

Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán

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

Auditoría de Desempeño: 2022-1-12NBS-07-0130-2023

Modalidad: Presencial

Núm. de Auditoría: 130

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 la Península de Yucatán 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 corresponde al ejercicio fiscal 2022, y se utilizará el periodo 2018-2021 como referencia. El alcance temático comprende los resultados del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán (HRAEPY) en la operación del Programa presupuestario E010 “Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud”, en términos 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 HRAEPY, 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.

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 manda 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



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 HPIJNN) 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.

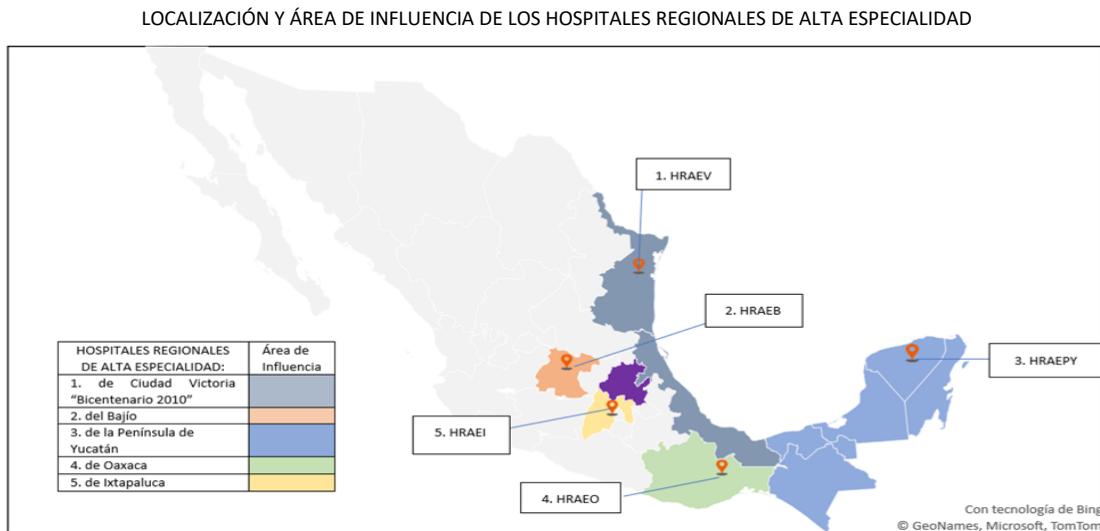
Para efectos de la revisión establecida en el PAAF 2022, a cinco Hospitales Regionales de Alta Especialidad,⁶ se especifica en la Ley General de Salud y en dos de sus reglamentos que en ellos se otorgan tres servicios de salud: I. Atención médica; II. Formación, actualización y capacitación de recursos 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 Ixtapalua (HRAEI), todos como organismos descentralizados de la Administración Pública Federal, sectorizados a la

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 Ixtapalua, 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.

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:



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.

El área de influencia que abarca el HRAEV, el HRAEP, 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

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.

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 HRAEB 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 la península de Yucatán se estableció que es necesario fortalecer la formación, capacitación técnico-médica y de educación continua de los profesionales de la salud en la región.

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”.¹²

Para atender la problemática referente al 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 0.3% (14,996.6 miles de pesos) se destinó al HRAEPY, con el objetivo “Profesionales de la salud desarrollan competencias técnico-médicas y de gestión acordes con las necesidades de la salud de la población”.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 Elaborado con base en la información proporcionada por el Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán.

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

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.

Asimismo, se indica que 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, este tema implícitamente se esbozará en los resultados del informe de auditoría; para el caso de los ODS y del SED, los resultados del HRAEPY no son técnicamente abordables ya que, dada la naturaleza regional del ente auditado, su actuar representa una aportación para el cumplimiento de las estrategias 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 Programa Presupuestario (Pp) E010, radica en que el HRAEPY desarrolle capital humano especializado para contribuir a garantizar la atención de necesidades de salud de la población.

A efecto de verificar que, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEPY programó, realizó la selección y formación de recursos humanos para la salud, y contó con el registro de los médicos especialistas egresados en su ámbito de actuación, mediante el Anexo 3 del Acta de Formalización e Inicios de Trabajos de Auditoría del 11 de abril de 2023, se solicitó al HRAEPY proporcionar información y la evidencia documental de los criterios, mecanismos de control, políticas, programas de actividades o metodologías utilizados por el HRAEPY, para planear y controlar el proceso; los programas con los que contó en 2022; las especialidades o subespecialidades a las cuales estuvieron dirigidos los programas; la base de datos del personal que formó el HRAEPY; las evaluaciones realizadas a los programas; las bases de datos de los médicos especialistas en formación de la misma cohorte inscritos a estudios de posgrado clínico, y de aquellos que obtuvieron constancia de conclusión; las bases de datos de los profesionales de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados inscritos en la misma cohorte en el HRAEPY, y de aquellos que obtuvieron constancia de terminación; las bases de datos de los cursos de formación de posgrado para médicos en formación impartidos, y de aquellos que los concluyeron; las bases de datos de los cursos, de los médicos inscritos y de los que concluyeron en especialización no clínica, maestría y doctorados; las bases de datos del número de espacios educativos de posgrado que estuvieron disponibles y cubiertos por especialidad y subespecialidad, y las bases de datos de los aspirantes que se presentaron al HRAEPY solicitando realizar sus estudios de posgrado, así como de los candidatos seleccionados. La respuesta fue proporcionada mediante los oficios núm. DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023 y SEI/1909/2023 del 22 de septiembre de 2023.

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

a) Programación de posgrados¹⁴

El HRAEPY señaló que la formación de recursos humanos se define como el “Proceso que implica las estrategias, contenidos, técnicas y métodos de evaluación de estudiantes de [...] posgrado”; no obstante, en el marco de la valoración del control interno institucional, se identificó un área de oportunidad por realizar, a efecto de incluir en un documento interno

¹⁴ Con el oficio número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023, el HRAEPY informó que la formación de posgrado se conceptualiza como la “Educación formal posterior de un título de licenciatura o equivalente [...]. Asimismo, en 2022, el posgrado se clasificó en: 1. Clínico: especialidades de entrada directa e indirecta, y alta especialidad, y 2. No clínico.

formalmente establecido y autorizado dicha conceptualización, especifique las actividades que se realicen en materia de formación, y precise, defina y clasifique los posgrados ofertados anualmente.

Para 2022, la entidad reportó en el “Anexo 14. Informe de Autoevaluación del Director General del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022” y en el documento “Evaluación de Cumplimiento de Metas periodo enero-diciembre 2022” que impartió 12 posgrados: 9 (75.0%) correspondieron al área clínica¹⁵, y 3 (25.0%), a la no clínica¹⁶. A efecto de verificar lo reportado, se revisaron los instrumentos de programación con los que contó el HRAEPY para la ejecución de dichos posgrados, como de detalla a continuación:

-
- 15 Con el oficio número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023, el HRAEPY informó que los posgrados clínicos de especialidades de entrada directa e indirecta “Son para médicos mexicanos o extranjeros que han aprobado el examen nacional de residencias médicas y han elegido una especialidad que se imparte en el hraepy” y los de alta especialidad van encaminados “a los residentes que han concluido su programa de especialidad, o incluso, subespecialidad”.
- 16 Con el oficio número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023, el HRAEPY señaló que los posgrados no clínicos están dirigidos a “profesionales con licenciatura concluida, ya sea con o sin especialidad clínica, pero que desean reforzar sus habilidades en investigación o desean realizar labores como académicos, investigadores en ciencias médicas, etc.” y mediante el oficio SEI/1909/2023 del 22 de septiembre de 2023, precisó que “únicamente es sede o receptor de los estudiantes de las diversas especialidades no clínica, por lo que la universidad o avales académicos son los encargados de designar al personal que acude al hospital para sus prácticas profesionales. El programa educativo, así como la evaluación del personal de especialización no clínica es responsabilidad de la universidad o institución educativa a la que se encuentran adscritos”.

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

Posgrados	Avales académicos	Programas académicos	Programas operativos
I. Posgrados clínicos			
I.1. Especialidades			
I.1.1. Entrada directa			
1. Anestesiología	✓	✓	✓
2. Cirugía general	✓	✓	✓
3. Imagenología diagnóstica y terapéutica	✓	✓	✓
4. Medicina interna	✓	✓	✓
I.1.2. Entrada indirecta			
5. Urología	✓	✓	✓
I.2. Alta especialidad			
6. Anestesia cardiovascular	✓	✓	✓
7. Cirugía laparoscópica y cirugía robótica en urología	✓	✓	✓
8. Curso avanzado de endourología y HoLEP	✓	✓	✓
9. Terapias endovasculares y procedimientos híbridos en cirugía vascular	✓	✓	✓
II. Posgrado no clínico			
10. Maestría en ciencias (Maestría en investigación en salud)*	n.a. ¹	✓	n.a. ²
11. Maestría en bioquímica clínica ³	n.a. ¹	✓	n.a. ²
12. Doctorado en ciencias de la salud*	n.a. ¹	✓	n.a. ²

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEPY con los oficios número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023 y SEI/1909/2023 del 22 de septiembre 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: Hace referencia a los médicos ya especialistas que desempeñan un campo de gran actualidad y profundidad dentro de su propia especialidad. Los médicos altamente especializados son médicos especialistas competentes para desempeñarse eficientemente y a profundidad en un campo circunscrito relacionado con su especialidad (proporcionado por el HRAEPY con el oficio número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023).

1 Al no formar parte de las residencias médicas no les aplica el numeral 4.2, 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.

2 No le es aplicable el programa operativo debido a que el HRAEPY señaló mediante el oficio número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023, que “no aplican para los programas de maestrías o doctorados, pues estos se alinean a los requerimientos del sistema nacional de posgrados (Conahcyt)”, aunado a que se identificó que, al no formar parte de las residencias médicas, no les aplica el numeral 3.12, 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. Impartida por la Universidad Nacional Autónoma de México.

n.a. No aplicable.

n.d. No disponible.

***** Corresponden al Posgrado Institucional en Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Yucatán.

Para 2022, se comprobó que el HRAEPY contó con 9 oficios, de los que 7 fueron de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y 2 de la Universidad Anáhuac Mayab, mediante los que le otorgaron el aval para impartir los 9 posgrados clínicos; con la totalidad de los programas académicos de los 12 posgrados ofertados, los cuales incluyeron los planes

de estudios de las especialidades, y con los programas operativos de los 9 posgrados clínicos.
b) Selección¹⁷ y formación de recursos humanos¹⁸

Para 2022, el HRAEPY implementó el indicador “Porcentaje de postulantes aceptados” establecido en la MIR del Pp E010,¹⁹ en el cual estableció la meta institucional de que el 55.0% de los postulantes serían seleccionados. Los resultados del indicador se detallan a continuación:

METAS Y RESULTADOS DEL INDICADOR “PORCENTAJE DE POSTULANTES ACEPTADOS”, 2022¹

Nombre del indicador:	Porcentaje de postulantes aceptados ²						
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) x 100						
Unidad de medida:	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
	33	60	55.0	33	60	55.0	100.0

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEPY con los oficios número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023 y SEI/1909/2023 del 22 de septiembre de 2023.

- 1 En 2022, el HRAEPY instrumentó 12 posgrados clínicos: 4 especialidades de entrada directa, 1 especialidades de entrada indirecta, 4 posgrados de alta especialidad y 3 posgrados no clínicos.
- 2 Muestra el resultado del proceso que realiza la institución para seleccionar a los candidatos que cumplen con los requisitos de admisión para ingresar a realizar estudios de posgrado clínico y no clínico del total de la demanda de aspirantes del periodo (Ficha Técnica del indicador).

17 De acuerdo con el HRAEPY la selección de aspirantes se lleva a cabo de la siguiente manera: la institución educativa da seguimiento a la sede (el HRAEPY) y ésta le comunica a la DGCES la disponibilidad de plazas o espacios para los aspirantes a la especialidad; la DGCES evalúa los espacios solicitados en comunicación con la SHCP y la DGRH; se le comunica a la sede el número de plazas o espacios aprobados en cada convocatoria anual. Por su lado, los aspirantes sustentan el Examen Nacional de Residencias Médicas (ENARM), en caso de aprobar, eligen alguna especialidad que se imparte en el HRAEPY, el residente espera la convocatoria del hospital y ve si cumple con los criterios, en caso de cumplir con los criterios para ser aspirante (puntaje ENARM, promedio de la licenciatura, CV, etc.) entonces se inscribe al proceso de selección del hospital, sustenta un examen, se le realiza una entrevista y una evaluación. Finalmente, una tercera parte de los aspirantes que cumplen los criterios y aplican al HRAEPY son seleccionados para quedarse. Como cada residente solo puede aplicar a un hospital a la vez, si no es seleccionado en el HRAEPY no puede volver a aplicar y esperará a una siguiente ronda para aplicar a otro hospital. Si en el HRAEPY se declara desierta una plaza, el hospital la ofertará en una convocatoria de segunda o incluso, tercera vuelta. Los residentes seleccionados se registran, inscriben, dan de alta y comienzan la residencia el 1 de marzo de cada año.

