |
| 14.2. Órbita Ocular | 29. Genética | 45.4. Neuroanestesiología | 69.3. Oligoterapia | 89. Clínica de accidente Vascular Cerebral | | | |
| 14.3. Córnea | 30. Geriatria | 46. Audiología Pediátrica y Adultos | 69.4. Pletismografía | Atender las patologías y servicios asociados al segundo nivel de atención | | | |
| 15. Otorrinolaringología | 31. Hematología | 47. Banco de Sangre | 70. Laboratorio Clínico | | | | |
| 16. Proctología | 31.1. Trasplante de Médula Ósea | 48. Braquiterapia | 71. Laboratorio Molecular | | | | |

| | |
|-----------------------|---|
| FUENTE: | Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEI con los oficios números DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023 y DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023. |
| Cartera de servicios: | conjunto de servicios que ofertan los hospitales de alta especialidad, de conformidad con su misión institucional, organización, recursos, personal, insumos y servicios disponibles. Esta cartera se construye a partir de las especialidades y subespecialidades; procedimientos clínicos y quirúrgicos; servicios ambulatorios y hospitalarios que se ofertan a la población, y se determina a partir de [...] necesidades de atención de alta especialidad (Acuerdo por el que se emite el Modelo de Atención a la Salud para el Bienestar) |
| Entrada directa: | Aquella que para su ingreso no requiere acreditar estudios previos de una especialidad médica (Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022). |
| Entrada indirecta: | Aquella que para su ingreso requiere acreditar estudios previos de una especialidad médica de entrada directa y/o indirecta, de acuerdo con lo señalado en el programa académico correspondiente (Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022). |
| Alta especialidad: | Servicios médicos clínicos reconocidos como tales por la Junta de Gobierno del Hospital, que precisan de [...] de personal calificado y certificado [...] para proporcionar atención a problemas de salud de alta complejidad, alto costo y baja prevalencia (proporcionado por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023). |

Para 2022, el HRAEI registró que operacionalizó 19 posgrados (17 clínicos y 2 no clínicos), de los cuales, con base en la información proporcionada, el 68.4% (13) estuvieron vinculados directamente con los servicios de su cartera médica, que constituye un conjunto de servicios que responden a necesidades y demandas de las personas, pero aún debe precisar la relación de los 6 posgrados restantes con su cartera de servicios.

Adicionalmente, en los resultados 1 “Formación de recursos humanos”, 2 “Actualización de recursos humanos” y 3 “Capacitación de recursos humanos” del presente documento, se presentó el análisis de los indicadores “Eficacia en la formación de médicos especialistas”, “Eficiencia terminal de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados”, “Porcentaje de profesionales de la salud que concluyeron cursos de educación continua”, “Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación administrativa-gerencial” y “Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación técnico-médica” vinculados con dichas acciones, como se muestra en el esquema siguiente:

ESQUEMA DE ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS REPORTADOS EN LOS INDICADORES RELACIONADOS CON LA FORMACIÓN,
ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL HRAEI, 2022¹

| ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL HRAEI, 2022 | | | Análisis de la DGADPP | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|--|-------|-------|--------|-------|---|--|---|--|
| Objetivo | Vertientes | Deber ser | <p>En 2022, en el indicador “Eficacia en la formación de médicos especialistas”, el HRAEI registró que el 83.3% de los médicos obtuvieron constancia de conclusión, 20 de los 24 inscritos en la misma cohorte, por lo que se identificaron áreas de mejora por realizar, referentes al perfeccionamiento de los mecanismos de control para mostrar la evidencia de los 4 recursos que no obtuvieron dicha constancia; además de diferencias con sus registros internos.</p> <p>En el indicador “Eficiencia terminal de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados”, el ente registró que el 83.3% obtuvieron constancia de conclusión, 25 de los 30 inscritos en la misma cohorte, por lo que se identificaron áreas de mejora por realizar, referentes al perfeccionamiento de los mecanismos de control para mostrar la evidencia de los 5 recursos que no obtuvieron dicha constancia; además de diferencias con sus registros internos.</p> <p>En términos de la conceptualización de “formación de recursos humanos”, en el marco de la valoración del control interno institucional, se identificó un área de mejora por realizar, a efecto de incluir, en un documento interno formalmente establecido y autorizado, dicha conceptualización, especifique las actividades que se realizan en la materia, y precise, defina y clasifique los posgrados ofertados anualmente. Asimismo, se identificaron diversas definiciones entre 4 de los 5 HRAE que son motivo de la fiscalización de la Cuenta Pública 2022 y que operan el Pp E010,² como se presenta a continuación:</p> <table><tr><th>HRAEI</th><th>HRAEB</th><th>HRAEPY</th><th>HRAEO</th></tr><tr><td>Las políticas y los programas que tienen como propósito identificar las necesidades de capacitación y desarrollo del personal del hospital con el objeto de impulsar la actualización de sus capacidades y habilidades, para mantener la plantilla de recursos humanos óptimos en concordancia a las necesidades del personal y del Hospital.</td><td>El conjunto de individuos que reciben algún tipo de entrenamiento para ejecutar tareas relacionadas con la producción de servicios de salud personales y poblacionales, a los procesos relacionados a esta producción y a su evaluación.</td><td>Proceso que implica las estrategias, contenidos, técnicas y métodos de evaluación de estudiantes de pre y posgrado.</td><td>Comprende las actividades de crear planes de formación y llevarlos a cabo, de estudiar el potencial de los trabajadores, evaluar la motivación de los mismos, controlar el desempeño de las tareas, e incentivar la participación del Recurso Humano.</td></tr></table> | | | | HRAEI | HRAEB | HRAEPY | HRAEO | Las políticas y los programas que tienen como propósito identificar las necesidades de capacitación y desarrollo del personal del hospital con el objeto de impulsar la actualización de sus capacidades y habilidades, para mantener la plantilla de recursos humanos óptimos en concordancia a las necesidades del personal y del Hospital. | El conjunto de individuos que reciben algún tipo de entrenamiento para ejecutar tareas relacionadas con la producción de servicios de salud personales y poblacionales, a los procesos relacionados a esta producción y a su evaluación. | Proceso que implica las estrategias, contenidos, técnicas y métodos de evaluación de estudiantes de pre y posgrado. | Comprende las actividades de crear planes de formación y llevarlos a cabo, de estudiar el potencial de los trabajadores, evaluar la motivación de los mismos, controlar el desempeño de las tareas, e incentivar la participación del Recurso Humano. |
| HRAEI | HRAEB | HRAEPY | HRAEO | | | | | | | | | | | |
| Las políticas y los programas que tienen como propósito identificar las necesidades de capacitación y desarrollo del personal del hospital con el objeto de impulsar la actualización de sus capacidades y habilidades, para mantener la plantilla de recursos humanos óptimos en concordancia a las necesidades del personal y del Hospital. | El conjunto de individuos que reciben algún tipo de entrenamiento para ejecutar tareas relacionadas con la producción de servicios de salud personales y poblacionales, a los procesos relacionados a esta producción y a su evaluación. | Proceso que implica las estrategias, contenidos, técnicas y métodos de evaluación de estudiantes de pre y posgrado. | Comprende las actividades de crear planes de formación y llevarlos a cabo, de estudiar el potencial de los trabajadores, evaluar la motivación de los mismos, controlar el desempeño de las tareas, e incentivar la participación del Recurso Humano. | | | | | | | | | | | |
| | Actualización de recursos humanos | Indicador 1: Porcentaje de profesionales de la salud que concluyeron cursos de educación continua Meta: 95.0% | <p>En 2022, la entidad reportó que 2,946 de los 3,127 participantes inscritos obtuvieron la constancia de conclusión en los cursos de educación continua, lo que significó un cumplimiento de 94.2%.</p> <p>En cuanto a la definición de “actualización de recursos humanos”, en el en el marco de la valoración del control interno institucional, se identificó un área de mejora por realizar, a efecto de incluir, en un documento interno formalmente establecido y autorizado, dicha conceptualización, y se precisen las características y los tipos de cursos que se pueden otorgar anualmente. Además, se identificaron diversas conceptualizaciones entre 4 de los 5 HRAE que son motivo de la fiscalización de la Cuenta Pública 2022 y que operan el Pp E010,² como se detalla a continuación:</p> <table><tr><th>HRAEI</th><th>HRAEB</th><th>HRAEPY</th><th>HRAEO</th></tr><tr><td>Todas las acciones tendientes para gestionar a mediano y largo plazo, el desarrollo de las personas servidoras públicas, tanto en forma vertical como horizontal.</td><td>Brindar y otorgar mecanismos al personal de formación continua para poder dar un mejor servicio y conocer las últimas novedades, tecnologías, tratamientos y herramientas que les permitan mejorar su desempeño.</td><td>Se refiere de manera genérica a cualquier medio para proporcionar información sobre los cambios que se han suscitado respecto a la versión previa</td><td>Para la actualización “se lleva a cabo la Educación Continua, la cual consiste en la actualización del personal médico y paramédico en conocimientos sobre problemas de salud actuales en la comunidad, esta estrategia está dirigida a personal de salud interno y externo, los capacitadores son los médicos especialistas o personal institucional que comparte sus conocimientos al resto del personal”. Asimismo, define la educación continua como “un proceso orientado a mantener una formación integral del personal adscrito al hospital, aplicado al perfeccionamiento constante de las competencias individuales y profesionales”.</td></tr></table> | | | | HRAEI | HRAEB | HRAEPY | HRAEO | Todas las acciones tendientes para gestionar a mediano y largo plazo, el desarrollo de las personas servidoras públicas, tanto en forma vertical como horizontal. | Brindar y otorgar mecanismos al personal de formación continua para poder dar un mejor servicio y conocer las últimas novedades, tecnologías, tratamientos y herramientas que les permitan mejorar su desempeño. | Se refiere de manera genérica a cualquier medio para proporcionar información sobre los cambios que se han suscitado respecto a la versión previa | Para la actualización “se lleva a cabo la Educación Continua, la cual consiste en la actualización del personal médico y paramédico en conocimientos sobre problemas de salud actuales en la comunidad, esta estrategia está dirigida a personal de salud interno y externo, los capacitadores son los médicos especialistas o personal institucional que comparte sus conocimientos al resto del personal”. Asimismo, define la educación continua como “un proceso orientado a mantener una formación integral del personal adscrito al hospital, aplicado al perfeccionamiento constante de las competencias individuales y profesionales”. |
| HRAEI | HRAEB | HRAEPY | HRAEO | | | | | | | | | | | |
| Todas las acciones tendientes para gestionar a mediano y largo plazo, el desarrollo de las personas servidoras públicas, tanto en forma vertical como horizontal. | Brindar y otorgar mecanismos al personal de formación continua para poder dar un mejor servicio y conocer las últimas novedades, tecnologías, tratamientos y herramientas que les permitan mejorar su desempeño. | Se refiere de manera genérica a cualquier medio para proporcionar información sobre los cambios que se han suscitado respecto a la versión previa | Para la actualización “se lleva a cabo la Educación Continua, la cual consiste en la actualización del personal médico y paramédico en conocimientos sobre problemas de salud actuales en la comunidad, esta estrategia está dirigida a personal de salud interno y externo, los capacitadores son los médicos especialistas o personal institucional que comparte sus conocimientos al resto del personal”. Asimismo, define la educación continua como “un proceso orientado a mantener una formación integral del personal adscrito al hospital, aplicado al perfeccionamiento constante de las competencias individuales y profesionales”. | | | | | | | | | | | |
| | Capacitación de recursos humanos | Indicador 2: Porcentaje de servidores públicos que | <p>En 2022, el HRAEI reportó en el indicador “Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación administrativa-gerencial” que el 66 de los 68 de los servidores inscritos acreditaron la capacitación, lo que significó un cumplimiento de 97.1%; no obstante, se identificaron áreas de mejora por realizar, debido a diferencias con sus registros internos.</p> | | | | | | | | | | | |

Informe Individual del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2022

| Objetivo | Vertientes | Deber ser | Análisis de la DGADPP | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|--|-------|-------|--------|-------|---|---|--|--|
| | | <p>acreditan cursos de capacitación administrativa-gerencial</p> <p>Meta: 100.0%</p> <p>Indicador 1:</p> <p>Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación técnico-médica</p> <p>Meta: 87.0%</p> | <p>En el indicador "Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación técnico-médico", el ente registró que el 100.0% de los 82 servidores públicos inscritos acreditaron la capacitación; no obstante, se identificaron áreas de mejora por realizar, debido a diferencias con sus registros internos.</p> <p>Por lo que corresponde a la conceptualización de "capacitación de recursos humanos", en el marco de la valoración del control interno institucional, se identificó un área de mejora por realizar, a efecto de incluir, en un documento interno formalmente establecido y autorizado, dicha conceptualización, y se precisen las características y los tipos de cursos que se pueden otorgar anualmente. Asimismo, se identificaron diversas definiciones entre 4 de los 5 HRAE que son motivo de la fiscalización de la Cuenta Pública 2022 y que operan el Pp E010,² como se detalla a continuación:</p> <table><tr><th>HRAEI</th><th>HRAEB</th><th>HRAEPY</th><th>HRAEO</th></tr><tr><td>Proceso permanente cuyo propósito es desarrollar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes del personal para que éste se desempeñe adecuadamente en su puesto de trabajo.</td><td>El esfuerzo encaminado a mejorar los conocimientos y las destrezas disponibles del personal que labra en la organización.</td><td>Es la formación para desempeñar una función específica, esta puede tener naturaleza procedi-mental, teórica o mixta.</td><td>"Proceso formal, mediante el cual se proporciona información teórica y técnica para desarrollar habilidades, destrezas y actitudes, con la finalidad de que las personas capacitadas desempeñen de manera más eficiente sus funciones". La capacitación técnico-médica "se caracteriza por atender a las labores sustantivas de la Secretaría de Salud y sus Órganos desconcentrados y organismos descentralizados". Mientras que 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, normatividad y aspectos legales".</td></tr></table> | | | | HRAEI | HRAEB | HRAEPY | HRAEO | Proceso permanente cuyo propósito es desarrollar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes del personal para que éste se desempeñe adecuadamente en su puesto de trabajo. | El esfuerzo encaminado a mejorar los conocimientos y las destrezas disponibles del personal que labra en la organización. | Es la formación para desempeñar una función específica, esta puede tener naturaleza procedi-mental, teórica o mixta. | "Proceso formal, mediante el cual se proporciona información teórica y técnica para desarrollar habilidades, destrezas y actitudes, con la finalidad de que las personas capacitadas desempeñen de manera más eficiente sus funciones". La capacitación técnico-médica "se caracteriza por atender a las labores sustantivas de la Secretaría de Salud y sus Órganos desconcentrados y organismos descentralizados". Mientras que 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, normatividad y aspectos legales". |
| HRAEI | HRAEB | HRAEPY | HRAEO | | | | | | | | | | | |
| Proceso permanente cuyo propósito es desarrollar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes del personal para que éste se desempeñe adecuadamente en su puesto de trabajo. | El esfuerzo encaminado a mejorar los conocimientos y las destrezas disponibles del personal que labra en la organización. | Es la formación para desempeñar una función específica, esta puede tener naturaleza procedi-mental, teórica o mixta. | "Proceso formal, mediante el cual se proporciona información teórica y técnica para desarrollar habilidades, destrezas y actitudes, con la finalidad de que las personas capacitadas desempeñen de manera más eficiente sus funciones". La capacitación técnico-médica "se caracteriza por atender a las labores sustantivas de la Secretaría de Salud y sus Órganos desconcentrados y organismos descentralizados". Mientras que 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, normatividad y aspectos legales". | | | | | | | | | | | |

