

## **Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010"**

### **Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud - Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010"**

Auditoría de Desempeño: 2022-1-12NBT-07-0124-2023

Modalidad: Por Medios Electrónicos

Núm. de Auditoría: 124

#### ***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 Ciudad Victoria "Bicentenario 2010" 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 Ciudad Victoria "Bicentenario 2010" en la operación del Programa presupuestario E010 "Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud", en términos de la instrumentación de las acciones de 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.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> En atención a la circular DGADPP/001/2021 del 29 de marzo de 2021, en la que se señala la pertinencia de incluir en los informes de auditoría los resultados de Control Interno y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y considerando que la revisión se enfoca en la operación del Pp E010, a cargo de 34 unidades responsables, se determinó que, para el caso del control interno, debido a que hace referencia a la base organizativa de las entidades bajo las que debe operar todas sus actividades conferidas, se esbozará implícitamente en los resultados del informe de auditoría; para el caso de los ODS y del SED, los resultados del HRAEV, 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.

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 HRAEV, 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.<sup>2</sup> Además, reconoce como 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.<sup>3</sup>

Al respecto, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), se mandata que toda persona tiene derecho a la protección de la salud y que la Ley definirá las modalidades para el acceso a los servicios en la materia.<sup>4</sup>

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,<sup>5</sup> “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 [...]”.<sup>6</sup>

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:

---

<sup>2</sup> **¿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>.

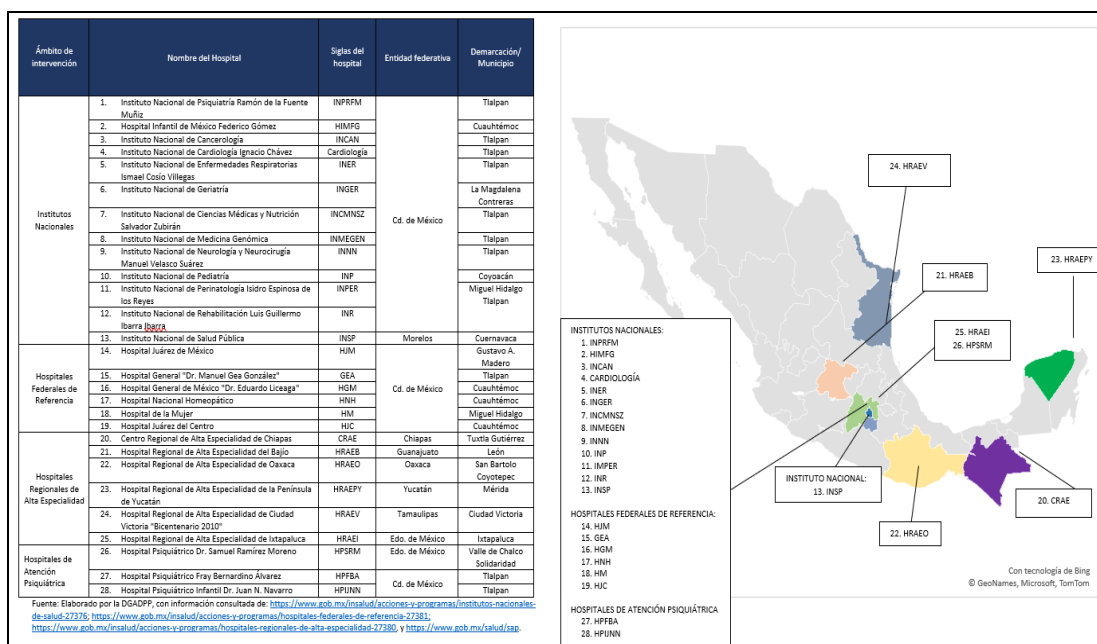
<sup>3</sup> OMS, **Prestación de servicios de salud de calidad. Un imperativo global para la cobertura sanitaria universal**, p. 5.

<sup>4</sup> **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, artículo 4º, párrafo cuarto.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> **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,<sup>7</sup> 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.<sup>8</sup>

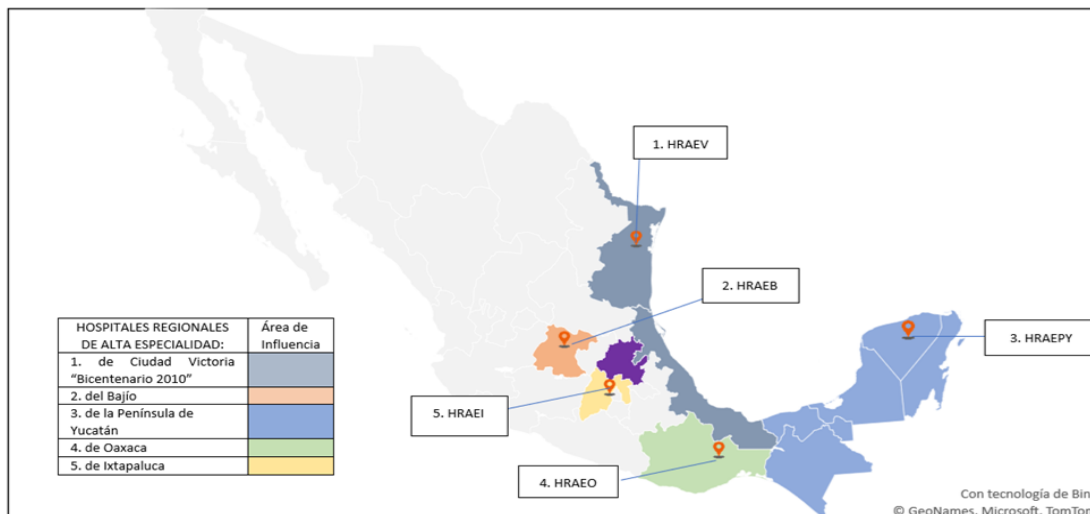
Para otorgar dichos servicios, en 2006, se instauraron los Hospitales Regionales de Alta Especialidad de la Península de Yucatán (HRAEPY), del Bajío (HRAEB) y de Oaxaca (HRAEO); para 2009, el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria “Bicentenario 2010”

<sup>7</sup> 1) Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, 2) Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria “Bicentenario 2010”, 3) Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, 4) Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca y 5) Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán.

<sup>8</sup> 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.

(HRAEV), y en 2012, el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca (HRAEI), todos como organismos descentralizados de la Administración Pública Federal, sectorizados a la Secretaría de Salud, que cuentan con personalidad jurídica y patrimonio propios.<sup>9</sup> Su localización, así como área de influencia establecida en sus documentos internos, se presenta a continuación:

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



FUENTE: Elaborado por la Dirección General de Auditoría de Desempeño a Programas Presupuestarios (DGADPP), con base en el Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010", 2021; Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, 2018; Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, 2016; Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, 2016, y Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, 2014.

Nota 1: El estado de Hidalgo, pintado de morado, forma parte del área de influencia del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010" y del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca.

Nota 2: Para el Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío no se determinó el área de influencia, por lo que se coloreó la entidad federativa en la que se localiza.

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

<sup>9</sup> 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.

no ha permitido que se acerque los servicios de alta especialidad a los lugares en donde éstos se requieren, con un sentido de regionalización que permita utilizar adecuadamente los recursos disponibles, acorde con los esquemas de distribución geográfica por redes de servicios.<sup>10</sup>

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 34 unidades responsables, entre ellas, el HRAEV 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”.<sup>11</sup>

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,<sup>12</sup> y en el Programa Institucional 2020-2024 del Hospital Regional de Alta Especialidad Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria “Bicentenario 2010” se indica que, entre dichos servicios, persiste equipo de cómputo deficiente; falta de capacitación del personal administrativo en las plataformas de redes electrónicas en comunicaciones; falta de comunicación en el personal directivo y operativo afectando el trabajo en equipo y la falta de compromiso en la permanencia en los cursos.<sup>13</sup>

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”.<sup>14</sup>

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 0.006% (359.3

---

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> Secretaría de Hacienda y Crédito Público, **Presupuesto de Egresos de la Federación, Ejercicio Fiscal 2016**.

<sup>12</sup> **Diario Oficial de la Federación**, 17 de agosto de 2020.

<sup>13</sup> **Diario Oficial de la Federación**, 4 de diciembre de 2020.

<sup>14</sup> Elaborado con base en la información proporcionada por el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria “Bicentenario 2010”, mediante el oficio número HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023.

mdp) se asignó al HRAEV, con el objetivo “Profesionales de la salud desarrollan competencias técnico-médicas y de gestión acordes con las necesidades de la salud de la población”.<sup>15</sup>

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 señaló que el Pp E010 no cuenta con procedimientos específicos que apoyen los procesos de integración del personal médico y/o administrativo, no cuenta con programas de capacitación en áreas de calidad y se debe fortalecer la capacitación en las áreas de atención y servicio.

El 11 de octubre de 2023, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto por el que se desincorporan por fusión el Centro y los Hospitales Regionales de Alta Especialidad con el Organismo Público Descentralizado denominado Servicios de Salud IMSS-BIENESTAR del Instituto Mexicano del Seguro Social para el Bienestar (IMSS-BIENESTAR), instrumento que dispone, en los artículos 1 y 5, la desincorporación por fusión de los Hospitales Regionales de Alta Especialidad del Bajío, de Oaxaca, de la Península de Yucatán, de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010", de Ixtapaluca (HRAE), para que se unifiquen en el organismo descentralizado IMSS-BIENESTAR. Al respecto, este último será el encargado de todas las acciones que se encuentren en proceso, incluidas las obligaciones derivadas de juicios y procedimientos administrativos; de instrumentos contractuales iniciados; así como de la atención y seguimiento de cualquier asunto jurisdiccional o administrativo que se encuentre en trámite o pendiente de obtener resolución definitiva por parte de los HRAE.