18 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.

19 En 2022, los resultados de los indicadores establecidos en la MIR del Pp E010 “Formación y Capacitación de los Recursos para la Salud”, se integraron con los reportes de 34 entidades responsables del programa, entre las que se encontró el HRAEPY.

El HRAEPY evidenció que es necesario replantear sus sistemas de registro y de reporte institucional a efecto de manejar cifras univocas y conciliadas sobre la formación de recursos humanos en salud.

Para 2022, el HRAEPY reportó en el documento “Evaluación de Cumplimiento de Metas enero-diciembre 2022”²⁰ que aceptó al 55.0% de los postulantes, ya que seleccionó a 33 de los 60 aspirantes a los posgrados impartidos por el HRAEPY, lo que significó un cumplimiento del 100.0%, respecto de lo programado.

A efecto de verificar lo reportado en el indicador, se analizó la información proporcionada, referente a 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 HRAEPY, 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	48	160	70	n.a.	97⁴
I.		Posgrado			clínico
Subtotal (entrada directa e indirecta)	42	93	33 ³	n.a.	89 ⁵
I.1. Especialidades					
I.1.1. Entrada directa					
1. Anestesiología	7	10	5	3	12
2. Cirugía general	10	20	8	4	21*
3. Imagenología diagnóstica y terapéutica	11	13	7	3	17
4. Medicina interna	10	27	9	4	27
I.1.2. Entrada indirecta					
5. Uroología	4	23	4	5 ¹	12
I.2. Alta especialidad					
Subtotal	6	13	8 ³	n.a.	5 ⁶
6. Anestesia cardiovascular	1	4	2	1	1
7. Cirugía laparoscópica y cirugía robótica en urología	1	1	1	1	1
8. Curso avanzado de endeurolología y HoLEP	1	3	2	1	2
9. Terapias endovasculares y procedimientos híbridos en cirugía vascular	3	5	3	1	1

²⁰ En dicho documento, el HRAEPY reportó a la Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (CCINSHAE), los resultados alcanzados en el ámbito de su actuación, en los indicadores de la MIR del Pp E010 “Formación y Capacitación de los Recursos Humanos para la Salud”.

Posgrados	Proceso de selección de nuevo ingreso				Recursos humanos en formación
	Plazas ofertadas	Solicitudes recibidas	Aspirantes aceptados	Duración de los posgrados (Años)	
II. Posgrado no clínico					
Subtotal	n.a. ⁷	54 ⁸	29 ⁸	n.a.	3
10. Maestría en ciencias (Maestría en investigación en salud)	n.a. ⁷	36 ⁸	19 ⁸	3 ²	1
11. Maestría en bioquímica clínica	n.a. ⁷	11 ⁸	5 ⁸	3 ²	1
12. Doctorado en ciencias de la salud	n.a. ⁷	7 ⁸	5 ⁸	4 ²	1
FUENTE:	Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEPY con los oficios número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023 y SEI/1909/2023 del 22 de septiembre 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:	Hace referencia a los médicos ya especialistas que desempeñan un campo de gran actualidad y profundidad dentro de su propia especialidad. Los médicos altamente especializados son médicos especialistas competentes para desempeñarse eficientemente y a profundidad en un campo circunscrito relacionado con su especialidad (proporcionado por el HRAEPY con el oficio número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023).				
Posgrado no clínico:	Están dirigidos a profesionales con licenciatura concluida, ya sea con o sin especialidad clínica, pero que desean reforzar sus habilidades en investigación o desean realizar labores como académicos, investigadores en ciencias médicas, etc." (proporcionado por el HRAEPY con el oficio número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023).				
n.d.	No disponible.				
n.a.	No aplicable.				
1	Al ser de entrada indirecta, los residentes entran al HRAEPY hasta que pasan al R2 (proporcionado por el HRAEPY con el oficio número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023).				
2	El hospital señaló que "no hubo inscritos en el periodo 2018-2021, los estudiantes [que ingresaron en 2022] de doctorado concluyen en 2025 [y] [...] de maestría [...] en 2024".				
3	En los Acuerdos del Comité de Enseñanza del 7 de diciembre de 2021, del 19 de enero de 2022, y del 28 de noviembre de 2022, se especificaron los postulantes que fueron aceptados por cada posgrado de entrada directa e indirecta y de alta especialidad.				
4	Corresponde a la sumatoria de los recursos humanos de nuevo ingreso y los que aun continuaban con sus estudios de posgrado.				
5	De los 89 recursos humanos en formación, se identificó que 24 ingresaron en 2022, 57 continuaban con sus estudios de posgrado, 4 se derivaron a subespecialidades en otras sedes hospitalarias, 1 se derivó a una especialidad de entrada indirecta (urología) del mismo HRAEPY, y 3 renunciaron.				
6	Ingresaron en 2022.				
7	El HRAEPY señaló que únicamente es sede o receptor de los estudiantes de las diversas especialidades no clínicas, por lo que las universidades o avales académicos son los responsables del programa educativo.				
8	El hospital precisó que "El proceso de admisión de los posgrados no clínicos es responsabilidad de la universidad en la que los aspirantes participan, éstas emiten sus convocatorias y llevan a cabo el registro, proceso y publicación de resultados de los estudiantes aceptados" (proporcionado por el HRAEPY con el oficio número núm. SEI/1909/2023 del 22 de septiembre de 2023).				
*	El profesional que se derivó a la especialidad de urología fue contabilizado en la especialización de origen, cirugía general.				

Se constató que, en 2022, el HRAEPY registró 106 solicitudes de aspirantes para cursar alguno de los 9 posgrados clínicos de especialidades de entrada directa e indirecta y de alta especialidad, cifra que difiere en 46 postulantes respecto de lo reportado en el indicador "Porcentaje de postulantes aceptados" (60 solicitudes de aspirantes). Sobre el particular, el

hospital señaló que “posterior a emitir los resultados de una primera vuelta del proceso de selección de residencias médicas, se postularon 60 médicos [...]. Dado un retraso en la liberación de folios [...] del Examen Nacional de Residencias Médicas (ENARM), la MIR refleja únicamente a los [...] que aparecían registrados en el Sistema Institucional de Residencias SIR de la DGES” y remitió las impresiones de pantalla del sistema Moodle en el que en la pestaña “Ingreso R” se encontró el ingreso de residencias médicas 2021 que despliega 106 registros, los cuales son diferentes respecto de los registros internos proporcionados de los aspirantes de 2022, aunado a que no indicó cuáles de éstos corresponden con los 60 que se reportaron en la MIR, por lo que la entidad fiscalizada tiene la necesidad de aplicar mejoras, a fin de homologar la información reportada en sus diferentes documentos institucionales.

De los 106 postulantes, fue aceptado por el HRAEPY el 38.7% (41) en los posgrados clínicos; no obstante, esta cifra difiere en 8 postulantes seleccionados, respecto del resultado del indicador “Porcentaje de postulantes aceptados” (33 aceptados); y una diferencia de 12 aceptados, ya que en sus registros internos se acentuó que ingresaron 29 profesionales en la salud y en los Acuerdos del Comité de Enseñanza se identificaron 41. En este sentido, el hospital precisó que “posterior a emitir los resultados de una primera vuelta del proceso de selección de residencias médicas, se postularon 60 médicos de los cuales 33 fueron aceptados. Dado un retraso en la liberación de folios de los aceptados del Examen Nacional de Residencias Médicas (ENARM), la MIR refleja únicamente a los aceptados que aparecían registrados en el Sistema Institucional de Residencias SIR de la DGES” y proporcionó las impresiones de pantalla de la lista de residentes adscritos en 2022 y 2023 de la DGES, en las que se identificó 30 registros, lo cual no es coincidente con lo señalado por la entidad fiscalizada, por lo que muestra la necesidad de fortalecer sus sistemas de información, a fin de garantizar que la homologación de la información reportada en sus documentos institucionales.

Por lo que se refiere a los 3 posgrados no clínicos, las universidades encargadas del proceso recibieron 54 solicitantes de los que 53.7% (29) fueron aceptados para llevar a cabo sus estudios en las diferentes sedes hospitalarias de las que se identificó que únicamente 3 estuvieron en formación en el HRAEPY.

El ente registró que 97 profesionales de la salud estuvieron en formación, de los cuales 89 (91.8%) correspondieron a los 5 posgrados de especialidades de entrada directa e indirecta, 5 (5.2%) a los 4 posgrados de alta especialidad, y 3 (3.1%) a los posgrados no clínicos. Asimismo, se comprobó que, de los 89 profesionales formados, 4 residentes se derivaron a subespecialidades en otras sedes hospitalarias, 1 se derivó a una especialidad de entrada indirecta (urología) del mismo HRAEPY, y 3 renunciaron.

Por otra parte, se identificaron diferencias en sus registros internos del personal en formación en 2022 respecto de lo reportado en el “Anexo 14. Informe de Autoevaluación del Director General del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022”, como se muestra en el cuadro siguiente:

DIFERENCIAS PRESENTADAS EN LOS RECURSOS HUMANOS EN FORMACIÓN

ENTRE SUS REGISTROS INTERNOS Y EL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN, 2022

Posgrados (a)	Registros internos (b)	Informe de Autoevaluación (c)	Diferencias (d)=(b-c)
Total	94	102	(8)
I. Posgrado clínico			
Subtotal (entrada directa e indirecta)	89	96	(7)
I.1. Especialidades			
I.1.1. Entrada directa			
1. Anestesiología	12	12	0
2. Cirugía general	21*	19	2
3. Imagenología diagnóstica y terapéutica	17	19	(2)
4. Medicina interna	27	36	(9)
I.1.2. Entrada indirecta			
5. Urología	12	10	2
I.2. Alta especialidad			
Subtotal	5	6	(1)
6. Anestesia cardiovascular	1	1	0
7. Cirugía laparoscópica y cirugía robótica en urología	1	1	0
8. Curso avanzado de endeurolología y HoLEP	2	2	0
9. Terapias endovasculares y procedimientos híbridos en cirugía vascular	1	2	(1)

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEPY con el oficio número DPEI/050/2023 del 24 de abril 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: Hace referencia a los médicos ya especialistas que desempeñan un campo de gran actualidad y profundidad dentro de su propia especialidad. Los médicos altamente especializados son médicos especialistas competentes para desempeñarse eficientemente y a profundidad en un campo circunscrito relacionado con su especialidad (proporcionado por el HRAEPY con el oficio número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023).

* El profesional que se derivó a la especialidad de urología fue contabilizado en la especialización de origen, cirugía general.

(-) Diferencias negativas.

Para 2022, se identificaron áreas de mejora por realizar en la información que genera y utiliza el HRAEPY, debido a la diferencia de 8 profesionales en la salud que estuvieron en formación de los posgrados clínicos de especialidades de entrada directa e indirecta y de alta especialidad, ya que en sus registros internos se detectaron 94 y en el Informe de Autoevaluación 102, aunado a que, en 5 de los 9 posgrados ofertados se mostraron diferencias entre ambos registros sobre los recursos humanos en formación. Al respecto, el hospital precisó que “tenga a bien considerar el avance registrado al momento de la integración de cada documento. Debido al calendario interno para entrega de evidencia para su integración interna se solicita en promedio un mes antes de la junta de gobierno, fecha para la cual la información debe estar listada en cada apartado por las áreas correspondientes. Para cuando se entrega la primera información del año, aun ocurren cambios entre lo programado y lo observado en formación (por ejemplo, noviembre y diciembre son períodos de procesos de derivaciones que culminan en bajas de las residencias

médicas)”. Al respecto, el HRAEPY proporcionó el calendario “COCODI JUGO” en el que se identificó que las fechas programadas para la integración de la carpeta de la Junta de Gobierno (JUGO) fueron del 22 al 25 de noviembre de 2022 y los registros proporcionados fueron a diciembre de 2022, con lo que se justificó la causa de dichas diferencias.

c) Recursos humanos egresados en los posgrados

Para 2022, el HRAEPY 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 80.0 % de los médicos inscritos en la misma cohorte y el 100.0% 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:	Programado					
Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)
	20	25	80.0	20	25	80.0
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:	Realizado					
Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)
	4	4	100.0	4	4	100.0

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEPY con el oficio número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023.

- 1 En 2022, el HRAEPY instrumentó 9 posgrados clínicos: 4 especialidades de entrada directa, 1 especialidades de entrada indirecta, y 4 posgrados de alta especialidad.
- 2 En 2022, el HRAEPY implementó 3 posgrados no clínicos.