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023; por el HRAEB con el oficio número HRAEB/DG/0503/2023 del 22 de mayo de 2023; por el HRAEPY con el oficio número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023 y por el HRAEO con el oficio número HRAEO/DAF/SRH/568/2023 del 7 de junio de 2023.

- 1 El personal de la DGADPP, a cargo de la presente auditoría, realizó una visita técnica al HRAEI el 4 de mayo de 2023. En dicha visita el personal de la entidad presentó su Informe de Autoevaluación de 2022, en el cual expuso la capacidad instalada y porcentaje de operación anual; la situación operativa en cuanto a los servicios de salud ofertados; la situación financiera, y el Sistema de Evaluación del Desempeño. Asimismo, se realizó un recorrido por las instalaciones en las que se prestan los servicios de formación, actualización y capacitación, conformado, en términos generales, por áreas destinadas a la enseñanza; el auditorio para la exposición de temas afines al hospital, así como áreas administrativas. Al respecto, el personal del HRAEI explicó el proceso que se lleva a cabo para la ejecución de esos servicios, desde la identificación de necesidades hasta la ejecución de las acciones, conforme a lo programado, y se informó sobre las herramientas utilizadas para el procesamiento de la información.
- 2 La auditoría número 124 "Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud - Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria 'Bicentenario 2010'", a cargo del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010" (HRAEV) corresponde a la tercera entrega de los informes individuales de la revisión de la Cuenta Pública 2022.

Siglas: HRAE: Hospitales Regionales de Alta Especialidad; HRAEI: Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca; HRAEB: Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío; HRAEPY: Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, y HRAEO: Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca.

Con el análisis de los resultados de los indicadores para medir el objetivo de Propósito definidos en la MIR, el ente reportó que, en 2022, egresaron 45 de los 54 recursos humanos inscritos en la misma cohorte en los posgrados ofertados, el 44.4% (20) en el área clínica y el 55.6% (25), en la no clínica; que 2,946 de los 3,127 participantes inscritos obtuvieron la constancia de conclusión en los cursos de educación continua, así como que 148 de los 150 servidores públicos inscritos acreditaron la capacitación gerencial-administrativa y técnico-médica.

Al respecto, con la vinculación de los posgrados, en cuanto a los servicios de su cartera médica, que constituye un conjunto de servicios que responden a necesidades y demandas de las personas, así como los resultados de los indicadores establecidos en la MIR del programa, el HRAEI con el desarrollo de la formación, actualización y capacitación de los recursos humanos, en el marco de la operación del Pp E010, contribuyó al desarrollo profesional de los recursos humanos conforme a las necesidades de la salud de la población en su ámbito de actuación.

No obstante, en el marco de la valoración del control interno institucional, se identificaron áreas de mejora por realizar, a efecto de incorporar en documentos institucionales las conceptualizaciones de los términos “formación”, “actualización” y “capacitación” de recursos humanos, así como el perfeccionamiento de los mecanismos de control para mostrar la evidencia de las diferencias de los resultados obtenidos en los indicadores, respecto de lo programado y con los registros internos del HRAEI.³⁸

5. *Economía de los recursos*

La importancia de analizar el presupuesto ejercido por el HRAEI, en el marco del Pp E010, radica en verificar que los recursos se erogaron en la formación, actualización y capacitación de los recursos humanos, a fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos establecidos en el programa.³⁹

El análisis del resultado se desarrolló en dos incisos: a) presupuesto aprobado, modificado y ejercido, y b) recursos erogados en la formación, actualización y capacitación.

a) Presupuesto aprobado, modificado y ejercido

Con el propósito de verificar que, en 2022, en el marco del Pp E010, el HRAEI ejerció el presupuesto asignado, mediante el Anexo 3 del Acta número 2022-0127-AFITA del 11 de abril de 2023, se requirió: la información del presupuesto original, modificado y ejercido en 2022, así como las bases de datos y la evidencia documental de las adecuaciones presupuestarias, y las cuentas por liquidar certificadas (CLC). Con los oficios números DAF/HRAEI/522/2023 y DAF/HRAEI/946/2023 del 17 de mayo y 11 de agosto de 2023, el ente proporcionó la respuesta a la solicitud.

38 A efecto de no duplicar las recomendaciones vinculadas con la incorporación en documentos institucionales las concepciones de los términos “formación”, “actualización” y “capacitación” de recursos humanos, así como del perfeccionamiento de los mecanismos de control para mostrar la evidencia de las diferencias de los resultados obtenidos en los indicadores, respecto de lo programado y con los registros internos del HRAEI, éstas se reportarán únicamente en los resultados números 1 “Formación de recursos humanos”, 2 “Actualización de recursos humanos” y 3 “Capacitación de recursos humanos” del presente documento.