## **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 HRAEV 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 HRAEV 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 I del oficio núm. OAED/DGADPP/205/2023 del 25 de mayo de 2022, el oficio núm. OAED/DGADPP/258/2023 del 28 de agosto de 2023 y el oficio núm. OAED/DGADPP/270/2023 del 11 de octubre de 2023, se solicitó al HRAEV proporcionar información y la evidencia documental de los criterios, mecanismos de control, políticas, programas de actividades o metodologías utilizados por el HRAEV, para planear, diseñar e implementar el proceso; los programas con los que contó en 2022; las especialidades o

---

<sup>15</sup> Secretaría de Hacienda y Crédito Público, **Presupuesto de Egresos de la Federación, Ejercicio Fiscal 2022**.

subespecialidades a las cuales estuvieron dirigidos los programas; la base de datos del personal que formó el HRAEV; 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 cursos de formación de posgrado para médicos en formación impartidos, y de aquellos que los concluyeron; 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 HRAEV solicitando realizar sus estudios de posgrado, así como de los candidatos seleccionados. La respuesta fue proporcionada mediante los oficios núms. HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023, HRAEV/DPEI/367/2023 del 12 de septiembre de 2023 y HRAEV/DPEI/437/2023 del 23 de octubre 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 posgrados<sup>16</sup>

Para 2022, se identificó que el HRAEV definió, en el Manual de Procedimientos de la Jefatura de Enseñanza, el término de formación de recursos humanos como la “Formación profesional del personal de una organización centrada en la gestión de personas, con el objeto de mantener actualizados los conocimientos de las competencias y aptitudes necesarias para mejorar los resultados personales y organizacionales”.

Para 2022, la entidad reportó en el documento “Evaluación de Cumplimiento de Metas periodo enero-diciembre 2022” que impartió 7 posgrados clínicos. A efecto de verificar lo reportado, se revisaron los instrumentos de programación con los que contó el HRAEV para la ejecución de dichos posgrados, como se detalla a continuación:

---

<sup>16</sup> Con el oficio número HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023, el HRAEV informó que la formación de posgrado se conceptualiza como “Estudios universitarios posteriores al título de grado y comprenden los estudios de maestría y doctorado. En las instituciones de salud hace referencia al posgrado clínico”.

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

	Posgrados	Avales académicos	Programas académicos	Programas operativos
<b>I. Posgrados clínicos</b>				
<b>I.1. Especialidades</b>				
<b>I.1.1. Entrada directa</b>				
1. Anestesiología <sup>1</sup>		✓	✓	✓
2. Cirugía general <sup>1</sup>		✓	✓	✓
3. Imagenología diagnóstica y terapéutica <sup>1</sup>		✓	✓	✓
4. Medicina interna <sup>1</sup>		✓	✓	✓
5. Pediatría <sup>1</sup>		✓	✓	✓
<b>I.1.2. Entrada indirecta</b>				
6. Neonatología <sup>1</sup>		✓	✓	✓
7. Medicina del enfermo en estado crítico adulto (medicina crítica) <sup>2</sup>		✓	✓	✓
<b>II. Posgrado no clínico</b>				
		n.a.	n.a.	n.a.
FUENTE:	Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEV con los oficios número HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023, HRAEV/DPEI/367/2023 del 12 de septiembre de 2023 y HRAEV/DPEI/437/2023 del 23 de octubre de 2023.			
Entrada directa:	Aquella que para su ingreso no requiere acreditar estudios previos de una especialidad médica (Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022).			
Entrada indirecta:	Aquella que para su ingreso requiere acreditar estudios previos de una especialidad médica de entrada directa y/o indirecta, de acuerdo con lo señalado en el programa académico correspondiente (Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022).			
1	Impartida por la Universidad Autónoma de Tamaulipas.			
2	Impartida por la Universidad Autónoma de México.			
n.a.	No aplicable.			

Para 2022, se comprobó que el HRAEV contó con 7 oficios, de los que 6 fueron de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT) y 1 de la Universidad Autónoma de México (UNAM) mediante los que le otorgaron el aval para impartir los 7 posgrados clínicos y con la totalidad de los programas operativos y académicos, los cuales incluyeron los planes de estudios de las especialidades.

b) Selección<sup>17</sup> y formación de recursos humanos<sup>18</sup>

Para 2022, el HRAEV implementó el indicador “Porcentaje de postulantes aceptados” establecido en la MIR del Pp E010<sup>19</sup>, en su Programa Anual de Trabajo y en su Informe de

<sup>17</sup> De acuerdo con el HRAEV la selección se lleva a cabo de la siguiente manera: “1) La planeación surge a partir del número de plazas autorizadas por la DGCEs desde un año previo plasmadas en el diagnóstico acordado por la Dirección de Planeación Enseñanza e Investigación [...]; 2) A partir de este número de plazas se hace la convocatoria para el número de especialidades a ofertar para el 1er proceso ordinario; 3) Resultados del 1er proceso ordinario; 4) Convocatoria 2º proceso ordinario; 5) Resultados 2º proceso ordinario; 6) Convocatoria 3er proceso ordinario, y 7) Resultados del 3er proceso ordinario”.

<sup>18</sup> 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.

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



Autoevaluación<sup>20</sup>, en los cuales estableció la meta institucional de que el 100.0% de los postulantes serían seleccionados. Los resultados del indicador se detallan a continuación:

METAS Y RESULTADOS DEL INDICADOR "PORCENTAJE DE POSTULANTES ACEPTADOS", 2022<sup>1</sup>

Nombre del indicador:		Porcentaje de postulantes aceptados <sup>2</sup>					Cumplimiento (%)
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: Porcentaje	Programado			Realizado			
	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
	31	31	100.0	31	31	100.0	100.0

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEV con el oficio número HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023.

- 1 En 2022, el HRAEV instrumentó 7 posgrados clínicos: 5 especialidades de entrada directa y 2 especialidades de entrada indirecta.
- 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).

Para 2022, el HRAEV reportó, en el documento "Evaluación de Cumplimiento de Metas enero-diciembre 2022"<sup>21</sup>, en el Programa Anual de Trabajo y en su Informe de Autoevaluación, que aceptó al 100.0% de los postulantes, ya que seleccionó a los 31 aspirantes a los posgrados impartidos por el HRAEV.

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:

<sup>20</sup> Publicado en la página electrónica del HRAEV: [http://www.hraev.salud.gob.mx/contenidos/2023/informe\\_de\\_autoevaluacion\\_del\\_director\\_general\\_del\\_01\\_de\\_enero\\_al\\_31\\_de\\_diciembre\\_de\\_2022\\_20230711\\_0515.pdf](http://www.hraev.salud.gob.mx/contenidos/2023/informe_de_autoevaluacion_del_director_general_del_01_de_enero_al_31_de_diciembre_de_2022_20230711_0515.pdf) [consultada el 22 de agosto de 2023].

<sup>21</sup> En dicho documento, el HRAEV 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 Recursos Humanos para la Salud".

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

Posgrados	Proceso de selección de nuevo ingreso			Duración de los posgrados (Años)	Recursos humanos en formación
	Plazas ofertadas	Solicitudes recibidas	Aspirantes aceptados		
Total	56	23	19	n.a.	55 <sup>1</sup>
I. Posgrado clínico					
I.1. Especialidades					
Subtotal	50	22	19	n.a.	49
I.1.1. Entrada directa					
1. Anestesiología	10	5	5	3	12
2. Cirugía general	14	5	3	4	7
3. Imagenología diagnóstica y terapéutica	11	5	4	4	15
4. Medicina interna	4	3	3	4	3
5. Pediatría	11	4	4	3	12
Subtotal	6	1	0	n.a.	6
I.1.2. Entrada indirecta					
6. Neonatología	3	0	0	4	1*
7. Medicina del enfermo en estado crítico adulto (medicina crítica)	3	1	0	2	5

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEV con los oficios número HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023 y HRAEV/DPEI/367/2023 del 12 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).

n.a. No aplicable.

1 Corresponde a la sumatoria de los recursos humanos de nuevo ingreso y los que aun continuaban con sus estudios de posgrado.

\* La residente renunció el 12 de julio de 2022 (proporcionado por el HRAEV con el oficio núm. HRAEV/DPEI/367/2023 del 12 de septiembre de 2023).

Para 2022, si bien el HRAEV ofertó 56 plazas en las 4 convocatorias emitidas para los 7 posgrados clínicos, se identificó que en sus registros internos, se reportaron 32 y en el sistema de la Dirección General de Calidad y Educación en Salud (DGCES) 27, lo que implicó una diferencia de 24 y 29, respectivamente. Al respecto, la entidad fiscalizada precisó que “no se reportan extranjeros en la DGCES sin embargo sí se ofertan plaza para residentes extranjeros (5 plazas)”, de las cuales se comprobó que se promocionaron 4 plazas para extranjeros en las convocatorias, y de lo que señaló que “al ser el primer año en ofertar [...] especialidades de entrada indirecta el número de plazas a ofertar se modificó en total se ofertaron: Medicina del Enfermo en estado Crítico: 4 plazas mexicanas como marco la DGCES y 1 plaza Extranjera”, lo que difiere de las 3 plazas mexicanas ofertadas en dicha especialidad en la convocatoria de entrada indirecta, por lo que en el marco de las mejoras futuras al control interno, el ente requiere perfeccionar las convocatorias emitidas, a efecto de que correspondan con las establecidas en sus sistemas institucionales y, en consecuencia, administrar con eficiencia el proceso de formación de recursos humanos.

En cuanto a las solicitudes recibidas, se comprobó mediante las minutas de las sesiones del Comité de Enseñanza del hospital, que se recibieron 23 postulantes en 6 de los 7 posgrados clínicos de especialidades de entrada directa e indirecta; no obstante, se identificó una diferencia de 8 solicitantes respecto de lo reportado en el indicador “Porcentaje de postulantes aceptados” (31 solicitudes de aspirantes). Al respecto, la entidad fiscalizada señaló que “se reportaron en la MIR 31 aceptados, donde por confusión se reportaron 31 aspirantes y 31 aceptados; sin embargo, fueron 19 aceptados y 12 egresados”, por lo que deberá fortalecer sus sistemas de información, con el objetivo de garantizar la homologación de la información reportada en la MIR del Pp E010 y sus registros internos; además, se identificó que en la cuantificación que realizó el HRAEV consideró al número de egresados, pero de acuerdo con la definición del indicador cuantifica 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 del total de la demanda de aspirantes del periodo.

Aun cuando el HRAEV registró que 19 postulantes fueron aceptados en 2022, lo que significó el 82.6% de las 23 solicitudes recibidas, se identificó que sus registros son distintos, ya que se observó una diferencia de 12 seleccionados, respecto del resultado del indicador “Porcentaje de postulantes aceptados” (31 aceptados). En este sentido, el hospital señaló que “se reportaron en la MIR 31 aceptados, donde por confusión se reportaron 31 aspirantes y 31 aceptados; sin embargo, fueron 19 aceptados y 12 egresados”, por lo que tiene como reto institucional futuro perfeccionar sus sistemas de información para garantizar la homologación de la información reportada en la MIR del Pp E010 y sus registros internos.