21 En 2022, los resultados de los indicadores establecidos en la MIR del Pp E010 “Formación y Capacitación de los Recursos para la Salud”, se integraron con los reportes de 34 entidades responsables del programa, entre las que se encontró el HRAEPY.

Para 2022, en el indicador “Eficacia en la formación de médicos especialistas”, el HRAEPY reportó en el documento “Evaluación de Cumplimiento de Metas periodo enero-diciembre 2022”²² que el 80.0% de los médicos obtuvieron su constancia de conclusión, 20 de los 25 inscritos; mientras que en el indicador “Eficiencia terminal de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados” registró un cumplimiento del 100.0%, al otorgar las 4 constancias de terminación respecto de los 4 profesionales inscritos en la misma cohorte.

A efecto de verificar lo reportado en los indicadores por el HRAEPY, se revisaron sus registros internos del personal egresado y las constancias de conclusión que se otorgaron el 1 de marzo de 2022, que corresponden a las residencias que se cursaron del 1 de marzo de 2018-2019 al 28 de febrero de 2022, como se detalla en el cuadro siguiente:

22 En dicho documento, el HRAEPY reportó a la Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (CCINSHAE), los resultados alcanzados en el ámbito de su actuación, en los indicadores de la MIR del Pp E010 “Formación y Capacitación de los Recursos Humanos para la Salud”.

RECURSOS HUMANOS EGRESADOS EN LOS POSGRADOS DEL HRAEPY, 2022.

Posgrados	Recursos humanos egresados	Contaron con una constancia de terminación
Total	27	27
I. Posgrados clínicos		
I.1. Especialidades		
I.1.1. Entrada directa		
1. Anestesiología	5	5
2. Cirugía general	7	7
3. Imagenología diagnóstica y terapéutica	6	6
4. Medicina interna	6	6
I.1.2. Entrada indirecta:		
5. Urología	3	3
I.2. Alta especialidad:		
6. Anestesia cardiovascular	n.a. ¹	n.a. ¹
7. Cirugía laparoscópica y cirugía robótica en urología	n.a. ¹	n.a. ¹
8. Curso avanzado de endeurolología y HoLEP	n.a. ¹	n.a. ¹
9. Terapias endovasculares y procedimientos híbridos en cirugía vascular	n.a. ¹	n.a. ¹
II. Posgrado no clínico		
10. Maestría en ciencias (Maestría en investigación en salud)	n.a. ²	n.a. ²
11. Maestría en bioquímica clínica	n.a. ²	n.a. ²
12. Doctorado en ciencias de la salud	n.a. ²	n.a. ²

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEPY con los oficios número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023 y SEI/1909/2023 del 22 de septiembre 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: Hace referencia a los médicos ya especialistas que desempeñan un campo de gran actualidad y profundidad dentro de su propia especialidad. Los médicos altamente especializados son médicos especialistas competentes para desempeñarse eficientemente y a profundidad en un campo circunscrito relacionado con su especialidad (proporcionado por el HRAEPY con el oficio número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023).

Posgrado no clínico: Están dirigidos a profesionales con licenciatura concluida, ya sea con o sin especialidad clínica, pero que desean reforzar sus habilidades en investigación o desean realizar labores como académicos, investigadores en ciencias médicas, etc." (proporcionado por el HRAEPY con el oficio número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023).

n.a. No aplicable.

1 En 2022 no hubo egresados, ya que ingresaron en marzo de ese año, además el hospital señaló que "sobre las constancias de terminación se informa que, [...] no tiene la facultad de emitir diplomas a los alumnos que se encuentran cursando los Cursos de Posgrado de Alta Especialidad esto debido a que los cursos tienen una duración de un año y los diplomas son entregados de parte de la universidad que están inscritos cuando se formaliza el proceso con dicha institución, lo cual involucra la culminación del programa académico".

2 El hospital señaló que "no hubo inscritos en el periodo 2018-2021, los estudiantes [que ingresaron en 2022] de doctorado concluyen en 2025 [y] [...] de maestría [...] en 2024".

Para 2022, el HRAEPY registró el egreso de 27 recursos humanos, de los cuales 24 (88.9%) correspondieron a los 4 posgrados clínicos de entrada directa y 3 (11.1%) al posgrado de entrada indirecta, los cuales recibieron su constancia de conclusión; sin embargo, deberá mejorar sus sistemas de información, debido a que sus registros son distintos, debido a una diferencia de 7 respecto de los 20 reportados en el indicador “Eficacia en la formación de médicos especialistas”, y de 4 egresos reportados en el indicador “Eficiencia terminal de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados”, ya que indicó que “no hubo inscritos en el periodo 2018-2021, los estudiantes [que ingresaron en 2022] de doctorado concluyen en 2025 [y] [...] de maestría [...] en 2024”.

- Hechos posteriores

En el transcurso de la auditoría y derivado de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 22 de septiembre de 2023, mediante el oficio núm. SEI/1909/2023 del 22 de septiembre de 2023, el HRAEPY respecto de la observación sobre incluir en un documento interno formalmente establecido y autorizado la conceptualización, las actividades que se realicen en materia de formación, y precise, defina y clasifique los posgrados ofertados anualmente, proporcionó el oficio interno núm. SEI/0189/2023 del 18 de septiembre de 2023 con el que les indica a las unidades responsables de operar el Pp E010 que “En atención a las recomendaciones emitidas por la Auditoría Superior de la Federación [...] por este medio y con la finalidad de garantizar la mejora continua de nuestros procesos de Formación de Recursos Humanos con los cuales contribuimos a fortalecer las competencias médicas de alta especialidad en las residencias médicas y la generación de conocimiento mediante los programas orientados hacia las ciencias y la investigación en salud, les comunico que el HRAEPY ha integrado el documento denominado Clasificación y procesos de los programas de formación de recursos humanos en el Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán que clasifica los programas de posgrado en orientación clínica y no clínica [...]”.

Al respecto, proporcionó el documento en mención, en el que se conceptualiza a la formación de recursos humanos como “una tarea conjunta de las instituciones educativas y de salud, que tiene como objetivo establecer los perfiles laborales, profesionales y de egreso de cada recurso humano”; además, se establecen las definiciones y las actividades de los posgrados clínicos, de alta especialidad y los no clínicos desde el proceso de selección o admisión hasta su conclusión, y en cuanto a sus clasificaciones, por lo que corresponde a los posgrados clínicos señaló que cuenta con medicina interna, anestesiología, cirugía general e imagen diagnóstica y terapéutica, que tienen de R1 a R4, y 1 de entrada indirecta, referente a urología. Asimismo, para 2024 comenzará la primera generación de la especialidad de entrada indirecta de cardiología; de los posgrados no clínicos estableció que es sede de los programas de maestrías y doctorados desde 2022 de las universidades con las que cuenta con convenios, y de los posgrados de alta especialidad remitió el oficio núm. SEI/28096/2023 del 28 de septiembre de 2023, con el que les comunicó a las áreas operativas responsables de ejecutar el Pp E010 en el HRAEPY que “los posgrados [...] que se ofertan anualmente [...] son: Anestesia Cardiovascular; Endourología; Cirugía Laparoscópica y Robótica en Urología; Angiología y

procedimientos híbridos y cirugía endovascular”, por lo que se atiende la observación y se ajusta la recomendación.

2022-1-12NBS-07-0130-07-001 Recomendación

Para que el Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, 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 los procedimientos o esquemas de control que garanticen la homologación de la información registrada en los diversos documentos institucionales, respecto de la formación de recursos humanos, a efecto de contar con información relevante y de calidad del cumplimiento de objetivos y metas sobre la formación de recursos humanos y fortalecer la rendición de cuentas, para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 34, fracción XI, del Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, y segundo, disposición 9, norma tercera Actividades de Control, párrafos primero y segundo, numeral 12 Implementar Actividades de Control y norma cuarta Información y Comunicación, párrafo primero, numerales 13 Usar información relevante y de calidad, subnumeral 13.03, y 15 Comunicar externamente, subnumeral 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.

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

Disponer de la detección de necesidades de actualización y de la cual se derive la aplicación de los programas de educación continua contribuirá al desarrollo de competencias de los recursos humanos para la salud, a fin de responder las necesidades de salud de la población en su ámbito de actuación.

A efecto de comprobar que, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEPY identificó en la planeación las necesidades de actualización, instrumentó la programación y actualizó los recursos humanos para la salud, conforme a lo programado en su ámbito de actuación, mediante el Anexo 3 del Acta de Formalización e Inicios de Trabajos de Auditoría del 11 de abril de 2023, se solicitó al HRAEPY proporcionar información y la evidencia documental de las estrategias implementadas para garantizar la actualización permanente; la metodología o normativa emitida en 2022, mediante la cual estableció los procedimientos para elaborar el diagnóstico de necesidades; el diagnóstico para identificar las necesidades de actualización y

la documentación que acredita su integración; los programas vigentes a 2022; la base de datos del personal de salud que fue considerado para ser actualizado, pero que no concluyó señalando las causas; la base de datos del personal de salud que fue actualizado; la base de datos de los profesionales de la salud inscritos en los cursos de educación continua, y de aquellos que recibieron su constancia de conclusión; la base de datos de los cursos de educación continua programados e impartidos, así como la base de datos del total de participantes (internos y externos) que asistieron a los cursos de educación continua. La respuesta fue proporcionada mediante los oficios núm. DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023 y SEI/1909/2023 del 22 de septiembre de 2023.

El análisis del resultado se desarrolla en dos apartados: a) Planeación y programación de los cursos de actualización, y b) Aplicación de los cursos de actualización.

a) Planeación y programación de los cursos de actualización

Para 2022, se identificó que, el HRAEPY mostró diferencias en la conceptualización del término “actualización de recursos humanos”, debido a que en el “Anexo 14. Informe de Autoevaluación del Director General del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022”, apartado 3.1.2 enseñanza, reportó los resultados alcanzados en la actualización y educación continua de manera consolidada y considerando ambos conceptos como sinónimos, pero en la información proporcionada por la entidad fiscalizada, mediante el oficio núm. DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023 definió a la actualización como la “manera genérica a cualquier medio para proporcionar información sobre los cambios que se han suscitado respecto a la versión previa” y la educación continua como el “Proceso mediante el cual un profesional graduado y/o especializado mantiene, fortalece e incrementa su desempeño teórico práctico en su área específica de desempeño, esto puede ser en la asistencia, la investigación o la asistencia, en congruencia con las actividades sustantivas del hospital. En algunas áreas, los créditos de educación continua son un medio para la certificación por los consejos y sociedades médicas”, por lo que tiene como reto institucional futuro incluir en un documento interno formalmente establecido y autorizado dicha conceptualización y especifique las actividades que se realizan en la materia.

En el transcurso de la auditoría y derivado de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 22 de septiembre de 2023, mediante el oficio núm. SEI/1909/2023 del 22 de septiembre de 2023, el HRAEPY proporcionó el oficio núm. SEI/0190/2023 del 18 de septiembre de 2022, en el que se indica a las unidades responsables de operar el Pp E010 que “En atención a las recomendaciones emitidas por la Auditoría Superior de la Federación [...] por este medio y con la finalidad de garantizar la mejora continua de nuestros procesos de Actualización de Recursos Humanos con los cuales contribuimos a fortalecer las competencias médicas de alta especialidad, facilitamos la adquisición de nuevas destrezas para el empleo de tecnologías de actualidad con la prontitud necesaria para ofertarles sus beneficios como alternativa para atención de los pacientes de nuestros hospital, les comunico que el HRAEPY ha integrado el documento denominado Conceptualización y actividades en materia de actualización de recursos humanos para la

salud que clasifica los medios por los cuales se garantiza la atención de las necesidades de nuestro personal becario y adscrito en los temas de relevancia para el ámbito de desempeño [...].

Al respecto, proporcionó el documento en mención, en el que se define la actualización de recursos humanos como “un proceso que aporta a la calidad en la provisión de servicios de salud, mediante el perfeccionamiento de los métodos, técnicas, empleo de tecnología y aprovechamiento del conocimiento más reciente, permitiendo al personal de salud generar habilidades sobre temas de relevancia en su área de especialidad con prontitud, para poder ponerlos a la disposición de las necesidades de sus pacientes con la menor demora posible”, la cual se puede llevar a cabo mediante dos mecanismos: 1) participación en foros especializados con aval de los colegios, sociedades y academias médicas y científicas, y 2) cursos de actualización sobre temas emergentes, en los que describe en que consiste cada uno, por lo que se atiende la observación y se ajusta la recomendación.

Por otra parte, se constató que para la planeación de los cursos el hospital no demostró disponer de la detección de necesidades, por lo que presentó áreas mejora, a efecto de que establezca mecanismos de control que le permitan asegurarse de realizar dicho diagnóstico, para alcanzar las metas y objetivos institucionales en cuanto al diseño de la programación de los cursos.