39 Elaborado por la DGADPP, con base en los artículos 134, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 90, fracción I, de la Ley General de Salud, y 3, fracción IV, y 40, fracción VIII, del Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, y el Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal, Cuenta Pública 2022, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En el PEF de 2022 se aprobó un presupuesto de 5,928,826.7 miles de pesos (mdp) para la operación del Pp E010, de los cuales el 0.1% (4,134.2 mdp) se asignó al HRAEI: 1,327.5 mdp (32.1%) al concepto de gasto 1100 Remuneraciones al personal de carácter permanente; 1,004.9 mdp (24.3%), al 1300 Remuneraciones adicionales y especiales; 385.7 mdp (9.3%), al 1400 Seguridad social; 1,109.1 mdp (26.8%), al 1500 Otras prestaciones sociales y económicas; 82.6 mdp (2.0%), al 1700 Pago de estímulos a servidores públicos; 117.5 mdp (2.8%), al 3300 Servicios profesionales, científicos, técnicos y otros servicios, y 106.9 mdp (2.6%), al 3900 Otros servicios generales.⁴⁰

Al respecto, la entidad reportó la realización 19 adecuaciones presupuestarias, mediante las cuales realizó 39 movimientos para la modificación del presupuesto aprobado, como se detalla a continuación:

PRESUPUESTO APROBADO Y MODIFICADO EN EL PP E010, A CARGO DEL HRAEI, 2022

(Miles de pesos y porcentajes)

| Aprobado¹ | Movimientos en las adecuaciones presupuestarias | | | | Total | Modificado comprobado por el HRAEI | Modificado reportado en Cuenta Pública | Variación porcentual |
|-----------|---|---------|-------------|---------|-----------|------------------------------------|--|----------------------|
| | Ampliaciones | | Reducciones | | | | | |
| | Número | Monto | Número | Monto | | | | |
| (a) | (b) | (c) | (d) | (e) | (f)=(c-e) | (g)=(a+f) | (h) | (i)=[(h/a)-1]*100 |
| 4,134.2 | 19 | 8,746.4 | 20 | 1,640.4 | 7,106.0 | 11,240.2 | 11,240.2 | 171.9 |

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023.

1: Adicionalmente, para 2022, se aprobaron 230.0 miles de pesos como ingresos propios al HRAEI.

De los 39 movimientos realizados con las 19 adecuaciones presupuestarias emitidas para el Pp E010, a cargo del HRAEI en 2022, el 48.7% (19) correspondió a ampliaciones y el 51.3% (20), a reducciones, equivalentes a una ampliación neta de 7,106.0 mdp, por lo que el monto modificado comprobado por el HRAEI y registrado en la Cuenta Pública 2022 fue de 11,240.2 mdp, 171.9% más que el presupuesto aprobado de 4,134.2 mdp.

40 De acuerdo con el Presupuesto de Egresos de la Federación de 2022, el Pp E010 estuvo a cargo de 34 unidades responsables de la Administración Pública Federal, entre las que se encontró el HRAEI.

Adicionalmente, para 2022, se aprobaron 230.0 miles de pesos como ingresos propios al HRAEI.

El presupuesto ejercido por el HRAEI en 2022 se muestra a continuación:

PRESUPUESTO MODIFICADO Y EJERCIDO EN EL PP E010, A CARGO DEL HRAEI, 2022

(Miles de pesos)

| Capítulos de gasto | Conceptos de gasto | Modificado | Ejercido |
|---------------------------|---|------------|----------|
| | | (a) | (b) |
| Total | | 11,240.2 | 11,240.2 |
| 1000 Servicios personales | 1100 Remuneraciones al personal de carácter permanente | 1,327.5 | 1,327.5 |
| | 1300 Remuneraciones adicionales y especiales | 987.0 | 987.0 |
| | 1400 Seguridad social | 384.5 | 384.5 |
| | 1500 Otras prestaciones sociales y económicas | 1,094.9 | 1,094.9 |
| | 1700 Pago de estímulos a servidores públicos | 82.6 | 82.6 |
| 3000 Servicios generales | 3300 Servicios profesionales, científicos, técnicos y otros servicios | 198.8 | 198.8 |
| | 3900 Otros servicios generales | 7,164.9 | 7,164.9 |

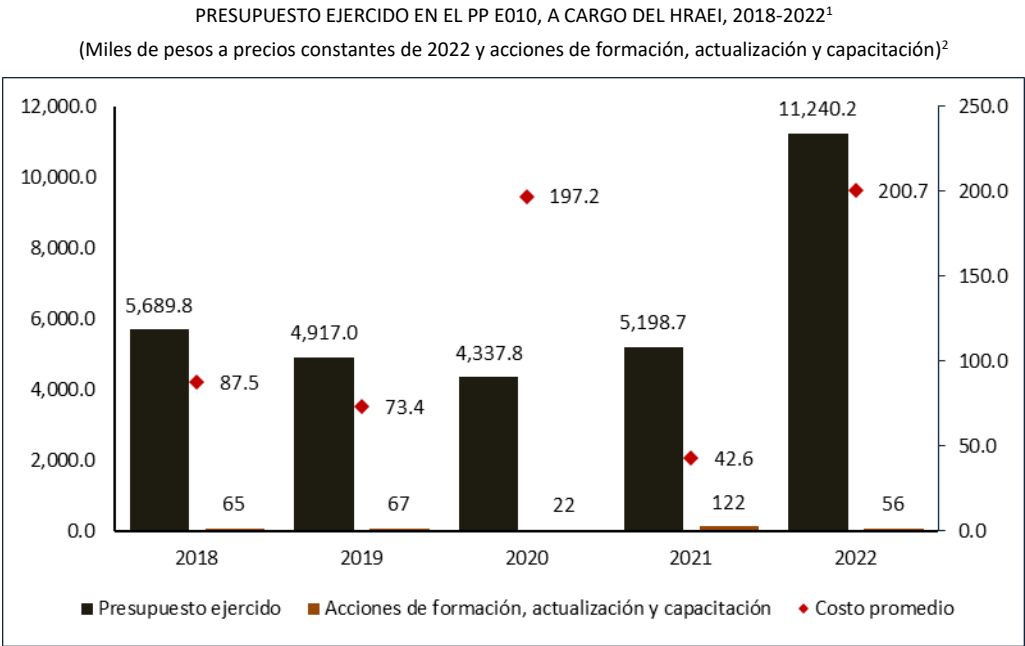
FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023.

Para 2022, el HRAEI registró un gasto de 11,240.2 mdp, mediante la emisión de 138 Cuentas por Liquidar Certificadas (CLC), igual que el presupuesto modificado y reportado como ejercido en la Cuenta Pública, de los cuales 1,327.5 mdp (11.8%) se dirigieron al concepto de gasto 1100 Remuneraciones al personal de carácter permanente; 987.0 mdp (8.8%), al 1300 Remuneraciones adicionales y especiales; 384.5 mdp (3.4%), al 1400 Seguridad social; 1,094.9 mdp (9.7%), al 1500 Otras prestaciones sociales y económicas; 82.6 mdp (0.7%), al 1700 Pago de estímulos a servidores públicos; 198.8 mdp (1.8%), al 3300 Servicios profesionales, científicos, técnicos y otros servicios, y 7,164.9 mdp (63.7%), al 3900 Otros servicios generales.

b) Recursos erogados en la formación, actualización y capacitación

Con el fin de analizar el comportamiento del presupuesto ejercido y las acciones realizadas en materia de formación, actualización y capacitación de recursos humanos por el HRAEI en el periodo 2018-2022, en el marco del Pp E010, mediante el anexo 3 del Acta número 2022-0127-AFITA del 11 de abril de 2023, se requirió: el presupuesto ejercido, así como los posgrados impartidos, los cursos de actualización y los eventos de capacitación realizados en dicho periodo, el cual fue seleccionado de conformidad con la metodología de la ASF para el uso de métodos cuantitativos y cualitativos aplicados a la auditoría. Con los oficios números DAF/HRAEI/522/2023 y DAF/HRAEI/946/2023 del 17 de mayo y 11 de agosto de 2023, el ente proporcionó la respuesta a la solicitud.