El ente registró que 55 profesionales de la salud estuvieron en formación, de los que 19 (34.5%) ingresaron en 2022, 35 (63.6%) continuaron con sus estudios de posgrado provenientes de otros años y 1 (1.8%) renunció; no obstante, difiere en 1 respecto de los 54 reportados en su Informe de Autoevaluación. Sobre este aspecto, el hospital precisó que se reportó una renuncia, la cual “no se reporta dentro de los 54 residentes [...]”; sin embargo, la residente que se dio de baja lo hizo en el mes de julio de 2022, por lo que deberá fortalecer sus registros institucionales, a efecto de que se homologue la información que se reporte tanto al interior como al exterior.

En el transcurso de la auditoría y como resultado de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 4 de enero de 2024, mediante el oficio núm. HRAEV/DPEI/015/2024 del 16 de enero de 2024<sup>22</sup>, el HRAEV proporcionó el oficio interno núm. HRAEV/DPEI/020/2024 del 19 de enero de 2024, en el cual le precisó al área encargada de la operación del proceso de formación de recursos humanos el formato que debe utilizar para equiparar sus registros internos respecto de las plazas ofertadas y disponibles en cada uno de los procesos de selección, en el que se constató que contó con el

---

<sup>22</sup> Si bien, el oficio fue fechado el 16 de enero de 2024, este fue recibido el día 22 de enero de 2022, como consta en el acuse digital.

nombre de la especialidad o subespecialidad, plazas ofertadas (nacionales y extranjeras), los tres procesos que se realizan en el año, desglosando el número de aspirantes, plazas ocupadas y disponibles y, en el caso del último periodo, las no ocupadas, así como un apartado de la documentación soporte, que corresponde a las convocatorias y los reportes de la MIR, por lo que se atienden las observaciones.

c) Recursos humanos egresados en los posgrados

Para 2022, el HRAEV implementó el indicador “Eficacia en la formación de médicos especialistas” establecido en la MIR del Pp E010<sup>23</sup>, en el Programa Anual de Trabajo, y en su Informe de Autoevaluación, en los que estableció como meta institucional que el 100.0 % de los médicos inscritos en la misma cohorte obtendrían su constancia de terminación. Los resultados del indicador se detallan a continuación:

META Y RESULTADO DEL INDICADOR “EFICACIA EN LA FORMACIÓN DE MÉDICOS ESPECIALISTAS”  
DE LA REALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN, 2022

Nombre del indicador:	Eficacia en la formación de médicos especialistas <sup>1</sup>						
Método de cálculo:	(Número de médicos especialistas en formación de la misma cohorte que obtienen constancia de conclusión de estudios de posgrado clínico/Número de médicos especialistas en formación de la misma cohorte inscritos a estudios de posgrado clínico)*100						
Unidad de medida: Porcentaje	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
	12	12	100.0	12	12	100.0	100.0

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEV con el oficio número HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023.

1 En 2022, el HRAEV instrumentó 7 posgrados clínicos: 5 especialidades de entrada directa y 2 especialidades de entrada indirecta.

Para 2022, en el indicador “Eficacia en la formación de médicos especialistas”, el HRAEV reportó, en el documento “Evaluación de Cumplimiento de Metas periodo enero-diciembre 2022”<sup>24</sup>, el Programa Anual de Trabajo y el Informe de Autoevaluación, un cumplimiento del 100.0%, al otorgar las 12 constancias de terminación respecto de los 12 profesionales inscritos en la misma cohorte.

A efecto de verificar lo reportado en el indicador, se revisaron sus registros internos del personal egresado y las constancias de conclusión que se otorgaron el 1 de marzo de 2022,

<sup>23</sup> En 2022, los resultados de los indicadores establecidos en la MIR del Pp E010 “Formación y Capacitación de Recursos para la Salud”, se integraron con los reportes de 34 entidades responsables del programa, entre las que se encontró el HRAEV.

<sup>24</sup> En dicho documento, el HRAEV 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 Recursos Humanos para la Salud”.

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:

RECURSOS HUMANOS EGRESADOS EN LOS POSGRADOS DEL HRAEV, 2022.		
Posgrados	Recursos humanos egresados	Contaron con una constancia de terminación
Total	12	12
I. Posgrados clínicos		
I.1. Especialidades		
I.1.1. Entrada directa		
1. Anestesiología	3	3
2. Cirugía general	1	1
3. Imagenología diagnóstica y terapéutica	4	4
4. Medicina interna	0	0
5. Pediatría	4	4
I.1.2. Entrada indirecta:		
6. Neonatología	0	0
7. Medicina del enfermo en estado crítico adulto (medicina crítica)	0	0
FUENTE:	Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEV con el oficio número HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio 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).	

Se identificó que el HRAEV registró el egreso de 12 recursos humanos, los cuales recibieron su constancia de conclusión y correspondieron a los 5 posgrados clínicos de entrada directa, con lo que se comprobó que cumplió la meta del indicador “Eficacia en la formación de médicos especialistas”.

## 2. Actualización de los recursos humanos

Organizar la educación continua, de acuerdo con las necesidades de cada especialidad, así como la suscripción de convenios con instituciones educativas y de salud, contribuirá a la actualización y 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 Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria “Bicentenario 2010” (HRAEV) identificó en la planeación las necesidades de actualización, instrumentó la programación y actualizó los recursos humanos para la salud, conforme a lo planeado en su ámbito de actuación, mediante el Anexo I del Oficio de Orden de la Auditoría núm. OAED/DGADPP/205/2023 del 25 de mayo de 2023 y los oficios de solicitud de información complementaria núm. OAED/DGADPP/258/2023 del 28 de agosto de 2023 y OAED/DGADPP/270/2023 del 11 de octubre de 2023, se solicitó al HRAEV proporcionar la evidencia documental de la metodología o normativa emitida, mediante la cual estableció los procedimientos para elaborar el diagnóstico de necesidades; el diagnóstico; la documentación que acredita su integración; los programas de actualización con los que contó en 2022; las bases de datos

del personal inscrito a los cursos de actualización y del personal de salud que fue actualizado; los mecanismos que implementó para promover convenios de colaboración con los Institutos Nacionales, Instituciones de desarrollo científico y tecnológico, de educación superior y de salud nacional e internacional; los convenios de colaboración celebrados por el HRAEV; 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 evidencia documental de la aplicación de evaluaciones diagnósticas, los resultados obtenidos, y la relación de estos con los cursos realizados, y las cartas descriptivas y trípticos de los cursos de actualización. La respuesta fue proporcionada mediante los oficios núms. HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023, HRAEV/DPEI/367/2023 del 12 de Septiembre del 2023 y HRAEV/DPEI/437/2023 del 23 de octubre del 2023.

El análisis del resultado se desarrolló 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<sup>25</sup>

De acuerdo con la definición proporcionada y establecida por el HRAEV en el Manual de Procedimientos de la Jefatura de Enseñanza, la actualización de recursos humanos es la “forma de proporcionar a los empleados las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo con mayor eficiencia”. Asimismo, define la educación continua como el “proceso de actualización por medio de un sistema de enseñanza y aprendizaje diseñado por especialistas para incentivar la actualización profesional en cada disciplina”.

Para 2022, el HRAEV informó que para la planeación de los cursos de actualización “no se realiza la aplicación de evaluaciones diagnósticas” para la detección de necesidades; sin embargo, detalló que los 5 cursos de actualización programados se alinean con el Programa Sectorial de Salud 2020-2024 mediante la Estrategia prioritaria 3.2 “Desarrollar e implementar estrategias integrales para garantizar la suficiencia, formación y profesionalización del personal encargado de otorgar servicios de salud y asistencia social bajo un enfoque diferenciado, intercultural y con perspectiva de derechos”, Acción 3.2.8 “Fortalecer la capacitación y educación continua para la actualización de todo el personal en su ámbito de competencia, en el nuevo modelo de salud y para el diagnóstico, tratamiento y seguimiento oportuno de las enfermedades crónico-degenerativas”; no obstante, en la normativa interna del hospital, se establece que se debe “organizar de acuerdo a las necesidades de cada especialidad la [...] educación continua para mantener y elevar su calidad en pro de la atención al usuario de los servicios clínicos acorde a las necesidades observadas en el Hospital” y que “la Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación a través de la Subdirección de Enseñanza e Investigación, es responsable de recabar y analizar

---

<sup>25</sup> En el presente resultado, los términos de “actualización de recursos humanos” y “educación continua” se utilizan como sinónimo.

las necesidades de educación continua del personal adscrito al Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria, y aplica evaluaciones diagnósticas para conocer el grado de conocimiento técnico y científico del personal”, por lo que el hospital presentó áreas de mejora, a efecto de que establezca mecanismos de control que le permitan asegurarse de realizar dicha detección y diagnóstico de necesidades para alcanzar las metas y objetivos institucionales en cuanto a la planeación de los cursos.

En cuanto a la programación, se identificó que el HRAEV contó con 5 cursos establecidos en el Programa Anual de Educación (PAED), de los cuales contó con la evidencia del diseño de los programas de éstos, los cuales estuvieron dirigidos a trabajadores sociales, médicos, enfermeras, personal paramédico y toda la población del sector salud, y se enfocaron en generar conocimientos y habilidades en el campo de la medicina perioperatoria y paliativa; la pediatría y neonatología; los enfoques que buscan el desarrollo, funciones e intervención del trabajo social en el ámbito de la salud; las buenas prácticas en la atención clínica de las enfermedades emergentes, y como elaborar adecuadamente productos científicos.

#### b) Aplicación de los cursos de actualización

Para llevar a cabo la realización de los cursos de actualización, se comprobó que, en 2022, el hospital contó con 6 convenios de colaboración interinstitucional, firmados en el periodo 2012-2022 y vigentes en 2022, el 83.3% (5) incluyó acuerdos en materia de actualización de recursos humanos para la salud a través del diseño e implementación de programas y cursos de educación continua, mientras que el 16.7% (1) no contó con acciones en materia de actualización, pero sí de formación; asimismo, el ente informó que como resultado de uno de los convenios interinstitucionales los 5 cursos programados y realizados en 2022 contaron con el aval académico de la UVM; al respecto, se proporcionaron los trípticos de los cursos, los cuales cuentan con el logo y los datos del Rector del campus de Cd. Victoria y el Director académico de la universidad; además, las constancias emitidas cuentan con la firma del rector, lo que avala los cursos por dicha institución académica.