En el transcurso de la auditoría y derivado de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 22 de septiembre de 2023, mediante el Anexo 3 del Acta de la Reunión para la Presentación de Resultados Finales y Observaciones Preliminares, el HRAEPY precisó que, en cuanto la detección de necesidades de actualización “no cuenta con evidencia documental”, por lo que persiste la observación.

En cuanto a la programación, se identificó que el hospital contó con 80 cursos, de los cuales contó con la evidencia del diseño de los programas de 5 cursos (6.3%) referentes a Stone básico, Stone avanzado, Greenlight avanzado, Cintas de incontinencia, así como estenosis uretrales y ureterales, los cuales estuvieron enfocados en desarrollar las habilidades teóricas y prácticas en el uso de los dispositivos de urología, del láser verde para tratar la hiperplasia prostática benigna, de la colocación de cintas para la corrección de incontinencia urinaria femenina, y del uso del balón medicado para dilatación uretral Ranger, los cuales se desarrollarían mediante el Centro de Simulación²³ y al término de estos se realizaría un test de evaluación inicial y final, aunque los registros revisados muestran la necesidad de que el ente aplique mejoras, debido a que no mostró las fechas de inicio y término y no especificó

²³ De acuerdo con el Manual de Integración y Funcionamiento del Centro de Simulación del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán – HRAEPY, la simulación clínica es una modalidad de educación y evaluación que ha demostrado ser efectiva para la transferencia de comportamientos, habilidades y conocimientos a la clínica, siendo en la actualidad una importante herramienta para las personas que se dedican a la enseñanza. [...] Existen diferentes clasificaciones que denotan la forma de hacer simulación, por ejemplo: simuladores físicos como entrenadores de tareas o maniquíes de alta fidelidad, simulación con realidad virtual, simuladores de baja fidelidad, simulación con paciente estandarizado, donde cabe mencionar la simulación híbrida o simulación que contemple el uso de producto biológico.

las causas por las cuales no contó con la evidencia documental del diseño de los programas de los 75 (93.8%) cursos restantes.

En el transcurso de la auditoría y derivado de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 22 de septiembre de 2023, mediante el Anexo 3 del Acta de la Reunión para la Presentación de Resultados Finales y Observaciones Preliminares, el HRAEPY indicó que “no cuenta con evidencia documental sobre los programas de los cursos planeados”, por lo que persiste la observación y se ajusta la recomendación para ejercicios subsecuentes.

b) Aplicación de los cursos de actualización

A efecto de verificar que contó con mecanismos de medición y reportó los resultados obtenidos en la realización de los cursos de actualización, se revisaron el “Anexo 14. Informe de Autoevaluación del Director General del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022” y la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del Pp E010²⁴, en los que se identificó lo siguiente:

²⁴ En 2022, los resultados de los indicadores establecidos en la MIR del Pp E010 “Formación y Capacitación de los Recursos para la Salud”, se integraron con los reportes de 32 entidades responsables del programa, entre las que se encontró el HRAEPY.

RESULTADOS REPORTADOS EN EL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN Y LA MIR DEL Pp E010 RESPECTO DE LA ACTUALIZACIÓN, 2022

Informe de Autoevaluación										
Concepto			Resultado							
Cursos de actualización (educación continua)					12					
Asistentes a cursos de actualización (educación continua)					196					
MIR Pp E010 "Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud"										
Nombre del indicador 1:	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: Porcentaje	Programado			Realizado		Cumplimiento (%)				
	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)				
	4	4	100.0	4	4	100.0	100.0			
Nombre del indicador 2:	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: Porcentaje	Programado			Realizado		Cumplimiento (%)				
	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)				
	80	80	100.0	80	80	100.0	100.0			
Nombre del indicador 3:	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: Porcentaje	Programado			Realizado		Cumplimiento (%)				
	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)				
	80	80	100.0	80	80	100.0	100.0			
Nombre del indicador 4:	Eficacia en la captación de participantes a cursos de educación continua									
Método de cálculo:	(Número de profesionales de la salud efectivamente inscritos a los cursos de educación continua realizados por la institución durante el periodo reportado/Número de profesionales de la salud que se proyectó asistirían a los cursos de educación continua que se realizaron durante el periodo reportado)*100									
Unidad de medida: Porcentaje	Programado			Realizado		Cumplimiento (%)				
	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)				
	80	80	100.0	80	80	100.0	100.0			

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada mediante el oficio núm. DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023.

A efecto, de verificar lo reportado en el informe de autoevaluación y los indicadores por el HRAEPY, se analizó la información proporcionada respecto de los cursos realizados en materia de actualización, con la cual se constató que, en 2022, de los 80 cursos ofertados para la actualización, se inscribieron 1,024 profesionales de la salud a 55 (68.8%) cursos, de los cuales 244 (23.8%) concluyeron y 175 (71.7%) recibieron su constancia; no obstante, los registros revisados muestran la necesidad de que el ente aplique mejoras, debido a que, no explicó las causas por las que en los 25 (31.3%) cursos restantes, 12 (48.0%) no contó con el número de

registrados, los que concluyeron y las constancias emitidas, 9 (36.0%) carecieron del número de participantes que ingresaron, pero se constató que se registraron 56 participantes que terminaron el curso y 19 constancias emitidas, y 4 (16.0%) sólo contaron con el reporte de las 282 constancias.

Además de que, en 5 cursos de los 80 se otorgaron, en total, 76 constancias más de los que concluyeron, en 4 cursos, 13 participantes que terminaron se encontraban duplicados, y en cuanto a los profesionales externos que participaron en los cursos, no contó con la evidencia que acredite cuáles correspondieron a dicha categoría.

En cuanto a la actualización permanente de los recursos humanos para la salud, en materia de cuidados paliativos y atención a enfermos en situación terminal, se comprobó que el hospital la realizó, y se emitieron 122 constancias de conclusión.

Para 2022, se identificaron áreas de mejora por realizar en la información que generó y utilizó el HRAEPY, debido a que se presentaron diferencias entre el Informe de Autoevaluación, los indicadores implementados de la MIR del Pp E010, la población atendida reportada a la Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (CINSHAE) y sus registros internos, como se muestra a continuación:

DIFERENCIAS PRESENTADAS EN LA REALIZACIÓN DE LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, 2022						
Reportes	N.º de cursos programados	N.º de cursos impartidos	N.º de profesionales inscritos	N.º de profesionales que concluyeron	N.º de profesionales externos	N.º de constancias emitidas
Anexo 14. Informe de Autoevaluación del Director General del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022	n.d.	12	n.d.	196	n.d.	n.d.
MIR Pp E010	4	4	80	80	80	80
Población atendida 2022 (CINSHAE)	n.a.	n.a.	n.a.	160	n.a.	n.a.
Registros internos	80	80	1,024	300	n.d.	476

FUENTE: Elaborado por la Dirección General de Auditoría de Desempeño a Programas Presupuestarios (DGADPP), con base en la información proporcionada mediante el oficio núm. DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023.

CINSHAE: Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad.

n.d. No disponible.

n.a. No aplicable.

Se comprobó que el HRAEPY, en sus 4 reportes, registró distintamente el número de profesionales que concluyeron; los 12 cursos impartidos que fueron acentuados en el informe de autoevaluación difieren en 8 respecto de la MIR del Pp E010 y en 68 de sus registros internos; en los indicadores “Porcentaje de profesionales de la salud que concluyeron cursos en educación continua” y “Eficacia en la captación de participantes a cursos de educación

continua" de la MIR reportó que se inscribieron y recibieron constancias 80 profesionales de la salud cumpliendo la meta al 100.0%, respectivamente; sin embargo, se identificó que se inscribieron 1,024 participantes, lo que representó 944 más que los registrados en el indicador, y se emitieron en 15 cursos en total 476 constancias, lo que implicó 396 constancias más que las 80 reportadas, sin que explicara las causas de dichas situaciones.

- Hechos posteriores

Con la nota informativa núm. SEI-NI-ASF03081-2023 del 3 de agosto de 2023, el HRAEPY señaló que "como resultado de la revisión de los procesos y medios de control de los cursos, capacitaciones, actualizaciones y educación continua y para minimizar el error en la categorización de estos, [...] hemos integrado un documento de pasos y procedimientos, un formato de solicitud de enseñanza, de constancias, formato de carta descriptiva y clasificación de tipo de evento académico" y mediante el oficio núm. SEI/162/2023 del 4 de agosto de 2023, indicó que "En atención a las recomendaciones emitidas por la Auditoría Superior de la Federación, [les comunicó a las áreas] que a partir de la presente fecha, deberán apegarse a los Criterios para clasificar los procesos de educación continua, capacitación y actualización del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, lo anterior, en concordancia con las Fichas Técnicas vigentes de los indicadores del Programa Presupuestario E010".

Al respecto, el hospital proporcionó la carta descriptiva que contiene el nombre del programa, categoría, duración, justificación, objetivo general, objetivos específicos, contenido temático, criterios de evaluación, estrategias de enseñanza-aprendizaje, instalaciones y equipo especial, perfil del docente, y orientaciones bibliográficas; los documentos "Instrucciones para obtener constancias de asistentes y ponentes de los eventos de educación continua" y "Categorías y tipos de eventos académicos", este último cuenta con los apartados de la clasificación de los eventos (programas cortos o acreditados), los requisitos, condiciones, de las instalaciones, de las constancias, de las evaluaciones, de la respuesta, de la cancelación o postergación, y complementario, los cuales fueron debidamente formalizados, por lo que se atiende las observaciones sobre la implementación de mecanismos de control para fortalecer sus registros sobre el número de cursos implementados, los programas, los participantes registrados, los que concluyeron y obtuvieron su constancia.

En cuanto al marco conceptual que permita que las unidades operativas comprendan a qué se refiere la actualización, en el transcurso de la auditoría y derivado de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 22 de septiembre de 2023, mediante el oficio núm. SEI/1909/2023 del 22 de septiembre de 2023, el HRAEPY proporcionó el documento "Conceptualización y actividades en materia de actualización de recursos humanos para la salud" en el que se define la actualización de recursos humanos como "un proceso que aporta a la calidad en la provisión de servicios de salud, mediante el perfeccionamiento de los métodos, técnicas, empleo de tecnología y aprovechamiento del conocimiento más reciente, permitiendo al personal de salud generar habilidades sobre temas de relevancia en su área de especialidad con prontitud, para poder ponerlos a la

disposición de las necesidades de sus pacientes con la menor demora posible”, por lo que se atiende la observación y se ajusta la recomendación.

2022-1-12NBS-07-0130-07-002 Recomendación

Para que el Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, 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 los procedimientos o esquemas de control que garanticen disponer de la documentación sobre la actualización de recursos humanos siguiente:

1. De la totalidad de los programas de los cursos planeados, y
2. La detección de necesidades de actualización.

Lo anterior, a efecto de contar con información relevante y de calidad del cumplimiento de objetivos y metas sobre la actualización de recursos humanos y fortalezca la rendición de cuentas, para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 34, fracción IX, y 37, fracción XIII, del Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán; apartado VI. Descripción de funciones, subapartado Subdirección de Enfermería, numeral 6, subapartado Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación, numeral 4, subapartado Subdirección de enseñanza e investigación, numerales 1 y 2, del Manual de organización específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, y del artículo segundo, disposición 9, norma tercera Actividades de Control, párrafos primero y segundo, numeral 12 Implementar Actividades de Control y norma cuarta Información y Comunicación, párrafo primero, y numeral 13 Usar información relevante y de calidad, subnumeral 13.03, 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.

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

Disponer de la detección de necesidades de capacitación y de la cual se derive la aplicación del Plan Anual de Capacitación contribuirá al desarrollo de competencias de los recursos humanos para la salud, a fin de responder las necesidades de salud de la población en su ámbito de actuación.

A fin de constatar que, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEPY identificó en la planeación las necesidades de capacitación, instrumentó la programación y capacitó los recursos humanos para la salud, conforme a lo programado en su ámbito de actuación, mediante el Anexo 3 del Acta de Formalización e Inicios de Trabajos de Auditoría del 11 de abril de 2023, se solicitó al HRAEPY proporcionar información y la evidencia documental de los criterios, mecanismos de control, políticas, programas de actividades o metodologías utilizados para planear y controlar el proceso; el diagnóstico en el que se detecten las necesidades y la documentación que acredita su integración; el Programa Anual de Capacitación; la base de datos del personal de salud que fue inscrito a los cursos de capacitación y que fue capacitado en el periodo 2018-2022; las causas, en su caso, por las que el personal inscrito no concluyó los cursos de capacitación Técnico-Médica (TM), así como Administrativa y Gerencial (AG), y la base de datos de los eventos de capacitación programados y realizados en materia TM, así como AG. La respuesta fue proporcionada mediante los oficios núm. DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023 y SEI/1909/2023 del 22 de septiembre de 2023.