De 2018 a 2022, el costo promedio de las acciones en formación, actualización y capacitación del HRAEI,⁴¹ a precios constantes de 2022, se muestra a continuación:



FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023 y en la Cuenta Pública de 2018 a 2022.

- 1 Las cifras del presupuesto ejercido del periodo 2018-2021 fueron deflactadas con el factor de actualización a 2022, conforme a lo siguiente: para 2018 con el factor de 1.2209; para 2019, de 1.1725; para 2020, de 1.1256, y para 2021, de 1.0703.
- 2 Las acciones de formación corresponden a posgrados impartidos; las de actualización, a cursos realizados, y las de capacitación, a eventos ejecutados. Las acciones de 2018 a 2021 se corresponden con lo reportado en el Informe de Autoevaluación del HRAEI de 2022 y las de 2022, con base en la información proporcionada por el ente con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023.

NOTA: El periodo de referencia 2018-2022, fue seleccionado de conformidad con la metodología de la ASF para el uso de métodos cuantitativos y cualitativos aplicados a la auditoría.

En el periodo de estudio se observó un ajuste general a la baja en el presupuesto ejercido por el HRAEI con un repunte al final, ya que para 2020 el gasto decreció en 23.8% (1,352.0 mdp); sin embargo, en 2022, se incrementó en 159.1% (6,902.4 mdp). Por su parte, el número de acciones en materia de formación, actualización y capacitación ejecutados por el ente mostró una evolución discontinua; para 2020 disminuyó en 43 acciones, en 2021 se incrementó en 100, mientras que en 2022 volvió a disminuir en 66.

41 Las acciones de formación corresponden a posgrados impartidos; las de actualización, a cursos realizados, y las de capacitación, a eventos ejecutados.

Con base en estos factores, se identificó que el presupuesto y las acciones no han seguido la misma tendencia, y han tenido un comportamiento discontinuo de su costo promedio, ya que de 2018 a 2020 aumentó en 125.4% (109.7 mdp); para 2021 disminuyó en 78.4% (154.6 mdp), mientras que para 2022 se incrementó nuevamente en 371.1% (158.1 mdp).

Por lo anterior, se determinó como área de mejora por realizar, identificar mediante un diagnóstico presupuestario y de la realización de actividades de formación, actualización y capacitación, las variables que le permitan discernir de qué forma aplicarán el presupuesto para las acciones que se realizarán en ejercicios subsecuentes, considerando la tendencia histórica registrada, a fin de garantizar que la programación y presupuestación se realice en función de las metas y resultados alcanzados en el ejercicio fiscal inmediato anterior y se disponga de los recursos suficientes que le permitan al hospital desarrollar las actividades encaminadas al logro de los objetivos del Pp E010.

Con motivo de la presentación de resultados finales y observaciones preliminares que fueron notificados mediante el oficio número DGADPP/251/2023 del 7 de septiembre de 2023, el HRAEI proporcionó información por medio del oficio número DAF/HRAEI/1138/2023 del 3 de octubre de 2023, a fin de atender los hallazgos que derivaron de la revisión. Los resultados del análisis efectuado se presentan a continuación:

- En relación con la observación referente a la realización de un diagnóstico presupuestario y de la realización de actividades de formación, actualización y capacitación para identificar las variables que le permitan discernir de qué forma aplicarán el presupuesto para las acciones que se realizarán, considerando la tendencia histórica registrada, a fin de garantizar que la programación y presupuestación se realice en función de las metas y resultados alcanzados en el ejercicio fiscal inmediato anterior y se disponga de los recursos suficientes que le permitan al hospital desarrollar las actividades encaminadas al logro de los objetivos del Pp E010, el HRAEI remitió la Minuta de Trabajo número EAM/15/HRAEI/SRF/2023 del 14 de septiembre de 2023, sostenida entre la Subdirección de Recursos Financieros y la Coordinación de la Unidad de Planeación Estratégica, mediante la que informó que “ [...] se retomaron estrategias de planeación presupuestal, realizando un diagnóstico presupuestal del programa E010 para el ejercicio fiscal 2024; esta de manera interna con el fin de priorizar recursos para la capacitación”.

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, si bien, la entidad señaló que, mediante una minuta de trabajo, se realizó un diagnóstico presupuestal del Pp E010 para el ejercicio fiscal 2024, a fin de priorizar recursos para la capacitación del personal, no proporcionó el diagnóstico presupuestario y de la realización de actividades de formación, actualización y capacitación para identificar de qué forma aplicarán el presupuesto para las acciones que se realizarán, considerando la tendencia histórica registrada, a fin de garantizar que la programación y presupuestación se realice en función de las metas y resultados alcanzados en el ejercicio fiscal inmediato anterior y se disponga de los recursos suficientes que le permitan al hospital desarrollar las actividades encaminadas al logro de los objetivos. Por lo que se consideró necesario

emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

2022-1-12NBU-07-0127-07-004 **Recomendación**

Para que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, a través de su causahabiente el IMSS-BIENESTAR, en lo subsecuente, en términos de lo dispuesto por los artículos 5 y SEXTO TRANSITORIO, ambos del Decreto por el cual se desincorporan por fusión el Centro y los Hospitales Regionales de Alta Especialidad que se indican con el IMSS-BIENESTAR, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 2023, realice un diagnóstico presupuestario y de la realización de actividades de formación, actualización y capacitación para identificar las variables que le permitan discernir de qué forma aplicarán el presupuesto para las acciones que se realizarán, considerando la tendencia histórica registrada, a fin de garantizar que la programación y presupuestación se realice en función de las metas y resultados alcanzados en el ejercicio fiscal inmediato anterior y se disponga de los recursos suficientes que le permitan al hospital desarrollar las actividades encaminadas al logro de los objetivos del Pp E010 "Formación y capacitación de recursos humanos para la salud", en los términos del artículo 25, párrafo primero y fracción III, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de las medidas emprendidas para corregir las deficiencias detectadas.

Los términos de esta recomendación y los mecanismos para su atención, por parte de la entidad fiscalizada, quedan asentados en el Acta de la Reunión de Presentación de Resultados Finales y Observaciones Preliminares en los términos del artículo 42 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

6. *Percepción del beneficiario*

La importancia de la percepción del beneficiario, en el marco del Pp E010, radica en que el HRAEI evalúe la satisfacción del usuario, respecto de la formación impartida.⁴²

El análisis del resultado se desarrolló en dos incisos: a) percepción en posgrado clínico y b) percepción en posgrado no clínico.

a) Percepción en posgrado clínico

Con el propósito de verificar que, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEI evaluó la percepción de los recursos humanos formados en posgrado clínico, mediante el anexo 3 del Acta número 2022-0127-AFITA del 11 de abril de 2023, se requirió: los mecanismos y la

42 Elaborado por la DGADPP, con base en los artículos 111, párrafo segundo, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y 25, fracción IV, inciso d, del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y en el Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal, Cuenta Pública 2022, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

metodología para evaluar su satisfacción, las bases de datos que sustentaron los resultados, así como la evidencia documental correspondiente. Con los oficios números DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo y DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el ente proporcionó la respuesta a la solicitud.