Por otra parte, se identificó que la entidad fiscalizada contó con cuatro indicadores en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del Pp E010, que permitieron cuantificar en materia de educación continua el número de cursos efectuados, así como el número de participantes, como se muestra en el cuadro siguiente:

META Y RESULTADO DE LOS INDICADORES DE LA REALIZACIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN, 2022

Consecutivo	Nombre del indicador:	Eficacia en la impartición de cursos de educación continua					Cumplimiento (%)
1	Método de cálculo:	(Número de cursos de educación continua impartidos por la institución en el periodo / Total de cursos de educación continua programados por la institución en el mismo periodo)*100					
	Unidad de medida:	Programado		Realizado			
	Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)
		5	5	100.0	5	5	100.0
2	Nombre del indicador:	Porcentaje de profesionales de la salud que concluyeron cursos de educación continua					
	Método de cálculo:	(Número de profesionales de la salud que recibieron constancia de conclusión de los cursos de educación continua impartida por la institución / Número de profesionales de la salud inscritos a los cursos de educación continua realizados por la institución durante el periodo reportado)*100					
	Unidad de medida:	Programado		Realizado			
	Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)
		575	600	95.8	645	645	100.0
3	Nombre del indicador:	Porcentaje de participantes externos en los cursos de educación continua					
	Método de cálculo:	(Número de participantes externos en los cursos de educación continua impartidos en el periodo / Total de participantes en los cursos de educación continua impartidos en el periodo )*100					
	Unidad de medida:	Programado		Realizado			
	Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)
		420	600	70.0	537	645	83.3
4	Nombre del indicador:	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:	Programado		Realizado			
	Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)
		600	600	100.0	645	600	107.5

FUENTE: Elaborado por la DGADPP con base en la información proporcionada por el HRAEV mediante el oficio número HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023.

A efecto de verificar lo reportado por el HRAEV en el Informe de Autoevaluación (en donde se registraron 5 cursos de educación continua con 545 asistentes) y en los indicadores de la MIR, se analizó la información proporcionada respecto de los cursos realizados en materia de actualización, como se muestra a continuación:



CURSOS DE ACTUALIZACIÓN IMPLEMENTADOS POR EL HRAEV, 2022

Núm.	Nombre del curso	Base de datos "Tabla 10.9 2022"		Base de datos "ASISTENTES DE CURSOS ACTUALIZACIÓN 2022"					
		Número participantes inscritos (a)	Número de participantes que concluyeron y contaron con constancias (b)	Número participantes inscritos			Número de participantes que concluyeron y contaron con constancias		
				Internos (c)	Externos (d)	Total inscritos (e)=(c+d)	Internos (f)	Externos (g)	Total con constancia (h)=(f+g)
Total		9731	9711	99	541	6402	98	539	637 <sup>2</sup>
1	Cuidados paliativos y medicina perioperatoria	141	140	23	103	126	22	103	125
2	Tópicos de pediatría	220	220	18	136	154	18	135	153
3	IX Jornada en trabajo social "Enfoque multidisciplinario en trabajo social"	181	180	37	129	166	37	128	165
4	Retos y desafíos en salud	206	206	11	65	76	11	65	76
5	Publicación de artículos y elaboración de otros productos científicos en las ciencias de la Salud	225	225	10	108	118	10	108	118

FUENTE: Elaborado por la DGADPP con base en la información proporcionada por el HRAEV mediante los oficios números HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023; HRAEV/DPEI/367/2023 del 12 de Septiembre del 2023, y HRAEV/DPEI/437/2023 del 23 de octubre del 2023.

Nota 1: En la base de datos proporcionada por la entidad se detectaron 986 registros; sin embargo, contaban con 13 registros duplicados.

Nota 2: En la base de datos proporcionada por la entidad se detectaron 645 registros; sin embargo, contaban con 5 registros duplicados.

Para 2022, el HRAEV contó con 2 registros internos distintos respecto de los cursos de actualización impartidos. En el primero, reportó la realización de 5 cursos con 986 personas registradas; no obstante, la base de datos proporcionada contó con 13 registros duplicados, por lo que el total de personas inscritas y que concluyeron fue de 973; sin embargo, sólo contó con las constancias de 971. El segundo, corresponde al sustento del reporte de los indicadores de la MIR en materia de educación continua, en donde registró la impartición de los mismos 5 cursos con 645 personas registradas; no obstante, la base de datos proporcionada contó con 5 registros duplicados, por lo que el total de personas que se inscribieron fue de 640 (541 externos y 99 internos), de los que sólo contó con las constancias de 637 (539 externos y 98 internos). Asimismo, la entidad fiscalizada informó que las diferencias detectadas entre los registros proporcionados se deben a que "se actualiza a más personal para cumplir con las metas establecidas"; sin embargo, "no se reporta todo el personal actualizado ya que si se reportará el indicador quedaría en rojo, estableciendo que no se cumplió con la meta", por lo anterior, se identificó que el HRAEV

tiene como reto futuro contar con una programación basada en las metas y avances físicos del ejercicio fiscal anterior y los que se pretende alcanzar.

En cuanto al cumplimiento de los indicadores de la MIR, se constató que en el indicador “Eficacia en la impartición de cursos de educación continua” se reportó que programó 5 cursos, los cuales realizó en su totalidad, cumpliendo la meta al 100.0%, lo que coincide con lo reportado en los registros internos del hospital; no obstante, se identificaron áreas de mejora en la información que genera y utiliza el HRAEV, debido a que se presentaron diferencias entre los registros internos y lo reportado en los indicadores “Eficacia en la captación de participantes a cursos de educación continua”, “Porcentaje de profesionales de la salud que concluyeron cursos de educación continua” y “Porcentaje de participantes externos en los cursos de educación continua”, los cuales registraron una meta alcanzada del 107.5%, del 100.0% y del 83.3 %, respectivamente, al contar con 645 profesionales de la salud efectivamente inscritos; entregar 645 constancias y contar con 537 participantes externos; sin embargo, el HRAEV acreditó 973 participantes inscritos, 971 constancias y 541 participantes externos, sin que explicara las causas de dichas diferencias.

Además de que en el Informe de Autoevaluación se reportaron 5 cursos de actualización con 545 asistentes, lo que difiere de los registros internos del hospital en 56.0% (428) con 973 profesionales de la salud actualizados, al respecto, el HRAEV informó que dicha diferencia se debe a un error al momento de capturar la información en el informe de autoevaluación, se debió escribir 645 en lugar de 545, por lo anterior, el hospital deberá implementar mecanismos de control que le permitan contar con fuentes confiables de información y reportar información relevante y de calidad, tanto al interior como al exterior.

Como resultado de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 4 de enero de 2024, mediante el oficio número HRAEV/DPEI/015/2024 del 16 de enero de 2024<sup>26</sup>, el HRAEV argumentó lo siguiente:

- Se realizará una guía del proceso de inscripción y realización del curso para finalizar el mismo, así como una carta compromiso donde se asegure la conclusión de curso para obtener las constancias y evitar la falta de constancias; asimismo, se dará acompañamiento por parte del personal de enseñanza para lograr el objetivo. Al respecto, el HRAEV proporcionó el formato “carta compromiso”, en la que se establece que los profesionales de la salud inscritos a los cursos de educación continua, se comprometen a “asistir y seguir el proceso hasta concluir y obtener la constancia”, la cual se formalizó mediante el oficio HRAEV/DPEI/021/2024 del 19 de enero de 2024, remitido al área responsable de la educación continua, a fin de que sea implementada a partir del ejercicio 2024; asimismo, diseñó una guía de “instrucciones de inscripción a cursos” y un manual de usuarios del Sistema de Eventos Académicos del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria

---

<sup>26</sup> Si bien, el oficio fue fechado el 16 de enero de 2024, este fue recibido el día 22 de enero de 2022, como consta en el acuse digital.

“Bicentenario 2010”, los cuales contienen las etapas para la inscripción, realización del curso y descarga de constancias, en el que se detalla el proceso de registro, inscripción y aplicación de los cursos, que fue difundida en las oficinas del área encargada, por lo anterior, la recomendación se solventa.

- Informó que la detección de necesidades no se realiza en actualización y que la programación se realiza a través del Comité de Enseñanza de acuerdo con las fortalezas institucionales; al respecto, se proporcionó la evidencia de la programación para el ejercicio 2024, así como el PAED; no obstante, en el Manual de Organización Específico del HRAEV se señala que se debe “Organizar de acuerdo a las necesidades de cada especialidad la [...] educación continua para mantener y elevar su calidad en pro de la atención al usuario de los servicios clínicos acorde a las necesidades observadas en el Hospital”, por lo que la recomendación persiste.
- Como esquema de control para la homologación de información, el HRAEV proporcionó un formato en Excel para que las unidades responsables reporten las estadísticas en materia de actualización y evidenció que dicho formato fue remitido mediante el oficio HRAEV/DPEI/022/2024 del 19 de enero de 2024, al área correspondiente para ser implementado y garantizar la homologación de la información generada y reportada en materia de educación continua para el ejercicio 2024, por lo que la observación se solventa.

#### 2022-1-12NBT-07-0124-07-001 **Recomendación**

Para que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010", 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. la detección de necesidades de actualización, y
2. establezca su programación basada en las metas y el avance físico del ejercicio fiscal anterior y los que se pretende alcanzar.

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 fortalecer la rendición de cuentas, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 25, fracción III, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; en el apartado VI Descripción de funciones, subapartado Subdirección de Servicios Clínicos, numeral 12, del Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010", y en el artículo segundo, disposición 9, norma tercera, párrafo primero

y segundo, numeral 12, 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 los recursos humanos**

Disponer de la detección de necesidades de capacitación y de la cual se derive la aplicación del Programa Anual de Capacitación, así como la suscripción de convenios con instituciones educativas y de salud 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 constatar que, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEV identificó en la planeación las necesidades, instrumentó una programación y realizó la capacitación de recursos humanos para la salud, conforme a lo programado en su ámbito de actuación, mediante el Anexo I del oficio de orden de la auditoría núm. OAED/DGADPP/205/2023 del 25 de mayo de 2023, y los oficios de solicitud de información complementaria núm. OAED/DGADPP/258/2023 del 28 de agosto de 2023 y OAED/DGADPP/270/2023 del 11 de octubre de 2023, se solicitó al HRAEV 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; la metodología o normativa emitida mediante la cual estableció los procedimientos para elaborar el diagnóstico de necesidades; el diagnóstico; 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 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); la base de datos de los eventos de capacitación realizados, la programación y realización de los eventos de capacitación en materia TM, así como AG; y las cartas descriptivas y trípticos de los cursos de capacitación. La respuesta fue proporcionada mediante los oficios números HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023, HRAEV/DPEI/367/2023 del 12 de septiembre del 2023 y HRAEV/DPEI/437/2023 del 23 de octubre del 2023.