La capacitación, de acuerdo con la definición proporcionada por el HRAEPY, consiste en “la formación para desempeñar una función específica, esta puede tener naturaleza procedural, teórica o mixta” y en la nota informativa núm. SEI-NI-130-2023 del 22 de mayo de 2023 señaló que “La capacitación [...] puede ser técnico-médica o administrativo-gerencial es para personal de contrato o de base”. Si bien, el organismo considera dentro de la definición de capacitación el término “formación”, éste se analiza en el resultado número 01 “Formación de los recursos humanos” y se refiere, de acuerdo con el hospital, al “Proceso que implica las estrategias, contenidos, técnicas y métodos de evaluación de estudiantes de [...] posgrado”, por lo que se identificó en el marco de la valoración del control interno institucional una área de oportunidad, 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 cursos ofertados anualmente en capacitación técnico-médica y administrativa-gerencial.

En el transcurso de la auditoría y derivado de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 22 de septiembre de 2023, mediante el oficio núm. SEI/1909/2023 del 22 de septiembre de 2023, el HRAEPY proporcionó el oficio núm. SEI/0191/2023 del 18 de septiembre de 2022, en el que se indica a las unidades responsables de operar el Pp E010 que “En atención a las recomendaciones emitidas por la Auditoría Superior de la Federación [...] por este medio y con la finalidad de garantizar la mejora continua de nuestros procesos de capacitación de Recursos Humanos Técnico Médico (TM) y Administrativo Gerencial (AG) con los cuales contribuimos a fortalecer las capacidades para atender las necesidades de los pacientes que requieren manejo de alta especialidad, les comunicó que el HRAEPY ha integrado el documento denominado Diagnóstico, programación y calendarización de eventos de capacitación que clasifica los mecanismos de diagnóstico, programación y calendarización de cursos, talleres, entrenamientos, adiestramientos, sesiones informativas, educativas para capacitar al personal de salud en temas relevantes de importancia percibida de manera objetiva y subjetiva y aquellos que suman a la calidad de la atención hospitalaria [...]”.

Al respecto, proporcionó el documento en mención, en el que se define la capacitación de recursos humanos como “una amplia gama de procesos académicos que aportan para el desempeño de los recursos humanos en el ámbito de formación, pero también para el desempeño de sus funciones derivadas del cargo que desempeñan, ya sea para cumplir funciones específicas o genéricas”; establece a que se refiere el personal técnico-médico y los profesionales que desarrollan cargos administrativos-gerenciales; señala las actividades que comprende desde la planeación hasta la conclusión de los cursos, así como los encargados de ejecutarlas, y sobre la precisión y clasificación de los cursos ofertados anualmente se indica que “en la primera quincena del mes de diciembre a más tardar deberá integrarse el Diagnóstico de Necesidades en Capacitación o DNC, este diagnóstico deberá elaborarse en coordinación entre las áreas de Recursos Humanos y de Enseñanza e Investigación. Los resultados del DNC deberán integrarse en un Programa Anual de Capacitación (PAC) junto con las capacitaciones programadas por el departamento de Calidad, la Coordinación de Enseñanza en Enfermería, Trabajo social y las áreas clínicas que han programado objetivos como acreditaciones, certificaciones, avales, programas y proyectos que solicitan como requisito la capacitación de recursos humanos”, por lo que se atiende la observación y se ajusta la recomendación.

El análisis del resultado se desarrolla en dos apartados: a) Planeación y programación de los cursos de capacitación, y b) Aplicación de los cursos de capacitación.

a) Planeación y programación de los cursos de capacitación

Para 2022, se constató que el HRAEPY, para la planeación de los cursos de capacitación, cumplió con la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) de la Subdirección de Recursos Humanos (SRH) y para la programación con dos Programas Anuales de Capacitación (PAC), en los cuales se identificó que se establecieron 36 cursos, 3 (8.3%) correspondientes a la SRH y 33 (91.7%) a la Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación (DPEI).

Con el análisis de la información antes mencionada se identificó que, en 2022, el HRAEPY realizó la DNC correspondiente a la SRH y la DPEI, mediante la aplicación de 100 encuestas, las cuales fueron proporcionadas por la entidad fiscalizada, en las que se establecieron 4 preguntas de opción múltiple consistentes principalmente en cómo determina el personal de salud que cursos necesita seguir, la importancia en su desempeño laboral, y la elección de los cursos de su interés (gestión por resultados en la administración pública, seguimiento y evaluación de resultados, así como la responsabilidad administrativa de los servidores públicos), y de las que se presentaron gráficamente los resultados obtenidos; además, el hospital precisó que la muestra fue calculada por medio de la fórmula “ $n=Z\alpha^2(p*q)/d^2$ en donde $Z\alpha^2$ se estableció al 80%, p de .20 tomada de la evidencia del año previo y el error máximo se estableció en 5%”; no obstante, los registros revisados muestran la necesidad de que el ente aplique mejoras, debido a que no categorizó los cursos sugeridos en materia TM y AG.

Mediante la Detección de Necesidades de Capacitación de la SRH, el hospital elaboró el PAC 2022, en el que se comprobó que se programaron los tres temas que fueron identificados mediante los resultados de las encuestas de la DNC, para realizarse en junio, septiembre y diciembre de 2022, de manera presencial; además de que se establecieron los mecanismos de evaluación consistentes en el registro de los asistentes, las evaluaciones de reacción y aprendizaje y el registro de horas y temáticas por componente completado, a fin de incrementar las competencias de los servidores públicos y que les permita elevar la efectividad de la salud pública; sin embargo, deberá fortalecer sus registros, debido a que no determinó cuáles cursos corresponderían a la capacitación TM o AG.

Respecto del PAC de la DPEI, se identificó que los 33 cursos de capacitación propuestos, mediante el centro de simulación, tenían como objetivo la adquisición de habilidades técnicas y no técnicas (comunicación, análisis, trabajo en equipo y liderazgo), los cuales estaban dirigidos a “médicos, residentes, enfermeros y a todas las categorías”; no obstante, los registros revisados muestran la necesidad de que el ente aplique mejoras, debido a que el HRAEPY precisó que la formación es exclusiva para residentes, por lo que no se debió considerar esta población como parte de la programación de la capacitación, aunado a que no señaló cuáles pertenecieron a la materia TM o AG.

Asimismo, se comprobó que la entidad fiscalizada instrumentó mecanismos de medición, que permitieron cuantificar los temas identificados en materia TM y AG que se integraron al Programa Anual de Capacitación, como se muestra en el cuadro siguiente:

META Y RESULTADO DE LOS INDICADORES PARA LA PLANEACIÓN Y PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN TÉCNICO-MÉDICA Y ADMINISTRATIVA-GERENCIAL, 2022

Capacitación Técnico-Médica (TM)						
Nombre del indicador 1:	Porcentaje de temas identificados en materia Técnico-Médica que se integran al Programa Anual de Capacitación					
Método de cálculo:	(Número de temas en materia Técnico-Médica incluidos en el Programa Anual de Capacitación/Número de temas detectados en materia Técnico-Médica que se apegan a las funciones de los servidores públicos)*100					
Unidad de medida: Porcentaje	Programado	Realizado				Cumplimiento (%)
	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)
	4	4	100.0	4	4	100.0
						100.0
Capacitación Administrativa-Gerencial (AG)						
Nombre del indicador 2:	Porcentaje de temas identificados en materia Administrativa-Gerencial que se integran al Programa Anual de Capacitación					
Método de cálculo:	(Número de temas en materia Administrativa-Gerencial incluidos en el Programa Anual de Capacitación/Número de temas detectados en materia Administrativa-Gerencial que se apegan a las funciones de los servidores públicos)*100					
Unidad de medida: Porcentaje	Programado	Realizado				Cumplimiento (%)
	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)
	2	4	50.0	2	4	50.0
						100.0

FUENTE: Elaborado por la Dirección General de Auditoría de Desempeño a Programas Presupuestarios (DGADPP), con base en la información proporcionada mediante el oficio núm. DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023.

Tema: “Es la necesidad que se tiene para el aprendizaje”.

Se comprobó que el hospital estableció dos indicadores que le permitieron cuantificar en materia TM y AG el número de temas incluidos en el Programa Anual de Capacitación respecto del número de temas detectados que se apegan a las funciones de los servidores públicos, en los que se reportó que se detectaron en total ocho temas, de los cuales 4 (50.0%) correspondieron a la capacitación TM y 4 (50.0%) a la AG, aunque con la revisión de la DNC de la SRH, se identificaron tres (62.5%), los cuales no se encontraban categorizados, aunado a que el hospital indicó que los temas integrados en el PAC fueron seis, de los que 4 (66.7%) pertenecieron a la capacitación TM y 2 (33.3%) a la AG, pero con la revisión de los dos programas se comprobó que fueron 36 (500.0%), de los que 3 (8.3%) fueron de la SRH y 33 (91.7%) de la DPEI, sin que se especificara las causas de dichas diferencias.

b) Aplicación de los cursos de capacitación

Se identificó que, para 2022, la entidad fiscalizada instrumentó el indicador porcentaje de eventos de capacitación realizados satisfactoriamente en materia técnico-médica y porcentaje de eventos de capacitación realizados satisfactoriamente en materia administrativa-gerencial en los que reportó un cumplimiento del 0.0% en los dos indicadores que miden el número de eventos de capacitación realizados en materia TM y AG, de acuerdo con la institución por “la falta de presupuesto financiero asignado al programa E010. Sin embargo, en 2023 se programaron metas en materia de capacitación”, como hechos posteriores, se comprobó que en el documento “Metas Anteproyecto PEF 2023” remitido a la Comisión Coordinadora de Institutos Nacional de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (CCINSHAE) el 2 de agosto de 2022, se programaron en total 603 eventos, de los cuales 146 (24.2%) correspondieron a la capacitación TM y 457 (75.8%) a la AG.

En cuanto a la realización de los cursos de capacitación que se programaron en los PAC 2022, el HRAEPY señaló que “no se programaron Metas en materia de Capacitación AG y TM; por lo que, el personal de salud no fue capacitado [...] en 2022, tal como lo señala la normatividad vigente”, lo que se comprobó con los reportes de “Evaluación de cumplimiento de metas enero-diciembre 2022” y “Avance de metas periodo enero-diciembre 2022” elaborados por el HRAEPY y remitidos a la CCINSHAE, en los cuales reportó un cumplimiento del 0.0% en los indicadores: porcentaje de temas en materia técnico-médica contratados en el Programa Anual de Capacitación (PAC); porcentaje de servidores públicos capacitados; porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación Técnico-Médica; porcentaje de temas en materia Administrativa-Gerencial contratados en el Programa Anual de Capacitación (PAC), y porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación Administrativa-Gerencial, ya que el ente señaló que “no se autorizó presupuesto para la capacitación de los servidores públicos”, pero con la revisión del “Anexo 14. Informe de Autoevaluación del Director General del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022”, se comprobó que, la entidad fiscalizada registró la realización de 567 cursos y en la nota informativa SEI-NI-177-2023 del 10 de julio de 2023, precisó que se efectuaron 563 eventos de capacitación en 40 temas”.

Al respecto, el hospital precisó que “De acuerdo a las fichas técnicas de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) señala que solamente se debe reportar aquellas capacitaciones que han utilizados recursos financieros del programa presupuestario E010, por lo que [el] informe de la JuGo [Junta de Gobierno] del HRAEPY, [...] se indica que se encuentra en ceros, lo cual es congruente con el reporte trimestral [...]. Las discrepancias que hacen mención [...] es debido a que la MIR hace referencias a la capacitación contratada o financiada por el Pp E010, mientras que los registros internos hacen referencia a los eventos de capacitación no financiada”, lo cual fue constatado en los indicadores reportados en el Informe de Autoevaluación sobre la capacitación TM y AG y en las fichas técnicas de los indicadores.

- Hechos posteriores

Con la nota informativa núm. SEI-NI-ASF03081-2023 del 3 de agosto de 2023, el HRAEPY señaló que “como resultado de la revisión de los procesos y medios de control de los cursos, capacitaciones, actualizaciones y educación continua y para minimizar el error en la categorización de estos, [...] hemos integrado un documento de pasos y procedimientos, un formato de solicitud de enseñanza, de constancias, formato de carta descriptiva y clasificación de tipo de evento académico” y mediante el oficio núm. SEI/162/2023 del 4 de agosto de 2023, indicó que “En atención a las recomendaciones emitidas por la Auditoría Superior de la Federación, [les comunicó a las áreas] que a partir de la presente fecha, deberán apegarse a los Criterios para clasificar los procesos de educación continua, capacitación y actualización del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, lo anterior, en concordancia con las Fichas Técnicas vigentes de los indicadores del Programa Presupuestario E010”.