Para 2022, se comprobó que la entidad implementó el indicador “Porcentaje de cursos de formación con percepción de calidad satisfactoria” establecido en la MIR del Pp E010,⁴³ y para el cual estableció como meta institucional que 13 de los 17 posgrados clínicos que implementó obtendrían una percepción satisfactoria, al registrar una calificación superior a los 80 puntos. Los resultados del indicador se detallan a continuación:

METAS Y RESULTADOS DEL INDICADOR “PORCENTAJE DE CURSOS DE FORMACIÓN CON PERCEPCIÓN DE CALIDAD SATISFACTORIA”, 2022¹

| | | | | | | |
|------------------------------|---|-------------|---------------|-----------|-------------|---------------|
| Nombre del indicador: | Porcentaje de cursos de formación con percepción de calidad satisfactoria | | | | | |
| Método de cálculo: | (Número de cursos de formación de posgrado impartidos con promedio de calificación de percepción de calidad por parte de los médicos en formación superior a 80 puntos/Total de cursos de formación de posgrado para médicos en formación impartidos en el periodo) x 100 | | | | | |
| Unidad de medida: Porcentaje | Programado | | | Realizado | | |
| | Numerador | Denominador | Resultado (%) | Numerador | Denominador | Resultado (%) |
| | 13 | 13 | 100.0 | 13 | 13 | 100.0 |
| Cumplimiento (%) | | | | | | |
| 100.0 | | | | | | |

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023.

1 En 2022, el HRAEI instrumentó 17 posgrados clínicos: 8 especialidades de entrada directa; 4 especialidades de entrada indirecta; 1 posgrados de alta especialidad y 4 posgrados de especialidad en enfermería.

El HRAEI reportó en su Informe de Autoevaluación y en el documento “Evaluación de Cumplimiento de Metas” que los 13 posgrados programados para ser evaluados obtuvieron una calificación de percepción satisfactoria, lo que significó un cumplimiento del 100.0%. No obstante, presentó áreas de mejora por realizar, referentes a perfeccionar los mecanismos de control para mostrar el registro y la documentación comprobatoria de las encuestas aplicadas, en las que se identifiquen los resultados cuantitativos sobre la medición de la satisfacción de los 13 posgrados.⁴⁴

43 En 2002, la CCINSHAE fungió como la unidad responsable de la MIR del Pp E010. Los resultados de los indicadores establecidos en esa matriz, incluido el de “Porcentaje de cursos de formación con percepción de calidad satisfactoria”, y registrados en la Cuenta Pública 2022, se integraron con los reportes de 34 unidades responsables de la Administración Pública Federal que prestaron servicios, entre los que se encontró, el HRAEI.

44 Con el oficio número DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el HRAEI proporcionó 145 cuestionarios de la encuesta de evaluación de satisfacción académica que fueron aplicados a los estudiantes de los 13 posgrados clínicos que se impartieron en 2022. El cuestionario se integró con 33 preguntas, con 6 opciones de respuesta: Muy satisfecho; Satisfecho; Indiferente; Insatisfecho; Muy insatisfecho y No aplica. Asimismo, proporciono la base de datos en Excel, denominada “Anexo 23”, con el registro cualitativo de las respuestas al cuestionario de evaluación de satisfacción académica, pero no se precisó la asignación de valores numéricos a la escala de evaluación utilizada.

b) Percepción en posgrado no clínico

Con el propósito de verificar que, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEI evaluó la percepción de los recursos humanos formados en posgrado no clínico, mediante el anexo 3 del Acta número 2022-0127-AFITA del 11 de abril de 2023, se requirió: los mecanismos y la metodología para evaluar su satisfacción, las bases de datos que sustentaron los resultados, así como la evidencia documental correspondiente. Con los oficios números DAF/HRAEI/522/2023 y DAF/HRAEI/946/2023 del 17 de mayo y 11 de agosto de 2023, el ente proporcionó la respuesta a la solicitud.

Para 2022, se constató que la entidad implementó el indicador “Porcentaje de cursos de especialización no clínica, maestrías y doctorados con percepción de calidad satisfactoria” establecido en la MIR del Pp E010,⁴⁵ y para el cual estableció como meta institucional que dos posgrados no clínicos obtendrían una percepción satisfactoria, al registrar una calificación superior a los 80 puntos. Los resultados del indicador se detallan a continuación:

| METAS Y RESULTADOS DEL INDICADOR “PORCENTAJE DE CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN NO CLÍNICA, MAESTRÍAS Y DOCTORADOS CON PERCEPCIÓN DE CALIDAD SATISFACTORIA”, 2022 ¹ | | | | | | | |
|--|---|-------------|---------------|-----------|-------------|---------------|------------------|
| Nombre del indicador: | Porcentaje de cursos de especialización no clínica, maestrías y doctorados con percepción de calidad satisfactoria | | | | | | |
| Método de cálculo: | (Número de cursos de especialización no clínica, maestría y doctorado impartidos con promedio de calificación de percepción de calidad superior a 80 puntos/Total de cursos de especialización no clínica, maestría y doctorado impartidos en el periodo) x 100 | | | | | | |
| Unidad de medida: Porcentaje | Programado | | | Realizado | | | Cumplimiento (%) |
| | Numerador | Denominador | Resultado (%) | Numerador | Denominador | Resultado (%) | |
| | 2 | 2 | 100.0 | 2 | 2 | 100.0 | |

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEI con el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo de 2023.

1 En 2022, el HRAEI instrumentó dos posgrados no clínicos (Maestría en ciencias de la salud y Maestría en administración de hospitales y salud pública).

El HRAEI reportó en su Informe de Autoevaluación y en el documento “Evaluación de Cumplimiento de Metas” que dos posgrados no clínicos que implementó obtuvieron una calificación de percepción satisfactoria en 2022, lo que significó un cumplimiento del 100.0%. No obstante, presentó áreas de mejora por realizar, referentes a perfeccionar los mecanismos de control para mostrar el registro y la documentación comprobatoria de las encuestas aplicadas, en las que se identifiquen el posgrado y los resultados cuantitativos sobre la medición de la satisfacción de los 2 posgrados.⁴⁶

45 En 2002, la CCINSHAE fungió como la unidad responsable de la MIR del Pp E010. Los resultados de los indicadores establecidos en esa matriz, incluido el de “Porcentaje de cursos de especialización no clínica, maestrías y doctorados con percepción de calidad satisfactoria”, y registrados en la Cuenta Pública 2022, se integraron con los reportes de 34 unidades responsables de la Administración Pública Federal, entre los que se encontró, el HRAEI.