El análisis del resultado se desarrolló 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**

De acuerdo con la definición proporcionada y establecida por el HRAEV en el Manual de Procedimientos de la Jefatura de Enseñanza, la capacitación de recursos humanos es el

“conjunto de actividades educativas que se realizan en una organización para mejorar las habilidades de sus empleados y estimular o actualizar los conocimientos y actitudes necesarias para cubrir las necesidades de la empresa con el objeto de mejorar su rendimiento”.

Para la planeación de los cursos de capacitación, el HRAEV informó que para la elaboración del Programa Anual de Capacitación (PAC) 2022, no se aplicó la encuesta de detección de necesidades derivada de las condiciones epidemiológicas, por lo que se diseñó con las 142 encuestas aplicadas en 2019; asimismo, como diagnóstico de necesidades, proporcionó los “resultados necesidades de capacitación del personal del HRAEV para el año 2019”, el cual cuenta con los cuadros resumen de los resultados de la aplicación de las encuestas antes mencionadas; no obstante, el documento en mención no se corresponde con un diagnóstico de necesidades en el que se plasmen los temas o cursos de capacitación a implementar en 2022 y que se desprenden de la detección de necesidades realizada. Como hechos posteriores, el ente informó que para el PAC 2023 ya se aplicó la detección de necesidades, sin que proporcionara la evidencia correspondiente, por lo que el hospital tiene como reto futuro la elaboración de un diagnóstico de necesidades de capacitación.

A efecto de comprobar que la programación de los cursos se basó en las necesidades de capacitación detectadas, se revisaron los registros internos de las 142 encuestas de detección de necesidades aplicadas, los cursos establecidos en el Programa Anual de Capacitación (PAC) y las cartas descriptivas de los cursos.

Con el análisis de los resultados de la aplicación de las 142 encuestas de detección de necesidades 2019 y utilizadas para la capacitación de 2022, se identificó que el personal propuso 30 temas de interés para la elaboración del PAC, de los cuales los más frecuentes hacen referencia al modelo de gestión del cuidado; procesos de esterilización y rehabilitación; además, el hospital señaló que 6 de los 7 cursos programados para 2022 se relacionaron con 7 de los temas detectados en 2019, y señaló que el PAC “se programa a las necesidades de acreditación, en base a temas de relevancia al sector salud, enfocados en las condiciones epidemiológicas y las requeridas en los grandes temas de las fichas técnicas de la MIR”; no obstante, en el marco de valoración del control interno, se identificaron áreas de mejora en cuanto a la calidad de la información con que contó la entidad, ya que se considera que los temas identificados por el HRAEV no están adecuadamente registrados, debido a que se contabilizaron por grupo de temas propuestos, en los que en algunos casos se repiten los temas al no estar clasificados por tema individual.

Para 2022, el HRAEV contó con la evidencia del diseño de los programas de los 7 cursos de capacitación programados en el PAC, de los que el 57.1% (4) fueron AG y el 42.9% (3) TM, los cuales estuvieron dirigidos a personal directivo, administrativo, médico, de enfermería y paramédico, así como a profesores titulares y adjuntos de las especialidades del HRAEV, y se enfocaron en generar conocimientos y habilidades de trabajo en equipo, los procesos establecidos para la operación del Programa del INSABI, medidas de bioseguridad, la planeación estratégica de la institución, el ejercicio del rol docente, perspectiva de género y no discriminación, así como la gestión del conflicto.

En 2022, se identificó que la entidad implementó mecanismos de medición asentados en el Programa Anual de Trabajo (PAT), sobre 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 (TM) Y ADMINISTRATIVA-GERENCIAL (AG), 2022

Capacitación Técnico-Médica								
Consecutivo	Nombre del indicador:	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						
1	Unidad de medida: Porcentaje	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
		Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
		3	9	33.3	3	9	33.3	100.0
Capacitación Administrativa-Gerencial								
Consecutivo	Nombre del indicador:	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						
2	Unidad de medida: Porcentaje	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
		Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
		4	9	44.4	4	9	44.4	100.0
FUENTE:	Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEV mediante el oficio núm. HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023 y HRAEV/DPEI/367/2023 del 12 de septiembre del 2023.							
Capacitación Técnico-Médica	Se caracteriza por atender a las labores sustantivas de la Secretaría de Salud y sus órganos desconcentrados y organismos descentralizados, en temas como protección contra riesgos sanitarios, prevención y promoción de la salud y atención médica, rectoría, bioestadística, fortalecimiento de capacidades didácticas o pedagógicas del personal docente, entre otras.							
Capacitación administrativa-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. Se incluyen en esta categoría las capacidades de gestión como liderazgo, visión estratégica, planeación, orientación a resultados del personal que desarrolla labores de coordinación y de dirección.							
Temas de capacitación:	Temática incluida en los cursos incluidos en el plan anual de capacitación, que atiende las necesidades de capacitación de los servidores públicos.							

Se comprobó que el hospital estableció dos indicadores que le permitieron cuantificar en materia TM y AG el número de temas incluidos en el PAC respecto del número de temas detectados que se ajustan las funciones de los servidores públicos en los que se reportó un cumplimiento del 33.3% y del 44.4%, respectivamente, al incluir 3 temas en materia TM y 4 en AG de los 9 programados, lo que coincide con lo registrado en el PAC.

## b) Aplicación de los cursos de capacitación

Se identificó que la entidad fiscalizada implementó mecanismos de medición asentados en el PAT, que cuantifican la realización de los cursos de capacitación que se programaron en los PAC 2022 en materia de capacitación AG y TM, como se muestra en el cuadro siguiente:

META Y RESULTADO DE LOS INDICADORES DE LA REALIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN TÉCNICO-MÉDICA (TM) Y ADMINISTRATIVA-GERENCIAL (AG), 2022								
Capacitación Técnico-Médica								
Consecutivo	Nombre del indicador:	Porcentaje de temas en materia técnico-médica contratados en el Programa Anual de Capacitación (PAC)						
	Método de cálculo:	(Número de temas en materia técnico-médica contratados incluidos en el PAC / Número de temas en materia técnico-médica programados para contratarse que se incluyeron en el PAC)*100						
3	Unidad de medida: Porcentaje	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
		Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
		3	3	100.0	3	3	100.0	100.0
Capacitación Administrativa-Gerencial								
Consecutivo	Nombre del indicador:	Porcentaje de servidores públicos capacitados						
	Método de cálculo:	(Número de servidores públicos capacitados / Número total de servidores públicos programados para capacitarse en el periodo)*100						
4	Unidad de medida: Porcentaje	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
		Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
		126	135	93.3	132	135	97.8	104.8
Consecutivo	Nombre del indicador:	Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación técnico-médica						
	Método de cálculo:	(Número de servidores públicos que adquieren mayores conocimientos a través de capacitación técnico-médica / Número de servidores públicos inscritos en acciones de capacitación técnico-médica)*100						
5	Unidad de medida: Porcentaje	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
		Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
		126	135	93.3	132	145	91.0	97.5
Consecutivo	Nombre del indicador:	Porcentaje de temas en materia administrativa-gerencial contratados en el Programa Anual de Capacitación (PAC)						
	Método de cálculo:	(Número de temas en materia administrativa-gerencial contratados incluidos en el PAC / Número de temas en materia administrativa-gerencial programados para contratarse que se incluyeron en el PAC)*100						
6	Unidad de medida: Porcentaje	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
		Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
		4	4	100.0	4	4	100.0	100.0

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

Consecutivo	Nombre del indicador:	Porcentaje de servidores públicos capacitados						
	Método de cálculo:	(Número de servidores públicos capacitados / Número total de servidores públicos programados para capacitarse en el periodo)*100						
7	Unidad de medida: Porcentaje	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
		Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
		72	80	90.0	72	80	90.0	
100.0								
Consecutivo	Nombre del indicador:	Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación administrativa-gerencial						
	Método de cálculo:	(Número de servidores públicos que adquieren mayores conocimientos a través de capacitación administrativa-gerencial / Número de servidores públicos inscritos en acciones de capacitación administrativa-gerencial)*100						
8	Unidad de medida: Porcentaje	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
		Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
		72	80	90.0	72	80	90.0	
100.0								
FUENTE:	Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEV mediante el oficio núm. HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023 y HRAEV/DPEI/367/2023 del 12 de septiembre del 2023.							
Temas contratados:	Contenido contratado incluido en el plan anual de capacitación con cargo al programa presupuestado EO10, que atiende las necesidades de capacitación de los servidores públicos.							
Cursos de capacitación:	Tipo de evento académico en el que se incluyen contenidos que atienden las necesidades de capacitación de los servidores públicos.							

A efecto de verificar lo reportado por el HRAEV en sus indicadores y en el Informe de Autoevaluación (en donde se asentó el desarrollo de 4 cursos AG con 72 asistentes y 3 TM con 126 asistentes), se analizó la información proporcionada respecto del número de eventos programados, realizados y concluidos en materia TM y AG, como se muestra a continuación:



## CURSOS DE CAPACITACIÓN IMPLEMENTADOS POR EL HRAEV, 2022

Núm.	Nombre del curso	Fecha de inicio	Fecha de término	Núm. de participantes inscritos (registros internos)	Núm. de participantes inscritos (listas de asistencia)	Núm. de participantes que concluyeron y obtuvieron constancia (documentación soporte)
<b>Capacitación Técnico-Médica (TM)</b>						
Total				136	133	135
1	Rectoría sistemas de salud (INSABI)	29/03/2022	30/03/2022	46	45	46
2	Protección de riesgos sanitarios (Bioseguridad en los sistemas de salud)	25/05/2022	26/05/2022	45	45	45
3	Fortalecimiento de capacidades didácticas del personal docente	06/09/2022	07/09/2022	45	43	44
<b>Capacitación Gerencial-Administrativo (AG)</b>						
Total				83	81	82
1	Liderazgo y gestión de los servidores públicos del HRAEV	26/01/2022	27/01/2022	20	20	20
2	Capacidad de gestión, visión y planeación estrategia del servidor público	14/06/2022	15/06/2022	21	21	21
3	Manejo de conflictos	26/09/2022	27/09/2022	22	20	21
4	Equidad de género	07/12/2022	08/12/2022	20	20	20

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEV mediante el oficio núm. HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023; HRAEV/DPEI/367/2023 del 12 de septiembre del 2023, y HRAEV/DPEI/437/2023 del 23 de octubre del 2023.

n.d. No disponible.