Al respecto, el hospital proporcionó la carta descriptiva que contiene el nombre del programa, categoría, duración, justificación, objetivo general, objetivos específicos, contenido temático, criterios de evaluación, estrategias de enseñanza-aprendizaje, instalaciones y equipo especial, perfil del docente, y orientaciones bibliográficas; los documentos “Instrucciones para obtener constancias de asistentes y ponentes de los eventos de educación continua” y “Categorías y tipos de eventos académicos”, este último cuenta con los apartados de la clasificación de los eventos (programas cortos o acreditados), los requisitos, condiciones, de las instalaciones, de las constancias, de las evaluaciones, de la respuesta, de la cancelación o postergación, y complementario, los cuales fueron debidamente formalizados.

En cuanto al marco conceptual que permite que las unidades operativas comprendan a que se refiere la capacitación, en el transcurso de la auditoría y derivado de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 22 de septiembre de 2023, mediante el oficio núm. SEI/1909/2023 del 22 de septiembre de 2023, el HRAEPY proporcionó el documento “Diagnóstico, programación y calendarización de eventos de capacitación” en el que se define la capacitación de recursos humanos como “una amplia gama de procesos académicos que aportan para el desempeño de los recursos humanos en el ámbito de formación, pero también para el desempeño de sus funciones derivadas del

cargo que desempeñan, ya sea para cumplir funciones específicas o genéricas”, por lo que se atiende la observación y se ajusta la recomendación.

2022-1-12NBS-07-0130-07-003 Recomendación

Para que el Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, 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 los procedimientos o esquemas de control que garanticen disponer de la documentación sobre la capacitación de recursos humanos siguiente:

1. En la Detección de Necesidades de Capacitación y en los programas anuales de capacitación de la Subdirección de Recursos Humanos y de la Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación precisar los cursos que se sugieran y programen en materia Técnico-Médica y Administrativa-Gerencial, así como definir adecuadamente las poblaciones a las que van dirigidas, y
2. La homologación de la información reportada en la Matriz de Indicadores para Resultados y la Detección de Necesidades de Capacitación, referente a los temas incluidos en el Programa Anual de Capacitación y los detectados en materia Técnico-Médico y Administrativo-Gerencial.

Lo anterior, 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, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 2, fracción V, del 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; apartado VI. Descripción de funciones, subapartado Subdirección de Recursos Humanos, numeral 5, del Manual de organización específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, y el artículo segundo, disposición 9, norma tercera Actividades de Control, numeral 12 Implementar Actividades de Control, y de la norma cuarta Información y Comunicación, numeral 13 Usar información relevante y de calidad, 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.

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 Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán (HRAEPY) forme, actualice y capacite capital humano especializado para contribuir a garantizar la atención de necesidades de salud de la población.

A efecto de evaluar en qué medida, mediante la operación del Pp E010 en 2022, el HRAEPY 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 de Formalización e Inicios de Trabajos de Auditoría del 11 de abril de 2023, se solicitó al HRAEPY proporcionar información y la evidencia documental del listado de las especialidades y subespecialidades con las cuales contó; los criterios, mecanismos de control, políticas, programas de actividades o metodologías para asegurarse de que el personal de salud que se formó, actualizó, capacitó y desarrolló competencias técnico-médicas y de gestión acordes con las necesidades de la salud de la población; las bases de la plantilla laboral formada, actualizada y capacitada por especialidad y subespecialidad, y señalar y documentar de qué manera contribuyó al desarrollo profesional de los recursos humanos conforme a las necesidades de la salud de la población en su ámbito de actuación, mediante la operación del Pp E010. La respuesta fue proporcionada mediante el oficio núm. DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023.

Con la revisión de la cartera de servicios, se identificó que el HRAEPY contó con 28 especialidades médicas, las cuales, de acuerdo con el ente se vincularon con los posgrados clínicos de entrada directa e indirecta (anestesiología, imagenología diagnóstica y terapéutica, cirugía general, urología y medicina interna), así como con los posgrados de alta especialidad (procedimientos híbridos en cirugía endovascular, endourología, anestesia cardiovascular, cirugía laparoscópica y robótica en urología), debido a que se ramifican de la especialidad o subespecialidad, de modo que cada alta especialidad se vincula con la cartera de servicios que a su vez se relaciona con su especialidad o subespecialidad de tronco o troncal. Asimismo, el HRAEPY señaló que “los posgrados no clínicos no se vinculan, tal como su nombre lo indica, con la cartera de servicios, sino con una de las tres funciones sustantivas de los hospitales de tercer nivel o alta especialidad: La investigación” y “Es por ello que los posgrados no clínicos están dados de alta y vigentes en el sistema nacional de posgrados del consejo nacional de humanidades, ciencia y tecnología”.

En los resultados 1 al 3 del presente informe, se identificó en materia de formación, actualización y capacitación de los recursos humanos para la salud²⁵ lo siguiente:

En materia de formación, el HRAEPY impartió 12 posgrados: 9 correspondieron al área clínica, de los que 5 fueron de entrada directa e indirecta; 4 de alta especialidad, y 3 a la no clínica, en los que estuvieron 94 profesionales de la salud en formación en los 9 posgrados clínicos, de los cuales 29 ingresaron en 2022, 57 continuaban con sus estudios de posgrado, 4 se derivaron a subespecialidades en otras sedes hospitalarias, 1 se derivó a una especialidad del mismo hospital, y 3 renunciaron; asimismo, registró el egreso de 27 residentes médicos. En cuanto a la actualización de los recursos humanos, ofertó 80 cursos, de los cuales en 55 se inscribieron 1,024 profesionales de la salud y de éstos 244 concluyeron, de los cuales 175 recibieron su constancia de conclusión. Respecto a la capacitación de los recursos humanos, se constató que, el HRAEPY contó con dos Programas Anuales de Capacitación (PAC), en los cuales se identificó que estableció 36 cursos, de los cuales 3 correspondientes a la Subdirección de Recursos Humanos (SRH) y 33 a la Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación, con lo cual contribuyó al desarrollo profesional de los recursos humanos conforme a las necesidades de la salud de la población en su ámbito de actuación; sin embargo, presentó áreas de perfeccionamiento futuras, debido a que debe implementar mecanismos de control que le permitan generar y reportar información relevante y de calidad, a fin de alcanzar las metas y objetivos institucionales, y evaluar y dar seguimiento a las acciones de formación, actualización y capacitación.

Asimismo, en el marco de la valoración del control interno institucional, se identificó un área de mejora por realizar respecto de la conceptualización de los términos relacionados con el Pp E010 “Formación y capacitación de los recursos humanos para la salud”, debido a que el HRAEPY no estableció los conceptos en un documento interno formalmente establecido y autorizado, aunado a que se detectaron diferencias respecto de la conceptualización de términos en 4 de los 5 HRAE que son motivo de la fiscalización de la Cuenta Pública 2022²⁶ y que operan el Pp E010, como se muestra en el cuadro siguiente:

-
- 25 Adicionalmente al análisis realizado a la información proporcionada por el HRAEPY, el personal de la DGADPP, a cargo de la presente auditoría, realizó una visita técnica al HRAEPY el 29 de junio de 2023, la cual consta en la Minuta de Trabajo de la misma fecha. En dicha visita el personal de la entidad y el equipo auditor realizó un recorrido por las instalaciones en las que se prestan los servicios de formación, actualización y capacitación, entre ellas; el área de simulación, donde el personal en formación realiza las simulaciones de casos clínicos y practican con un robot; el área designada para el dormitorio de los residentes; las áreas donde reciben las clases teóricas y prácticas, y el auditorio para brindar los cursos de actualización, capacitaciones y donde realizan los estudios de los casos clínicos. Asimismo, los responsables de realizar las actividades de formación, capacitación y actualización explicaron en qué consisten cada una de estas actividades y como fueron desarrolladas en el ejercicio fiscal 2022, derivado de esto el hospital proporcionó una nota informativa de las acciones de capacitación sin cargo o costo al presupuesto, las impresiones de pantalla del sistema Moodle en el que se encuentra el registro de la documentación de los residentes y de los cursos que se realizaron, así como dos documentos que contienen los resultados de la primera y segunda convocatoria de residentes.
- 26 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, por lo que no se integró como parte del análisis.

CONCEPTOS RELACIONADOS CON LA OPERACIÓN DEL PP E010 “FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD”

Concepto	HRAEO	HRAEPY	HRAEI	HRAEB
Formación de los recursos humanos	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.	Proceso que implica las estrategias, contenidos, técnicas y métodos de evaluación de estudiantes de pre y posgrado.	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.
Actualización de los recursos humanos	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”.	Se refiere de manera genérica a cualquier medio para proporcionar información sobre los cambios que se han suscitado respecto a la versión previa.	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.
Capacitación de los recursos humanos	<p>“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”.</p> <p>La capacitación técnico-médica “se caracteriza por atender a las labores sustantivas de la Secretaría de Salud y sus Órganos descentralizados 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”</p>	Es la formación para desempeñar una función específica, esta puede tener naturaleza procedural, teórica o mixta.	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.

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

HRAEO: Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca.

HRAEPY: Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán.

HRAEI: Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca.

HRAEB: Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío.

Por lo anterior, se identificó que presentó áreas de mejora por realizar en cuanto a la calidad de la información proporcionada, debido a la falta de documentación que sustente la totalidad de las actividades realizadas en la formación, actualización y capacitación; además de que se detectaron diferencias en lo reportado en sus indicadores de la MIR 2022 del Pp E010 “Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud”, su Informe de Autoevaluación y sus registros internos; además el grupo auditor identificó que las tres conceptualizaciones de las tres vertientes que integraron el Pp E010, formación, actualización y capacitación, son distintas en cada uno de los hospitales regionales que fueron evaluados.

Las acciones relativas a las deficiencias detectadas en materia de formación, actualización y capacitación, se presentan en los resultados 1, 2 y 3 del presente informe.

5. Economía de los recursos

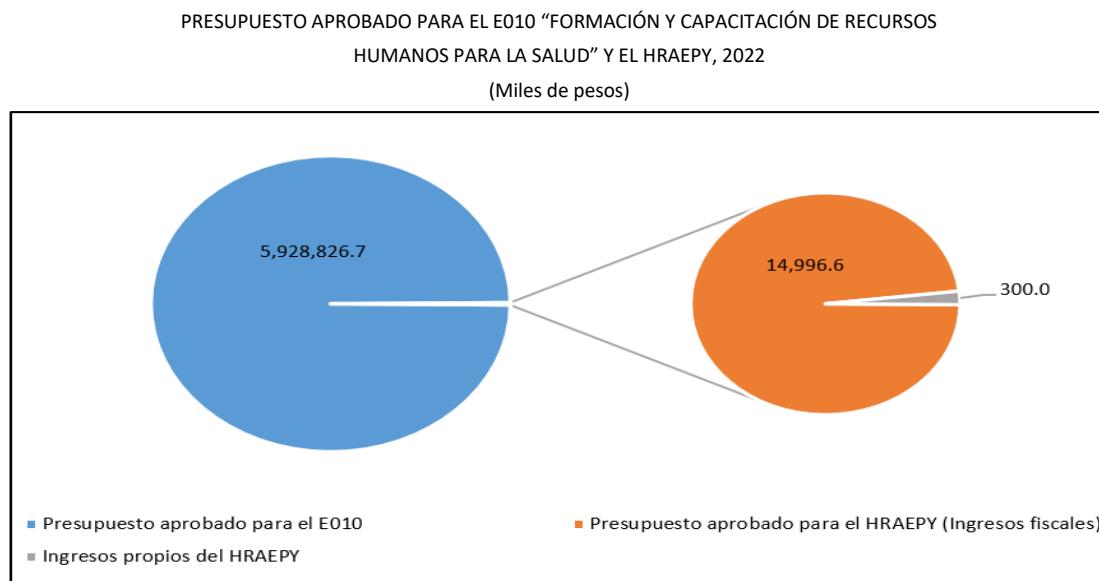
La importancia de analizar el presupuesto ejercido mediante la operación del Pp E010 “Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud”, radica en verificar que los recursos reportados se hayan ejercido y utilizado en la formación, capacitación y actualización de los recursos humanos, a fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos establecidos en el programa.²⁷

A efecto de evaluar que, en 2022, la administración de los recursos aprobados al HRAEPY, 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, mediante el Anexo 3 del Acta de Formalización e Inicios de Trabajos de Auditoría del 11 de abril de 2023, se solicitó al HRAEPY proporcionar la base de datos del presupuesto original, modificado y ejercido en el periodo 2018-2022, por unidad responsable, capítulo, concepto y objeto de gasto del Pp E010; la explicación, en su caso, sobre las variaciones del presupuesto ejercido respecto del modificado en el Pp E010, en 2022; la base de datos de las adecuaciones presupuestarias autorizadas en 2022, para la operación del Pp E010, así como su evidencia documental; base de datos de las Cuentas por Liquidar Certificadas (CLC) del Sistema Integral de la Administración Financiera Federal (SIAFF), con cargo al Pp E010, en el ejercicio fiscal 2022, así como su evidencia documental; base de datos de los reintegros a la Tesorería de la Federación (TESOFE) realizados con cargo al Pp E010, así como la evidencia correspondiente; base de datos de las rectificaciones realizadas con cargo al Pp E010, en el ejercicio fiscal 2022, así como su evidencia documental, y el presupuesto institucional destinado a la capacitación de los servidores públicos del HRAEPY en 2022. La respuesta fue proporcionada mediante el oficio núm. DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023. El análisis del resultado se presenta a continuación:

27 Elaborado por la DGADPP con base en el artículo 2, fracciones IV y V, del **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**, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 2006 y **Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal** de la Cuenta Pública 2022.