46 Con el oficio número DAF/HRAEI/946/2023 del 11 de agosto de 2023, el HRAEI proporcionó 25 cuestionarios de evaluación de satisfacción que fueron aplicados a los estudiantes de maestría. El cuestionario se integró con 9 reactivos,

Con motivo de la presentación de resultados finales y observaciones preliminares que fueron notificados mediante el oficio número DGADPP/251/2023 del 7 de septiembre de 2023, el HRAEI proporcionó información por medio del oficio número DAF/HRAEI/1138/2023 del 3 de octubre de 2023, a fin de atender los hallazgos que derivaron de la revisión. Los resultados del análisis efectuado se presentan a continuación:

- En relación con la observación referente a la acreditación e integración del registro y las encuestas de satisfacción realizadas en las que se identifiquen los resultados cuantitativos sobre la medición de la satisfacción de los posgrados, el HRAEI informó que “[...] la unidad de posgrado se compromete a rediseñar la encuesta de satisfacción de conclusión”.

La DGADPP determinó que la observación persiste, ya que, si bien la entidad señaló que rediseñará la encuesta para medir la satisfacción de los egresados, no proporcionó la evidencia documental correspondiente. Por lo que se consideró necesario emitir una recomendación al desempeño, a fin de dar seguimiento, en lo sucesivo, a las acciones a implementar por el ente fiscalizado para atender las áreas de mejora detectadas.

2022-1-12NBU-07-0127-07-005 Recomendación

Para que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, a través de su causahabiente el IMSS-BIENESTAR, en lo subsecuente, en términos de lo dispuesto por los artículos 5 y SEXTO TRANSITORIO, ambos del Decreto por el cual se desincorporan por fusión el Centro y los Hospitales Regionales de Alta Especialidad que se indican con el IMSS-BIENESTAR, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 2023, y en el marco de la instrumentación del Programa presupuestario E010, establezca en ejercicios fiscales sucesivos, los procedimientos o esquemas de control que garanticen disponer de la documentación sobre la percepción del beneficiario siguiente:

- El registro y las encuestas de satisfacción realizadas en las que se identifiquen los resultados cuantitativos sobre la medición de la percepción de los posgrados.

Lo anterior se realizará a efecto de contar con información útil, confiable y oportuna sobre el cumplimiento de objetivos y metas en la formación de recursos humanos y fortalecer la rendición de cuentas, en los términos del artículo segundo, disposición 9, normas tercera, párrafo primero, y numeral 12, y cuarta, párrafo primero, subnumerales 13.03 y 15.08, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de las medidas emprendidas.

con 4 opciones de respuesta: Excelente, Bueno, Regular o Malo; 1 enunciado para la recomendación de la maestría con respuesta de No, Si, Tal vez, y un enunciado que solicita la calificación que se daría a la maestría en una escala de 1 a 10. No obstante, en el formato de la Evaluación de Satisfacción no se identificó el posgrado evaluado y la fecha en que se realizó.

Los términos de esta recomendación y los mecanismos para su atención, por parte de la entidad fiscalizada, quedan asentados en el Acta de la Reunión de Presentación de Resultados Finales y Observaciones Preliminares en los términos del artículo 42 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

Consecuencias Sociales

En 2022, el HRAEI ejerció 11,240.2 mdp, en el marco del Pp E010, y operó 19 posgrados (17 clínicos y 2 no clínicos), mediante los que tuvo en formación a 210 estudiantes y egresó a 72 profesionales de la salud, 26 más que los programados; realizó 24 cursos con los que concluyó la actualización de 2,946 de los 3,127 inscritos, y ejecutó 13 eventos con los que capacitó a los 148 participantes.

Buen Gobierno

Impacto de lo observado por la ASF para buen gobierno: Planificación estratégica y operativa, Controles internos y Vigilancia y rendición de cuentas.

Resumen de Resultados, Observaciones y Acciones

Se determinaron 6 resultados, de los cuales, en uno no se detectó irregularidad y los 5 restantes generaron:

5 Recomendaciones al Desempeño.

Consideraciones para el seguimiento

Los resultados, observaciones y acciones contenidos en el presente informe de auditoría se comunicarán a la entidad fiscalizada, en términos de los artículos 79 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 39 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación, para que en un plazo de 30 días hábiles presente la información y realice las consideraciones que estime pertinentes.

En tal virtud, las recomendaciones y acciones que se presentan en este informe de auditoría se encuentran sujetas al proceso de seguimiento, por lo que, debido a la información y consideraciones que en su caso proporcione la entidad fiscalizada podrán atenderse o no, solventarse o generar la acción superveniente que corresponda de conformidad con el marco jurídico que regule la materia.

Dictamen

El presente se emite el 10 de octubre de 2023, fecha de conclusión de los trabajos de auditoría. Ésta se practicó sobre la información proporcionada por la entidad fiscalizada de cuya veracidad es responsable; se planeó y desarrolló de acuerdo con el objetivo de fiscalizar que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca realizó la formación, actualización y capacitación de recursos humanos, a fin de contribuir a su desarrollo

profesional conforme a las necesidades de la salud de la población en su ámbito de actuación. Se aplicaron los procedimientos y las pruebas que se estimaron necesarios; en consecuencia, existe una base razonable para sustentar este dictamen.

La OMS concibe el término de salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades,⁴⁷ y reconoce como un compromiso global, que las personas deben tener acceso a los servicios de salud que necesitan.⁴⁸ No obstante, en el Programa Sectorial de Salud 2020-2024 se reconoce que aún no se garantiza a la población el acceso efectivo a los servicios de salud,⁴⁹ y en el Árbol del problema del Pp E010 de 2022, se definió el referente al “rezago institucional en la formación de posgrado, actualización y capacitación de recursos humanos para la salud”.⁵⁰

Para atender esa problemática, en 2022, el HRAEI operó el Pp E010, para realizar la formación, actualización y capacitación de recursos humanos, a fin de contribuir a su desarrollo profesional conforme a las necesidades de la salud de la población,⁵¹ para lo cual ejerció 11,240.2 mdp, cifra superior en 171.9% (7,106.0 mdp) a los 4,134.2 mdp aprobados e igual al monto modificado, y que representaron el 0.2% del total erogado en el programa (5,645,023.7 mdp).⁵²

Los resultados de la auditoría mostraron que en 2022:

En la formación de recursos humanos, el HRAEI operó 19 posgrados (17 clínicos y 2 no clínicos), de los cuales el 68.4% (13) estuvieron vinculados directamente con los servicios de su cartera médica, que constituye un conjunto de servicios que responden a necesidades y demandas de las personas. Con la ejecución de los 19 posgrados reportó la selección de 118 (41.8%) de los 282 postulantes de nuevo ingreso, 46 más que los programados que, aunados a los matriculados, significaron 210 profesionales de la salud en formación, el 91.9% (193) en el área clínica y el 8.1% (17), en la no clínica, así como el egreso de 72 recursos humanos, 26 más que los programados. No obstante, en el marco de la valoración institucional, debe perfeccionar los mecanismos de control para incluir, en un documento interno formalmente establecido y autorizado, la conceptualización del término “formación de recursos humanos”, especifique las actividades que se realizan en la materia y precise, defina y clasifique los posgrados ofertados anualmente; documentar la totalidad de los instrumentos

47 ¿Cómo define la OMS la salud? [en línea], Organización Mundial de la Salud, [consulta: 23 de marzo de 2023], disponible en: <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>.