Se constató que, en 2022, el HRAEV programó y realizó 3 cursos de capacitación TM como consta en los registros internos del hospital, en el indicador número 3 y en el Informe de Autoevaluación; no obstante, se detectaron diferencias entre los instrumentos de rendición de cuentas de la entidad fiscalizada respecto de los servidores públicos inscritos, debido a que en el indicador 5 (variable 2) se registraron 145 y en los reportes internos del HRAEV 136, de los que 3 no se localizaron en las listas de asistencia; asimismo, se detectaron diferencias en cuanto al número de profesionales de la salud que se capacitaron y los que obtuvieron su constancia de conclusión, debido a que en los indicadores 4 y 5 se reportaron 132 capacitados y en el Informe de Autoevaluación se reportaron 126; sin embargo, el HRAEV proporcionó 135 constancias. Al respecto, la entidad fiscalizada informó que “el reporte de 145 participantes inscritos se reportó erróneamente en el indicador, el reporte correcto es de 126 meta establecida; sin embargo, se convoca a más personal por cualquier inconveniente que se llegue a presentar y de esta manera no incumplir con la meta establecida. Por lo cual se alcanzó un total de 136 capacitados”; además, informó que en las listas de asistencia faltó agregar a 3 participantes. En cuanto a la constancia faltante, señaló que “el proveedor no envió dicha constancia”.

En cuanto a la capacitación AG, el HRAEV programó y realizó 4 cursos de capacitación, como consta en los registros internos del hospital, en el indicador número 6 y en el Informe de Autoevaluación; no obstante, se detectaron diferencias entre los instrumentos de rendición de cuentas anteriormente mencionados respecto de los servidores públicos inscritos, debido a que en sus registros internos, se reportaron 83; en las listas de asistencia 81, y en el indicador 8 (variable 2) se registraron 80 servidores públicos inscritos. En cuanto al número de profesionales de la salud que se capacitaron y los que obtuvieron su constancia de conclusión, en los indicadores 7 y 8 de la MIR del Pp E010 y el Informe de Autoevaluación se reportaron 72 servidores públicos, respectivamente, lo que difiere de los registros internos donde se identificaron 83, de los cuales 82 contaron con su constancia de conclusión. Al respecto, el hospital informó que “el reporte de 80 participantes inscritos es erróneo, ya que 80 fue la cifra del personal convocado a los cursos, y 72 es la meta establecida previamente; sin embargo, se logró alcanzar una cifra total de 83 personas capacitadas, no obstante, el proveedor no mandó la constancia de un participante, ya que, al sobrepasar la meta, se excede el límite de constancias que el proveedor tiene autorizadas, por lo cual solo se cuenta con 82 constancias. En tanto a las listas de asistencia, solo cuentan con 81 asistentes, ya que faltó agregar a dos participantes”.

Por lo anterior, se identificó que el HRAEV tiene como reto futuro, mejorar sus mecanismos de control que le permitan generar y reportar información de calidad, ya que, si bien, se constató que se ejecutó el programa e impartieron los cursos de capacitación TM y AG, las cifras reportadas en los registros internos de la entidad no coinciden con las metas alcanzadas y registradas en los indicadores, con el Informe de Autoevaluación, y la evidencia documental proporcionada; además, de que no contó con el total de constancias emitidas, ni con el total de los registros de los participantes inscritos.

Como resultado de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 4 de enero de 2024, mediante el oficio número HRAEV/DPEI/015/2024 del 16 de enero de 2024<sup>27</sup>, el HRAEV proporcionó lo siguiente:

- El “acta de trabajo para los programas de educación y capacitación 2024”, en la cual se establece el diseño del Programa Anual de Capacitación y en la que se especifica que “el contenido temático de los cursos se diseñó en base a la implementación del diagnóstico de necesidades de capacitación del personal del HRAEV con la aplicación de encuestas a los trabajadores” y remitió el resumen de los resultados de la aplicación de dichas encuestas; no obstante, si bien, la entidad contó con la detección de necesidades para la capacitación, no acreditó la integración de un documento formalizado como diagnóstico de necesidades, ni que los resultados de las encuestas aplicadas se contabilizaran por tema individual, por lo que la observación permanece.

---

<sup>27</sup> Si bien, el oficio fue fechado el 16 de enero de 2024, este fue recibido el día 22 de enero de 2022, como consta en el acuse digital.

- Asimismo, remitió un formato para el registro interno de los datos en materia de capacitación para 2024, el cual comunicó mediante el oficio número HRAEV/DPEI/023/2024 del 19 de enero de 2024, al área responsable de llevar el registro de los datos de la capacitación Técnico-Médica y Administrativa-Gerencial para su implementación a partir de 2024 e informó que “se contará con la supervisión de la Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación validando lo reportado en las hojas internas implementadas así como lo reportado para la Junta de Gobierno y lo reportado en la MIR según corresponda a cada trimestre”, lo anterior, a fin de garantizar la homologación de la información generada y registrada en los documentos internos y de rendición de cuentas en materia de capacitación, por lo anterior, la recomendación se solventa.

#### 2022-1-12NBT-07-0124-07-002 **Recomendación**

Para que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010", 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. el diagnóstico de necesidades de capacitación, y
2. que los temas de capacitación detectados, en las encuestas, sean contabilizados individualmente;

Lo anterior, a efecto de que se informe sobre el cumplimiento de objetivos y metas relacionados con la capacitación administrativa-gerencias y técnico-médica, en términos de lo establecido en los artículos 35b, fracción XII, del Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010"; en el apartado VI Descripción de funciones, subapartado Dirección general, numeral 11, del Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010"; en el procedimiento 50, numeral 4, subnumerales 1, 2, 3, 4, y 6, del Manual de procedimientos de la Subdirección de Enseñanza e Investigación; y en el segundo, disposición 9, 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 Ciudad Victoria “Bicentenario 2010” (HRAEV) 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 HRAEV 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 I del oficio núm. OAED/DGADPP/205/2023 del 25 de mayo de 2022 y el Anexo del oficio núm. OAED/DGADPP/258/2023 del 28 de agosto de 2023, se solicitó al HRAEV 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; 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 cartera de servicios con que contó el HRAEV en 2022; la relación de las especialidades con las que contó la cartera de servicios y los posgrados impartidos. La respuesta fue proporcionada mediante los oficios núms. HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023 y HRAEV/DPEI/367/2023 del 12 de septiembre de 2023.

En la revisión de la cartera de servicios, se identificó que el HRAEV contó con 28 especialidades médicas, 9 servicios médicos hospitalarios, 7 servicios médicos de apoyo y 9 auxiliares de diagnóstico y tratamiento, las cuales de acuerdo con el ente se vincularon con los 7 posgrados clínicos de entrada directa e indirecta (anestesiología, cirugía general, imagenología diagnóstica y terapéutica, medicina interna, pediatría, neonatología, y medicina del enfermo en estado crítico adulto).

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

En materia de formación, el HRAEV impartió 7 posgrados clínicos, de los que 5 (71.4%) fueron de entrada directa y 2 (28.6%) de indirecta, en los que estuvieron en formación 55 profesionales de la salud, de los cuales 19 (34.5%) ingresaron en 2022, 35 (63.6%) continuaron con sus estudios de posgrado provenientes de otros años y 1 (1.8%) renunció; asimismo, registró el egreso de 12 residentes médicos. En cuanto a la actualización de los recursos humanos, ofertó 5 cursos, a los cuales se inscribieron 973 profesionales de la salud y de éstos 971 recibieron su constancia de conclusión. Respecto a la capacitación de los recursos humanos, se constató que el HRAEV impartió 7 cursos, de los cuales 4 cursos fueron en materia Administrativa-Gerencial, a los que se inscribieron y concluyeron 83

participantes; sin embargo, sólo 82 contaron con constancia de conclusión. Los 3 cursos restantes fueron en materia Técnico-Administrativo, con un total de 136 participantes inscritos, de los cuales la totalidad concluyó el curso; no obstante, sólo 135 contaron con constancia de término. Por lo anterior, el HRAEV presentó áreas de perfeccionamiento futuras, debido a que debe implementar mecanismos de control que le permitan evaluar y dar seguimiento a las acciones de actualización y capacitación.

Para 2022, se constató que, el HRAEV mediante la operación del Pp E010 contribuyó al desarrollo de los recursos humanos, debido a que estuvieron en formación 55 profesionales de la salud, correspondientes a los 7 posgrados ofertados; 973 fueron actualizados mediante 5 cursos, de los cuales el 100.0% concluyó y 971 (99.8%) recibieron su constancia de término, y 219 fueron capacitados, de los cuales el 100.0 % concluyó los cursos y el 99.1% (217) obtuvieron su constancia de conclusión. Además, se comprobó que los profesionales de la salud fueron formados conforme a las necesidades de la población en su ámbito de actuación, ya que se identificó que los 7 posgrados se vincularon con las 28 especialidades médicas, los 9 servicios médicos hospitalarios, los 7 servicios médicos de apoyo y los 9 auxiliares de diagnóstico y tratamiento de la cartera de servicios del hospital.

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

##### **5. *Aplicación de los recursos presupuestarios a cargo del Pp E010***

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.<sup>28</sup>

Para evaluar que, en 2022, la administración de los recursos aprobados al Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria “Bicentenario 2010” (HRAEV), 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 I del oficio de orden de la auditoría núm. 124 “Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud – Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria “Bicentenario 2010” y un requerimiento de información complementaria, se solicitó al HRAEV 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

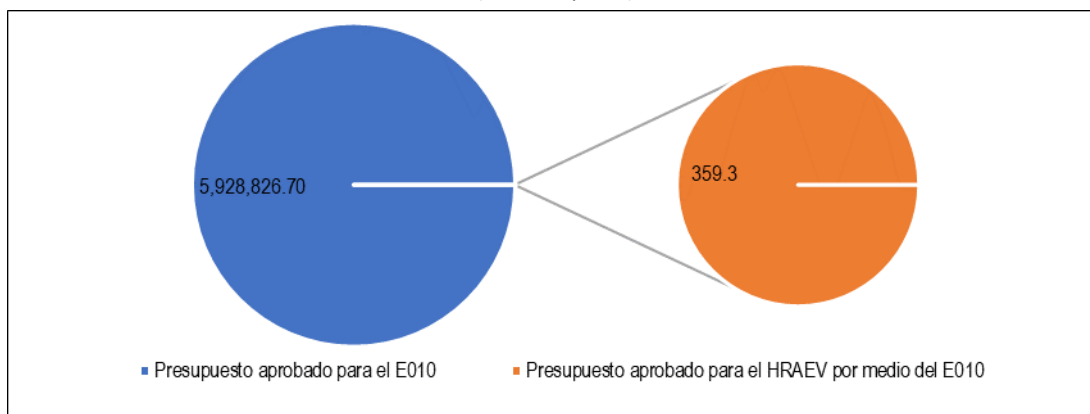
---

<sup>28</sup> Elaborado por la DGADPP con base en el artículo 2, del **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**, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de diciembre de 2009 y **Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal** de la Cuenta Pública 2022.