- Análisis del presupuesto aprobado, modificado y ejercido

En el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) de 2022, se aprobó un presupuesto para el Pp E010 “Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud” de 5,928,826.7 miles de pesos, de los cuales el 0.3% (14,996.6 miles de pesos) se destinó al HRAEPY, con el objetivo, de acuerdo con el apartado de “Estrategia Programática” del PEF de 2022, de que la totalidad de médicos especialistas en formación, concluyan los estudios de posgrado clínico otorgados en la institución, garantizar que los médicos especialistas formados, tengan las competencias necesarias para la atención de los padecimientos más frecuentes en la población, en particular los relacionados con estilos de vida poco saludables como la obesidad, diabetes, la hipertensión; otras enfermedades crónicas degenerativas, como las oncológicas y otras poco frecuentes como las malformaciones congénitas. La distribución del presupuesto aprobado del HRAEPY se muestra a continuación:



FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la Cuenta Pública 2022 “Estado Analítico del Ejercicio del Presupuesto de Egresos en Clasificación Funcional-Programática” e información proporcionada mediante el oficio núm. DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023.

Adicionalmente a los 14,996.6 miles de pesos aprobados en el PEF 2022 para el HRAEPY, el hospital señaló que estimó un ingreso propio de 300.0 miles de pesos, dando un presupuesto original de 15,296.6 miles de pesos. Relativo al presupuesto modificado, se comprobó que fue de 18,456.9 miles de pesos, cifra que incluye la proyección del recurso propio, lo que representó un incremento del 20.7% respecto al presupuesto original, producto de ampliaciones y reducciones por 3,160.3 miles de pesos. Referente al presupuesto ejercido, éste fue de 18,156.9 miles de pesos, cifra inferior en 1.6% respecto del modificado, correspondiente al ingreso propio de 300.0 miles de pesos del HRAEPY, al respecto el organismo señaló que no captó dichos recursos estimados.

Respecto de las adecuaciones presupuestarias realizadas a cargo del Pp E010 “Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud” por parte del HRAEPY, se identificó que el organismo realizó 6 adecuaciones presupuestarias externas, de las cuales el 50.0% (3) correspondieron a ampliaciones y el 50% (3) a reducciones.

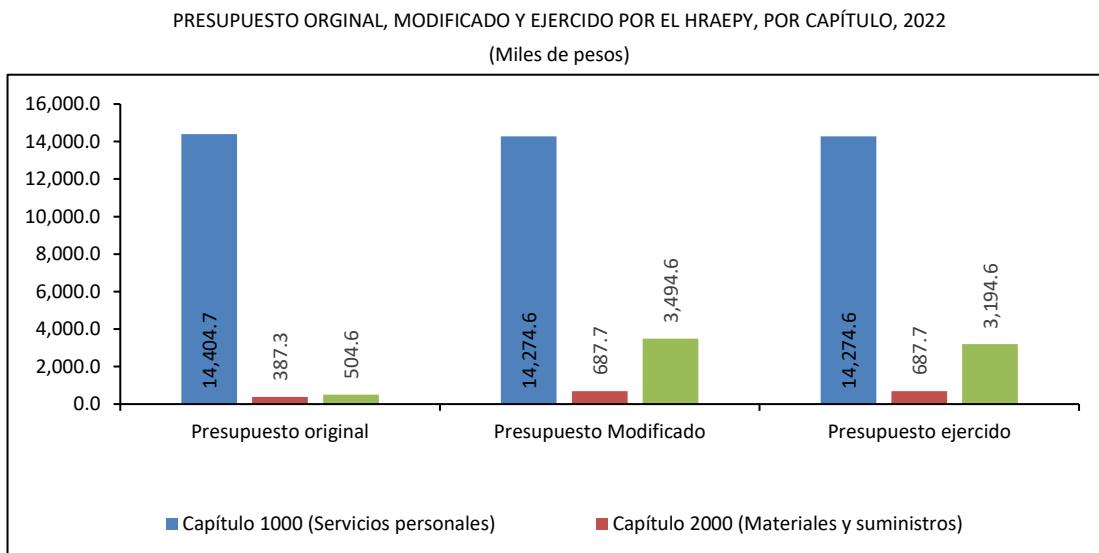
Referente a las ampliaciones, se constató que el HRAEPY realizó 1 en el capítulo 1000 “Servicios personales”, correspondiente a la partida 15403 asignaciones adicionales al personal operativo; 1 en el capítulo 2000 “Materiales y suministros” en la partida 27101 vestuario y uniformes, y 1 en el capítulo 3000 “Servicios generales”, correspondiente a la partida 39801 Impuesto sobre la renta, las tres por un monto de 3,368.8 miles de pesos. Referente a las reducciones estas las realizó en el capítulo 1000 “Servicios personales” en las partidas 14101, 14105, 13404, 14201, 14301, 14302 y 14405, relativas a aportaciones al ISSSTE, aportaciones al seguro de cesantía en edad avanzada y vejez, remuneraciones a personal eventual, prima vacacional, aguinaldo, compensación por servicios eventuales, aportaciones al FOVISSSTE, aportaciones para el seguro de vida, depósitos para el ahorro solidario, aportaciones para el seguro colectivo y otras prestaciones, por un monto de (208.5 miles de pesos). Con lo anterior, se identificó un balance de 3,160.3 miles de pesos, cifra que en adición al presupuesto original da como resultado un monto de 18,456.9 miles de pesos, correspondiente al presupuesto modificado.

Referente a las Cuentas por Liquidar Certificadas (CLC), el HRAEPY realizó 116 movimientos, de los cuales se constató, con la evidencia documental proporcionada, que 1 fue cancelado y 115 fueron pagados por un monto de 18,156.9 miles de pesos, correspondiente al monto ejercido.

De las 115 CLC realizadas por el HRAEPY, el 87.0% (100 movimientos) se realizaron en el capítulo 1000 “Servicios generales”; el 10.4% (12 movimientos) en el capítulo 3000 “Servicios generales”, y el 2.6% (3 movimientos) en el capítulo 2000 “Materiales y suministros”. Respecto de los reintegros realizados por el HRAEPY a la Tesorería de la Federación, el organismo señaló que “no aplicó el registro de ellos ya que el presupuesto se ejerció en su totalidad por lo que no fue necesario realizar ningún movimiento de esta índole, así mismo es importante señalar que el remante de recurso (ECONOMÍAS) quedó disponible para su traspaso al ramo 23 (provisiones salariales y economías), de acuerdo con las instrucciones de medidas de cierre de 2022 interpuestas por la Secretaría de Hacienda mediante oficio 307 A-1996”.

- Distribución del gasto por capítulo y partida presupuestaria

A continuación, se presenta la desagregación del presupuesto original, modificado y ejercido, por capítulo de gasto:



FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada mediante el oficio núm. DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023.

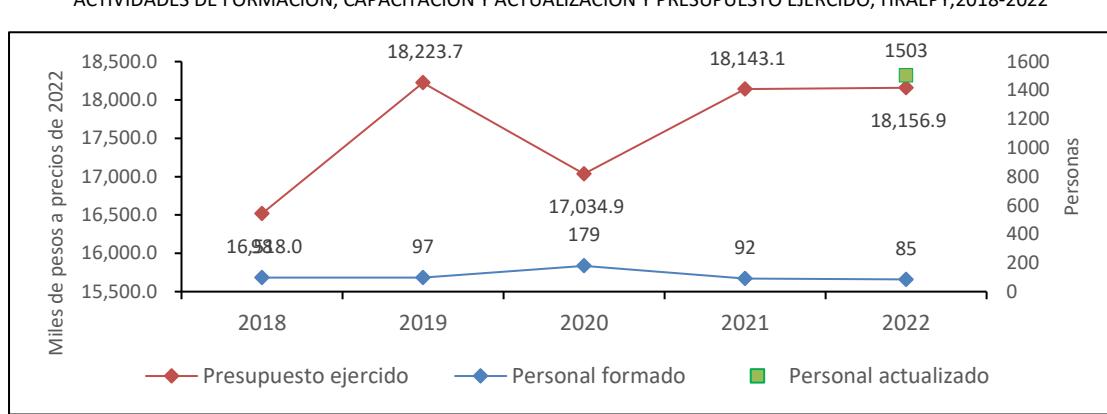
Respecto del capítulo 1000 “servicios personales”, se identificó que el presupuesto ejercido fue de 14,274.6 miles de pesos, cifra inferior en 0.9% respecto del presupuesto original, en cuanto al capítulo 2000 “Materiales y suministros”, se constató que el presupuesto erogado fue de 687.7 miles de pesos, lo que representó un incremento del 77.6% respecto del presupuesto original, finalmente, referente al capítulo 3000 “Servicios Generales”, se verificó que ascendió a 3,194.6 miles de pesos, cifra mayor en 533.1% respecto del presupuesto original, relativo al capítulo 4000 “Transferencias, Asignaciones, Subsidios Y Otras Ayudas” el HRAEPY no reportó recursos asignados ni ejercidos.

En 2022, el HRAEPY destinó del total del presupuesto ejercido el 27.4% (4,982.7 miles de pesos) a sueldo base; el 17.6% (3,194.6 miles de pesos) a impuesto sobre la renta; el 15.2% (2,768.9 miles de pesos) a otras prestaciones, correspondientes a asignaciones destinadas a cubrir el costo de las prestaciones que se otorgan en beneficio de los empleados; el 11.4% (2,065.1 miles de pesos) ayuda para gastos de actualización, referente a asignaciones destinadas a cubrir compensaciones al personal médico y paramédico por concepto de actualización y formación académica; el 4.8% (866.5 miles de pesos) a asignaciones adicionales al sueldo que representan importes en efectivo que se otorgan a los servidores públicos como apoyo a la economía familiar, incluye previsión social múltiple, compensación por desarrollo y capacitación entre otras; el 3.8% (687.7 miles de pesos) a vestuario y

uniformes; el 3.6% (662.0 miles de pesos) compensaciones adicionales por servicios especiales; el 3.5% (638.9 miles de pesos) a aguinaldo o gratificación de año nuevo; el 3.4% (623.8 miles de pesos) a aportaciones al ISSSTE; el 1.4% (259.4 miles de pesos) a aportaciones del FOVISSSTE; el 1.3% (232.2 miles de pesos) a estímulo del personal operativo; el 1.2% (210.1 miles de pesos) a aportaciones al seguro de cesantía en edad avanzad y vejez; el 1.2% (226.8 miles de pesos) a compensación garantizada; el 1.1% (203.9 miles de pesos) a prima vacacional y dominical, y el 2.9% lo destinó a otras partidas que de manera individual representaron menos del 1.0% del presupuesto.

- Recursos aplicados en los objetivos del E010

La evolución de las actividades de formación, actualización y capacitación versus el presupuesto ejercido por el JHRAEPY, en el periodo 2018-2022, fue la siguiente:



FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada mediante el oficio núm. DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023.

NOTA 1: Cifras deflactadas con el índice de precios implícitos del Producto Interno Bruto.

NOTA 2: Respecto del personal capacitado y actualizado en el periodo 2018-2021, el HRAEPY no contó con los registros correspondientes. Mientras que para 2022, en el tema de capacitación señaló que no programó metas en materia de capacitación gerencial administrativa ni en capacitación técnico-médica, debido a la falta de presupuesto financiero al Pp E010.

En el periodo 2018-2022, el presupuesto ejercido por el HRAEPY, por medio del Pp E010, registró una Tasa Media de Crecimiento Anual (TMCA) del 2.4%, al pasar de 16,518.0 miles de pesos en 2018 a 18,156.9 miles de pesos en 2022, el año en el que reportó más erogación de recursos fue 2022, por un monto de 18,156.9 miles de pesos y el año con menor ejercicio de recursos correspondió 2018, por un monto de 16,518.0 miles de pesos. Por su parte, las actividades de formación registraron una Tasa Media de Decrecimiento Anual del 3.5%, en el periodo 2018-2022, debido a que, en 2018, registró una formación de 98 servidores públicos, mientras que para 2022 fue de 85. Respecto de las actividades de actualización, se identificó que en 2022, reportó 1503 personas capacitadas.

6. Percepción del beneficiario

La importancia de la percepción del beneficiario, en el marco del Pp E010, radica en que el HRAEPY instrumenta mecanismos de medición para evaluar la satisfacción de los residentes respecto de la formación recibida.