48 Organización Mundial de la Salud, Prestación de servicios de salud de calidad. Un imperativo global para la cobertura sanitaria universal, p. 5.

49 Diario Oficial de la Federación, 17 de agosto de 2020.

50 Elaborado con base en la información proporcionada por el HRAEI, mediante el oficio número DAF/HRAEI/522/2023 del 17 de mayo.

51 Elaborado por la DGADPP, con base en el Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal, Cuenta Pública 2022, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

52 Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Cuenta Pública de 2022.

signados con las instituciones de educación superior en los que se otorgó el aval, así como los programas académicos y operativos para su funcionamiento, las cartas de aceptación de los profesionales en salud seleccionados y las constancias de terminación, así como homologar o precisar la información reportada en los diversos documentos institucionales.

Respecto de la actualización de conocimientos de los profesionales de la salud, la entidad registró la ejecución de 24 (96.0%) de los 25 cursos programados, mediante los cuales registró la conclusión a 2,946 (94.2%) de los 3,127 inscritos. Asimismo, en el ámbito del fortalecimiento institucional, debe realizar mejoras a los instrumentos de control, a efecto de incluir, en un documento interno formalmente establecido y autorizado, la conceptualización de los términos “actualización de recursos humanos” y “educación continua”, especifique si los términos son homólogos o complementarios, y precise las características y los tipos de cursos que se pueden otorgar anualmente; documentar el diagnóstico de necesidades para la programación de los cursos, y homologar o precisar la información reportada en los diversos documentos institucionales.

Por lo que corresponde a la capacitación del personal de este nosocomio, el ente reportó la inclusión en el Programa Anual de Trabajo (PAT) los 5 temas planeados en las materias técnico-médica y administrativa-gerencial programados, así como la ejecución de 13 eventos, de los cuales 9 (69.2%) no se incluyeron en el Programa Anual Institucional de Capacitación, Formación y Enseñanza (PAICFE) y los 4 (30.8%) restantes, representaron el 7.7% de los planeados en dicho programa (52). Con los 13 cursos reportó la conclusión de los 148 inscritos. Además, se identificaron áreas de mejora por implementar, referentes a perfeccionar los mecanismos de control para incluir, en un documento interno formalmente establecido y autorizado, la conceptualización del término “capacitación de recursos humanos”, y especifique las características y los tipos de temas y eventos que se pueden otorgar anualmente; documentar el diagnóstico de necesidades para la programación, la ejecución y la totalidad de los que concluyeron los temas y eventos impartidos en las vertientes técnico-médica y administrativa gerencial, homologar o precisar la información reportada en los diversos documentos institucionales.

En opinión de la Dirección General de Auditoría de Desempeño a Programas Presupuestarios, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEI contribuyó al desarrollo profesional de los recursos humanos conforme a las necesidades de la salud de la población en su ámbito de actuación, toda vez que operó 19 posgrados, mediante los que tuvo en formación a 210 estudiantes y egresó a 72 profesionales de la salud, 26 más que los programados; realizó 24 cursos con los que concluyó la actualización de 2,946 de los 3,127 inscritos, y ejecutó 13 eventos con los que capacitó a los 148 participantes. De igual manera, se evidenciaron retos por atender en lo sucesivo, referentes a perfeccionar sus mecanismos de control para documentar la conceptualización de las actividades prioritarias; el diagnóstico sobre la actualización y capacitación requeridas, así como la recopilación, presentación y homologación de las acciones programadas y realizadas en sus diversos reportes institucionales.

En términos del beneficio social, el HRAEI implementó posgrados para la formación y egreso de profesionales de la salud, así como la atención de recursos humanos mediante la actualización y capacitación.

De considerar las observaciones y atender las recomendaciones que se emitan para mejorar el desempeño del Pp E010, el HRAEI dispondrá de información específica y homóloga en sus diversos documentos institucionales sobre la operación del programa y del cumplimiento de sus objetivos, e incidir en la problemática que se pretende atender.

Servidores públicos que intervinieron en la auditoría:

Director de Área

Director General

Lic. Ernesto Sánchez Rendón

Lic. Tizoc Villalobos Ruiz

Comentarios de la Entidad Fiscalizada

Es importante señalar que la documentación proporcionada por la entidad fiscalizada para aclarar o justificar los resultados y las observaciones presentadas en las reuniones fue analizada con el fin de determinar la procedencia de eliminar, rectificar o ratificar los resultados y las observaciones preliminares determinados por la Auditoría Superior de la Federación y que se presentó a este órgano técnico de fiscalización para efectos de la elaboración definitiva del Informe General Ejecutivo del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública.

Apéndices

Procedimientos de Auditoría Aplicados

1. Verificar que, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEI contó con los instrumentos de programación de los posgrados que operó, realizó la selección y formación de recursos humanos, y egresó a los profesionales de la salud, conforme a lo planeado en su ámbito de actuación.
2. Comprobar que, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEI programó y desarrolló la actualización de recursos humanos para la salud en su ámbito de actuación.

3. Constatar que, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEI programó y desarrolló la capacitación de recursos humanos para la salud en su ámbito de actuación.
4. Evaluar en qué medida, mediante la operación del Pp E010 en 2022, el HRAEI contribuyó al desarrollo profesional de los recursos humanos, conforme a las necesidades de salud de la población en su ámbito de actuación.
5. Evaluar que, en 2022, la administración de los recursos aprobados al HRAEI, en el marco del Pp E010, se destinó a la formación, actualización y capacitación de recursos humanos en salud para el cumplimiento de sus objetivos.
6. Corroborar que, en 2022, el HRAEI evaluó la percepción de la población beneficiaria, respecto de la formación impartida, en el marco del Pp E010.

Áreas Revisadas

Las direcciones de Planeación, Enseñanza e Investigación, y de Administración y Finanzas del HRAEI.

Disposiciones Jurídicas y Normativas Incumplidas

Durante el desarrollo de la auditoría practicada, se determinaron incumplimientos de las leyes, reglamentos y disposiciones normativas que a continuación se mencionan:

1. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria: artículos 25, párrafo primero, y fracción III, y 45, párrafo primero.
2. Ley General de Salud: artículo 90, fracción I.
3. Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno: artículo segundo, disposición 9, normas tercera, párrafo primero, y numeral 12, y cuarta, párrafo primero, subnumerales 13.03 y 15.08.
4. Otras disposiciones de carácter general, específico, estatal o municipal: Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022, Educación en salud. Para la organización y funcionamiento de residencias médicas en establecimientos para la atención médica, numerales 3.11, 3.12 , 4.2 y 9.5; Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, artículos 3, fracciones IV y V, y 40, fracciones VII y VIII; Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, apartado VI, numerales 5, 6 y 7, y Matriz de Indicadores de Resultados del Pp E010.

Fundamento Jurídico de la ASF para Promover Acciones y Recomendaciones

Las facultades de la Auditoría Superior de la Federación para promover o emitir las acciones derivadas de la auditoría practicada encuentran su sustento jurídico en las disposiciones siguientes:

Artículo 79, fracciones II, párrafo tercero, y IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículos 10, fracción I, 14, fracción III, 15, 17, fracción XV, 36, fracción V, 39, 40, de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.