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 formación, actualización y capacitación de los servidores públicos del HRAEV en 2022. La respuesta fue proporcionada mediante los oficios núms. HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023, HRAEV/DPEI/36772023 del 12 de septiembre de 2023 y HRAEV/DPEI/437/2023 del 23 de octubre de 2023. El análisis del resultado se presenta a continuación:

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 0.006% (359.3 miles de pesos) se destinó al HRAEV, 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 pocos saludables como la obesidad, diabetes, la hipertensión, así como otras enfermedades crónicas degenerativas, como las oncológicas y otras poco frecuentes como las malformaciones congénitas. La distribución del presupuesto aprobado del HRAEV se muestra a continuación:

PRESUPUESTO APROBADO PARA EL E010 “FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD” Y EL HRAEV, 2022  
(Miles de pesos)



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 los oficios núms. HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023, HRAEV/DPEI/36772023 del 12 de septiembre de 2023 y HRAEV/DPEI/437/2023 del 23 de octubre de 2023.

Relativo al presupuesto modificado, se comprobó que fue de 1,065.3 miles de pesos, lo que representó un incremento del 196.5% respecto al presupuesto original, producto de ampliaciones y reducciones por 706.0 miles de pesos. Referente al presupuesto ejercido, éste fue de 1,065.3 miles de pesos, cifra que se corresponde con el modificado.

Respecto de las adecuaciones presupuestarias realizadas a cargo al Pp E010 “Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud” por el HRAEV, se identificó que el organismo realizó 11 adecuaciones presupuestarias, de las cuales el 54.5% (6) correspondieron a reducciones y el 45.5% (5) a ampliaciones, como se muestra a continuación:

AMPLIACIONES Y REDUCCIONES REALIZADAS POR EL HRAEV, CON CARGO AL E010, 2022  
(Miles de pesos)

Presupuesto aprobado	Ampliaciones (Número) (a)	Ampliaciones (Monto) (b)	Reducciones (Número) (c)	Reducciones (Monto) (d)	Total monto (e) = (b - d)	Presupuesto modificado
359.3	5	1,301.6	6	595.6	706.0	1,065.3

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en información proporcionada mediante los oficios núm. HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023, HRAEV/DPEI/36772023 del 12 de septiembre de 2023 y HRAEV/DPEI/437/2023 del 23 de octubre de 2023.

Referente a las ampliaciones, de acuerdo con el HRAEV, las realizó con la finalidad de llevar a cabo 7 cursos destinados al Programa Anual de Capacitación 2022 y 5 cursos al Programa Anual de Educación Continua; dar cumplimiento, entre otros, a la Ley Federal de Austeridad Republicana y cumplir con el pago del impuesto sobre nómina de diversas unidades de la Secretaría de Salud por un monto de 1,301.6 miles de pesos. Respecto de las reducciones, el hospital señaló que las llevó a cabo “debido a que una vez realizada la proyección de gasto no existe ningún problema en cubrir el pago a diferentes proveedores por el servicio de Impresión y elaboración de material informativo”, dar cumplimiento, entre otros, a la Ley Federal de Austeridad Republicana, así como “Derivadas de economías en diversas partidas de Gasto de Operación asociadas a Servicios Personales de diversas Entidades Paraestatales, con el fin de que sean transferidos al Ramo 23 - Provisiones Salariales y Económicas- en el concepto Reasignaciones Presupuestarias Medidas de Cierre, en cumplimiento al numeral 10, inciso d), de las Disposiciones Específicas para el Cierre del Ejercicio Presupuestario 2022” por un monto de 596.6 miles de pesos.

Con lo anterior, se identificó un balance de 706.0 miles de pesos, cifra que en adición al presupuesto original da como resultado un monto de 1065.3 miles de pesos, monto correspondiente con el presupuesto modificado y ejercido; sin embargo, el HRAEV no remitió la evidencia de las adecuaciones con folio 10038, 11586 y 11829.

En el transcurso de la auditoría y como resultado de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 4 de enero de 2024, mediante el

oficio núm. HRAEV/DPEI/015/2024 del 16 de enero de 2024,<sup>29</sup> el HRAEV remitió la evidencia de las adecuaciones con folio 10038, 11586 y 11829, por lo que se atiende la observación.

Referente a las Cuentas por Liquidar Certificadas (CLC), el HRAEV realizó 3 movimientos, de los cuales se constató, con la evidencia documental proporcionada, que fueron pagados por un monto de 1,065.3 miles de pesos, correspondiente al monto ejercido, como se muestra a continuación:

CUENTAS POR LIQUIDAR CERTIFICADAS, CON CARGO AL PP E010, 2022  
(Miles de pesos)

Capítulo	Objeto de gasto	Movimientos	Monto
3000	33401	1	44.4
	33401	1	44.4
	39801	1	976.6
Total	n.a.	3	1,065.3

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en información proporcionada mediante los oficios núm. HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023, HRAEV/DPEI/36772023 del 12 de septiembre de 2023 y HRAEV/DPEI/437/2023 del 23 de octubre de 2023.

n.a.: no aplica.

De las 3 CLC efectuadas por el HRAEV, el 66.7% (2 movimientos) se realizaron en la partida 33401 “servicios para capacitación a servidores públicos” por un monto de 88.7 miles de pesos y el 33.3% (1 movimiento) en la partida 39801 “impuesto sobre la renta” por 976.6 miles de pesos. Respecto de los reintegros, el hospital señaló que “Al respecto se informa que durante el ejercicio fiscal 2022 no se generó ningún reintegro del PP E010 a la Tesorería de la Federación”.

En cuanto a la distribución del gasto por capítulo y partida presupuestaria, para el ejercicio fiscal 2022, el HRAEV remitió la base de datos “96-95 18.1 BASE DE DATOS PRESUPUESTO 2018-2022 - E010”, en la cual se identificó que el presupuesto original fue de 1,110.3 miles de pesos, el modificado de 1,816.3 miles de pesos y el ejercido de 1,224.6 miles de pesos, cifras que difieren de lo registrado en las adecuaciones presupuestarias, las CLC y lo reportado en la Cuenta Pública 2022, por lo que el hospital deberá implementar mecanismos de control que le permitan contar con fuentes confiables de información y reportar información relevante y de calidad, tanto al interior como al exterior.

En el transcurso de la auditoría y como resultado la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 4 de enero de 2024, mediante el oficio

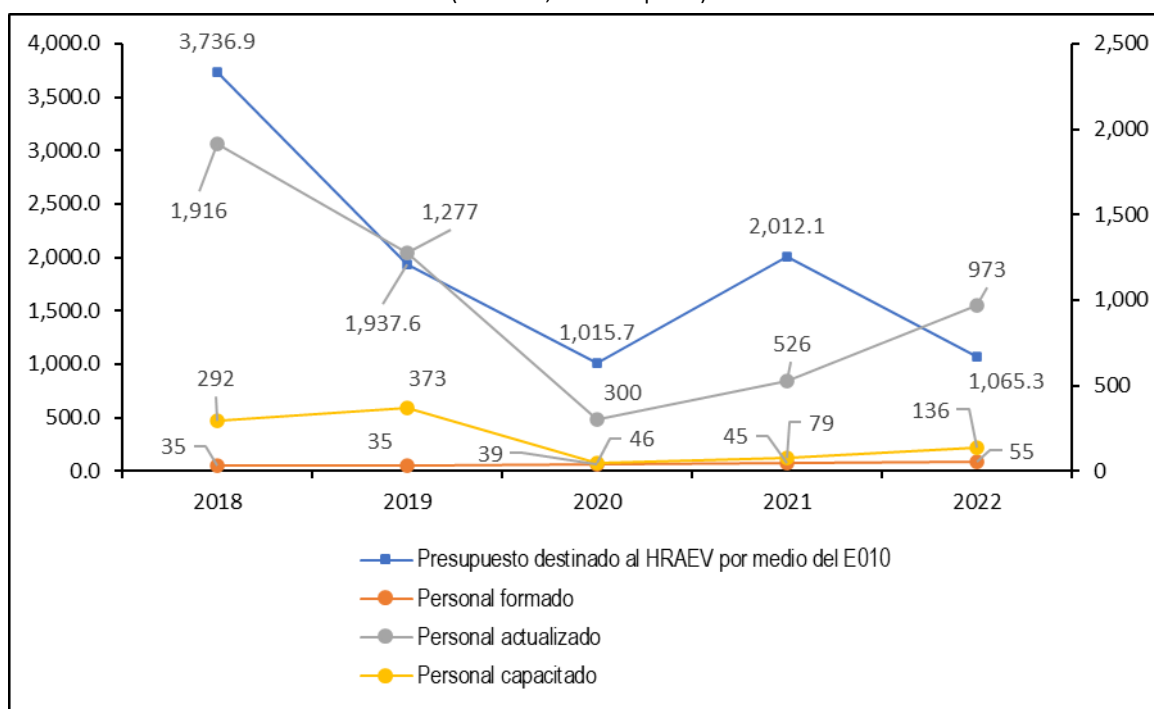
<sup>29</sup> Si bien, el oficio fue fechado el 16 de enero de 2024, este fue recibido el día 22 de enero de 2022, como consta en el acuse digital.



núm. HRAEV/DPEI/015/2024 del 16 de enero de 2024,<sup>30</sup> el HRAEV remitió la base de datos denominada “Copia de 96-95 18.1 BASE DE DATOS PRESUPUESTO 2018-2022 - E010 (161123).xlsx”, con la cual se pudo constatar que el presupuesto original, modificado y ejercido, por capítulo y partida presupuestaria, para el ejercicio fiscal 2022, es coincidente con lo reportado en la Cuenta Pública 2022, por lo que se atiende la observación.

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

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN Y EL PRESUPUESTO EJERCIDO, HRAEV, 2018-2022  
(Personas, miles de pesos)



FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en información proporcionada mediante los oficios núm. HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023, HRAEV/DPEI/36772023 del 12 de septiembre de 2023 y HRAEV/DPEI/437/2023 del 23 de octubre de 2023.