A efecto de corroborar que, en 2022, el HRAEPY implementó mecanismos de medición y evaluó la percepción de la población beneficiaria respecto de la formación impartida mediante el Pp E010, mediante el Anexo 3 del Acta de Formalización e Inicios de Trabajos de Auditoría del 11 de abril de 2023, se solicitó al HRAEPY proporcionar información y la evidencia documental de los criterios, mecanismos de control, políticas, programas de actividades o metodologías utilizados para evaluar el grado de satisfacción del personal de salud; la base de datos de los cursos de formación de posgrado impartidos por el HRAEPY, con promedio de calificación de percepción de calidad por parte de los médicos en formación superior a 80 puntos; las encuestas o cuestionarios aplicados a los médicos que participaron en cursos de formación de posgrado impartidos, en la que calificaron la percepción de calidad de los cursos tomados; la base de datos de los cursos de especialización no clínica, maestría y doctorado impartidos con promedio de calificación de percepción de calidad superior a 80 puntos, así como las encuestas o cuestionarios aplicados respecto de la percepción de los cursos de especialización no clínica, maestría y doctorado impartidos. La respuesta fue proporcionada mediante el oficio núm. DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023.

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

Para 2022, se comprobó que la entidad fiscalizada instrumentó el indicador “Porcentaje de cursos de formación con percepción de calidad satisfactoria” establecido en la MIR del Pp E010²⁸. Los resultados del indicador se detallan a continuación:

28 En 2022, los resultados de los indicadores establecidos en la MIR del Pp E010 “Formación y Capacitación de los Recursos para la Salud”, se integraron con los reportes de 34 entidades responsables del programa, entre los que se encontró el HRAEPY.

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 ²					
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:	Programado			Realizado		Cumplimiento (%)
Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)
	2	2	100.0	2	2	100.0

Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada mediante el oficio número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023.

En 2022, el HRAEPY instrumentó 9 posgrados clínicos: 4 especialidades de entrada directa, 1 de entrada indirecta, y 4 de alta especialidad, de estos últimos, la entidad precisó que ingresaron en 2022 y egresaron hasta 2023.

En la Ficha técnica del indicador se señaló que consiste en el “Porcentaje de cursos impartidos para médicos en formación de posgrado cuyo promedio de percepción de satisfacción de calidad fue superior a 80 puntos en una escala de 100”.

Al respecto, el HRAEPY precisó que “los mecanismos y criterios de evaluación dependen de las facultades que corresponden a los avales académicos, que [...] corresponden a la Universidad Autónoma de México (UNAM) así como a la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY)”, lo cual se comprobó con los 5 planes de estudio de los 5 cursos que corresponden a cada una de las 5 especialidades que se ofertaron de posgrado clínico: anestesiología, cirugía general, imagenología diagnóstica y terapéutica, medicina interna y urología, en los que se señaló que las evaluaciones estarán a cargo de la UNAM y la UADY.

Con los resultados proporcionados por el hospital del indicador de “Porcentaje de cursos de formación con percepción de calidad satisfactoria”, se comprobó que cumplió la meta al 100.0%, ya que los 2 cursos que programó fueron satisfactorios al obtener un promedio superior a los 80 puntos. Al respecto, con el análisis de los resultados de las encuestas aplicadas por la UADY para evaluar la percepción de las especialidades de anestesiología e imagenología diagnóstica y terapéutica, reportados en el documento “Informe de Resultados de la evaluación educativa y el cumplimiento de la NOM-001-SSA3-2012, “Educación en salud para la organización y funcionamiento de residencias médicas en establecimientos para la atención médica”, se identificó que en efecto fueron satisfactorios, debido a que en la evaluación del cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana para residencias médicas, se obtuvo un promedio de 3.69 puntos, que de acuerdo con la escala de Likert²⁹ utilizada por la universidad equivale a 73.8 puntos, lo que consideró como bueno cercano a excelente, y por medio de 18 encuestas sobre la valoración del desempeño docente obtuvo 3.56 puntos que es igual a 71.2 puntos, categorizado como bueno cercano a excelente.

29 De acuerdo con el oficio del 2 de agosto de 2023, proporcionado por el HRAEPY, la UADY señaló que “la escala de Likert utilizada fue de 0.00 a 5.00 puntos para fines operativos y que [equivale a] una escala de 0.00 a 100 puntos”.

b) Percepción en posgrado no clínico³⁰

Para 2022, se comprobó que la entidad fiscalizada instrumentó el indicador “Porcentaje de cursos de especialización no clínica, maestrías y doctorados con percepción de calidad satisfactoria” establecido en la MIR del Pp E010³¹. 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:	Programado			Realizado		
Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)
	2	2	100.0	2 ²	2	100.0
						100.0

Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada mediante el oficio número DPEI/050/2023 del 24 de abril de 2023.

En 2022, el HRAEPY instrumentó 3 posgrados no clínicos: 2 maestrías y 1 doctorado.

El HRAEPY reportó los cursos de ciencias de la salud y bioquímica clínica.

El HRAEPY reportó un cumplimiento del 100.0% respecto de la meta del indicador de “Porcentaje de cursos de especialización no clínica, maestrías y doctorados con percepción de calidad satisfactoria”, al haber impartido dos cursos con percepción superior a 80 puntos; al respecto, se constató que la Universidad Autónoma de Yucatán, mediante el oficio núm. PICSA/078/23 del 3 de agosto de 2023, le dio a conocer al hospital los resultados de las evaluaciones correspondientes a la maestría en ciencias (Maestría en investigación en salud) y al Doctorado en ciencias de la salud del Posgrado Institucional en Ciencias de la Salud, en el que los ponderó con 9 y 8 en una escala de 0 a 10, respectivamente.

Consecuencias Sociales

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

³⁰ El HRAEPY mediante la nota informativa núm. SEI-NI-118-2023, del 19 de abril de 2023, señaló que únicamente es sede o receptor de los estudiantes de las diversas especialidades no clínicas, por lo que las universidades o avales académicos son los responsables del programa educativo.

³¹ En 2022, los resultados de los indicadores establecidos en la MIR del Pp E010 “Formación y Capacitación de los Recursos para la Salud”, se integraron con los reportes de 34 entidades responsables del programa, entre los que se encontró el HRAEPY.

Buen Gobierno

Impacto de lo observado por la ASF para buen gobierno: Aseguramiento de calidad.

Resumen de Resultados, Observaciones y Acciones

Se determinaron 6 resultados, de los cuales, en 3 no se detectaron irregularidades y los 3 restantes generaron:

3 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 la Península de Yucatán 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 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,³² y reconoce como un compromiso global, que las personas deben tener acceso a los servicios de salud que necesitan.³³ No obstante, en el Programa Sectorial de Salud

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

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

(PSS) 2020-2024 se reconoce que aún no se garantiza a la población el acceso efectivo a los servicios de alta especialidad,³⁴ y en el Árbol del problema del Programa presupuestario (Pp) E010 “Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud” de 2022, se definió el referente al “rezago institucional en la formación de posgrado, actualización y capacitación de recursos humanos para la salud”.³⁵

Para atender esa problemática, en 2022, el Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán 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,³⁶ para lo cual ejerció 18,156.9 miles de pesos (mdp), cifra superior en 20.1% (3,160.3 mdp) a los 14,996.6 mdp aprobados, y que representaron el 0.3% del total erogado en el programa (5,645,023.7 mdp).³⁷

Los resultados de la auditoría mostraron que, en 2022:

En materia de formación de recursos humanos, el HRAEPY programó 12 posgrados (9 clínicos y 3 no clínicos), de los cuales el 75.0% (9 posgrados clínicos) se vinculó con las 28 especialidades médicas establecidas en la cartera de servicios del HRAEPY, mientras que el 25.0% (3 posgrados no clínicos) se relacionaron con la actividad sustantiva que desarrolla el organismo en materia de investigación. Respecto de la selección de aspirantes para cursar los posgrados clínicos, el HRAEPY ofertó 48 plazas, pero se registraron 106 solicitudes y se aceptaron a 41 postulantes. Referente a los posgrados no clínicos, las universidades recibieron 33 solicitudes y aceptaron 20. Lo anterior, dio como resultado 94 personas en formación, de las cuales 29 ingresaron en 2022, 57 en años anteriores, 4 se derivaron a otras sedes hospitalarias, 1 se derivó a otra especialidad del mismo hospital, y 3 renunciaron. Respecto de total del personal en formación, 27 egresaron y contaron con su constancia de término. En el marco de la valoración institucional, el hospital debe perfeccionar los mecanismos de control para garantizar la homologación de la información registrada en los diversos documentos institucionales, respecto de la formación de recursos humanos.

En la actualización de recursos humanos, relativo a la impartición de cursos realizó 80 cursos, de los cuales en 55 se inscribieron 1,024 personas, de éstas, 244 concluyeron y 175 recibieron su constancia de conclusión; el HRAEPY no contó con la detección de necesidades y no documentó la totalidad de los programas de los cursos, por lo que en el marco de la valoración

34 DOF, 7 de agosto de 2020.

35 Secretaría de Salud, Árbol del problema-MIR 2022, Pp E010 “Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud”.

36 Elaborado por la Dirección General de Auditoría de Desempeño a Programas Presupuestarios, con base en el **Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal, SHCP, Cuenta Pública, México, 2022**.

37 id.

institucional, debe perfeccionar los mecanismos de control para garantizar disponer de la documentación de la planeación y programación de la actualización de recursos humanos.

Relativo a la capacitación de recursos humanos, el HREAPY identificó las necesidades de capacitación de las dos áreas responsables, y realizó la programación de los cursos mediante dos Programas Anuales de Capacitación (PAC), en los que estableció 36 cursos, de los cuales 33 correspondieron a la Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación y 3 a la Subdirección de Recursos Humanos; sin embargo, no precisó los cursos que se sugirieron y programaron en materia Técnico-Médica y Administrativa-Gerencial en la Detección de Necesidades de Capacitación y en los programas anuales de capacitación de las unidades responsables; además, presentó diferencias en la información reportada en la Matriz de Indicadores para Resultados y la Detección de Necesidades de Capacitación, referente a los temas incluidos en el Programa Anual de Capacitación y los detectados en materia Técnico-Médico y Administrativo-Gerencial, por lo que en el marco de la valoración institucional, debe perfeccionar los mecanismos de control para garantizar disponer de la documentación sobre la capacitación de recursos humanos.

En opinión de la Dirección General de Auditoría de Desempeño a Programas Presupuestarios, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEPY 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 formó a 94 profesionales de la salud, correspondientes a 9 de los 12 posgrados ofertados, y programó la actualización de 1,024 profesionales de la salud, de los cuales 244 concluyeron y de estos 175 recibieron su constancia de término; no obstante, tiene como reto institucional perfeccionar sus mecanismos de control para recopilar, documentar y homologar las acciones programadas y realizadas en sus diversos reportes institucionales.

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

De considerar las observaciones y atender las recomendaciones al desempeño que, en su caso, se emitan para mejorar el desempeño del Pp E010, el HRAEPY 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 HRAEPY programó, realizó la selección y formación de recursos humanos para la salud, y contó con el registro de los médicos especialistas egresados en su ámbito de actuación.
2. Comprobar que, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEPY identificó en la planeación las necesidades de actualización, instrumentó la programación y actualizó los recursos humanos para la salud, conforme a lo programado en su ámbito de actuación.
3. Constatar que, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEPY identificó en la planeación las necesidades de capacitación, instrumentó la programación y capacitó los recursos humanos para la salud, conforme a lo programado en su ámbito de actuación.
4. Evaluar en qué medida, mediante la operación del Pp E010 en 2022, el HRAEPY 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.
5. Evaluar que, en 2022, la administración de los recursos aprobados al HRAEPY, 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 HRAEPY implementó mecanismos de medición y evaluó la percepción de la población beneficiaria respecto de la formación impartida mediante el Pp E010.

Áreas Revisadas

Las Direcciones de Administración y Finanzas, de Planeación, Enseñanza e Investigación del HRAEPY.

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. Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno: Artículo segundo, disposición 9, norma tercera Actividades de Control, párrafos primero y segundo, numeral 12 Implementar Actividades de Control y norma cuarta Información y Comunicación, párrafo primero, numerales 13 Usar información relevante y de calidad, subnumeral 13.03, y 15 Comunicar externamente, subnumeral 15.08.
2. Otras disposiciones de carácter general, específico, estatal o municipal: Del Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán; artículo 34, fracciones IX y XI y 37, fracción XIII; y del Manual de organización específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, apartado VI. Descripción de funciones, subapartado Subdirección de Enfermería, numeral 6, subapartado Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación, numeral 4, subapartado Subdirección de enseñanza e investigación, numeral 1, 2 y 5 y Subapartado Subdirección de Recursos Humanos, numeral 5; y Del 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 2, fracción V.

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.