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

Nota 2: Para el ejercicio fiscal 2022, en cuanto al personal formado se considera la alumna que renunció en julio de 2022; referente al personal actualizado se considera al personal que se comprobó fue actualizado y no necesariamente contó con constancia de conclusión, y relativo al personal capacitado se considera al personal que se comprobó fue capacitado y no necesariamente contó con constancia de conclusión.

<sup>30</sup> Si bien, el oficio fue fechado el 16 de enero de 2024, este fue recibido el día 22 de enero de 2022, como consta en el acuse digital.

En el periodo 2018-2022, el presupuesto ejercido por el HRAEV, por medio del Pp E010, registró una Tasa Media de Decrecimiento Anual del 26.9%, al pasar de 3,736.9 miles de pesos en 2018 a 1,065.3 miles de pesos en 2022, el año en el que reportó más erogación de recursos fue 2018, por un monto de 3,736.9 miles de pesos y el año con menor ejercicio de recursos correspondió a 2020, por un monto de 1,015.7 miles de pesos.

Por su parte, las actividades de formación registraron una Tasa Media de Crecimiento Anual del 12.0%, en el periodo 2018-2022, debido a que, en 2018, registró una formación de 35 servidores públicos, mientras que para 2022 fue de 55. Respecto de las actividades de actualización, disminuyeron a una tasa media anual del 15.6%, al pasar de 1,916 en 2018 a 973 en 2022, mientras que las actividades de capacitación decrecieron a una tasa media anual del 17.4%, al pasar de 292 en 2018 a 136 servidores en 2022.

## **6. Percepción del beneficiario**

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

A efecto de corroborar que, en 2022, el HRAEV implementó mecanismos de medición y evaluó la percepción de la población beneficiaria respecto de la formación impartida mediante el Pp E010, mediante el Anexo I del oficio núm. OAED/DGADPP/205/2023 del 25 de mayo de 2022, el oficio núm. OAED/DGADPP/258/2023 del 28 de agosto de 2023 y el oficio núm. OAED/DGADPP/270/2023 del 11 de octubre de 2023, se solicitó al HRAEV proporcionar información y 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, y 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 respuesta fue proporcionada mediante los oficios núms. HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023, HRAEV/DPEI/367/2023 del 12 de septiembre de 2023 y HRAEV/DPEI/437/2023 del 23 de octubre de 2023.

Con el análisis de la información, se comprobó que, para 2022, la entidad fiscalizada instrumentó el indicador “Porcentaje de cursos de formación con percepción de calidad satisfactoria” establecido en la MIR del Pp E010, en el Programa Anual de Trabajo y el Informe de Autoevaluación. Los resultados del indicador se detallan a continuación:

METAS Y RESULTADOS DEL INDICADOR “PORCENTAJE DE CURSOS DE FORMACIÓN CON PERCEPCIÓN DE CALIDAD SATISFACTORIA”, 2022<sup>1</sup>

Porcentaje de cursos de formación con percepción de calidad satisfactoria <sup>2</sup>							
Nombre del indicador:							
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 (%)
	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
Porcentaje	7	7	100.0	7	7	100.0	100.0
FUENTE:	Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEV mediante el oficio número HRAEV/DPEI/279/2023 del 6 de julio de 2023.						
1	En 2022, el HRAEV instrumentó 7 posgrados clínicos: 5 especialidades de entrada directa y 2 especialidades de entrada indirecta.						
2	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”.						
Nota:	De acuerdo con el HRAEV la escala utilizada en las 54 encuestas aplicadas y que alimentaron el indicador fue: “cada pregunta tiene 4 respuestas (total desacuerdo, desacuerdo, de acuerdo y total acuerdo), donde cada respuesta equivale cuantitativamente 0.25 décimas, es decir (total desacuerdo equivale a 0.25, desacuerdo 0.50, de acuerdo 0.75 y total acuerdo 1.00)”. Con el análisis de las encuestas se comprobó que los 6 cursos evaluados fueron satisfactorios, ya que se obtuvo un promedio de 9.4.						

Con los resultados proporcionados por el hospital del indicador de “Porcentaje de cursos de formación con percepción de calidad satisfactoria”, se comprobó que el HRAEV reportó un cumplimiento del 100.0%, ya que los 7 cursos que programó los consideró satisfactorios al obtener un promedio superior a los 80 puntos; no obstante, se identificó que el HRAEV aplicó 54 encuestas a los residentes que ingresaron en 2022 y los que continuaron sus estudios en 6 cursos de los 7 programados, los cuales fueron satisfactorios, pero se identificó una diferencia de 1 curso respecto de los 7 reportados en el indicador; en este sentido, la entidad fiscalizada precisó que “la información reportada debió ser 6 cursos de posgrado impartidos con calificación superior a 80 y 6 cursos de formación de posgrado impartidos en el periodo, y no 7/7 como se reportó, debido a que en neonatología no se anexa evaluaciones de la residente ya que renunció”, por lo que tiene como reto institucional futuro perfeccionar sus registros, a efecto de que se garantice disponer de información relevante y de calidad sobre la percepción de los cursos impartidos.

En el transcurso de la auditoría y como resultado de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 4 de enero de 2024, mediante el oficio núm. HRAEV/DPEI/015/2024 del 16 de enero de 2024<sup>31</sup>, el HRAEV proporcionó el oficio interno núm. HRAEV/DPEI/024/2024 del 19 de enero de 2024, en el cual le precisó al área encargada de la operación del proceso de evaluar la percepción de los médicos en formación, el esquema de control que debe utilizar, el cual contiene el nombre de la

<sup>31</sup> Si bien, el oficio fue fechado el 16 de enero de 2024, este fue recibido el día 22 de enero de 2022, como consta en el acuse digital.

especialidad y subespecialidad, el número de residentes por especialidad, bajas o derivaciones, periodo de baja o derivación, observaciones, fecha de aplicación de la encuesta, calificación percibida de los médicos residentes en formación y el apartado de documento soporte, que corresponde de acuerdo con lo detallado en las encuestas de satisfacción que son anónimas, por lo que se atiende la observación.

### ***Consecuencias Sociales***

En términos del beneficio social, el HRAEV implementó posgrados para la formación y egreso de profesionales de la salud, así como para la atención de recursos humanos, mediante la actualización y capacitación. Todo ello, a fin de contribuir al desarrollo profesional del personal del hospital, conforme las necesidades de la salud de la población en su ámbito de actuación.

### ***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 uno no se detectó irregularidad y 3 fueron solventados por la entidad fiscalizada antes de la emisión de este Informe. Los 2 restantes generaron:

2 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 22 de enero de 2024, 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 Ciudad Victoria “Bicentenario

2010” 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,<sup>32</sup> y reconoce como un compromiso global, que las personas deben tener acceso a los servicios de salud que necesitan.<sup>33</sup> No obstante, en el Programa Sectorial de Salud (PSS) 2020-2024 se reconoce que aún no se garantiza a la población el acceso efectivo a los servicios de alta especialidad<sup>34</sup> 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”.<sup>35</sup>

Para atender esa problemática, en 2022, el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria “Bicentenario 2010” 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,<sup>36</sup> para lo cual ejerció 1,065.3 miles de pesos (mdp), cifra superior en 196.5% (706.0 mdp) a los 359.3 mdp aprobados, y que representaron el 0.006% del total erogado en el programa (5,645,023.7 mdp).<sup>37</sup>

Los resultados de la auditoría mostraron que, en 2022:

En materia de formación de recursos humanos, cumplió con ofertar 7 posgrados clínicos, los cuales se impartieron a 55 profesionales de la salud, de éstos, 19 ingresaron en 2022, pero 1 presentó su renuncia durante ese año, y los 35 restantes correspondieron a médicos residentes inscritos en años anteriores. Asimismo, registró el egreso de 12 profesionales de la salud.

En lo referente a la actualización de recursos humanos, contó con 5 cursos comprometidos en el Programa Anual de Educación, con los cuales actualizó a 973 personas, de las que 971 contaron con constancias de término; sin embargo, en el marco de la valoración institucional, debe perfeccionar los mecanismos de control para garantizar la detección de

---

<sup>32</sup> ¿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>.

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

<sup>34</sup> DOF, 7 de agosto de 2020.

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

<sup>36</sup> 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*.

<sup>37</sup> id.

necesidades y que su programación esté basada en las metas y el avance físico de ejercicios anteriores, así como de sus objetivos.

En lo relativo a la capacitación de recursos humanos, no contó con el diagnóstico de necesidades para el ejercicio 2022, por lo que para la programación de los cursos y la elaboración del Programa Anual de Capacitación (PAC) utilizó la detección de necesidades de 2019; sin embargo, ésta presentó áreas de mejora, debido a que los temas identificados en las encuestas se contabilizaron por grupos y no de manera individual, lo que implicó, en algunos casos, la duplicidad de temas. Respecto del PAC, programó 7 cursos, de los que 4 fueron en materia Administrativo-Gerencial (AG) y 3 en Técnico-Médico.

En opinión de la Dirección General de Auditoría de Desempeño a Programas Presupuestarios, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEV 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 55 profesionales de la salud; realizó 5 cursos de actualización que impartió a 973 personas e implementó 7 cursos de capacitación; sin embargo, tiene como reto institucional perfeccionar sus mecanismos de control y de generación de la información de sus actividades sustantivas de la actualización y capacitación.

En términos del beneficio social, el HRAEV implementó posgrados para la formación y egreso de profesionales de la salud, así como para la atención de recursos humanos, mediante la actualización y capacitación. Todo ello, a fin de contribuir al desarrollo profesional del personal del hospital, conforme las necesidades de la salud de la población en su ámbito de actuación.

De considerar las observaciones y atender las recomendaciones al desempeño el ente perfeccionará sus registros, a fin de que dé cuenta de lo realizado en el programa y continuar contribuyendo al desarrollo profesional de los recursos humanos de la salud.

***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.

No aplica.

### **Apéndices**

#### *Procedimientos de Auditoría Aplicados*

1. Verificar que, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEV 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 HRAEV identificó en la planeación las necesidades de actualización, instrumentó la programación y actualizó los recursos humanos para la salud, conforme a lo planeado en su ámbito de actuación.
3. Constatar que, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEV 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 HRAEV 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 HRAEV, 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 HRAEV 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, y de Planeación, Enseñanza e Investigación del HRAEV.

### *Disposiciones Jurídicas y Normativas Incumplidas*

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

1. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria: Art. 25, Frac. III.
2. Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno: Art. segundo, disposición 9, Norma tercera, párrafo primero y segundo, numeral 12, y Norma cuarta Información y Comunicación, numeral 13 Usar información relevante y de calidad.
3. Otras disposiciones de carácter general, específico, estatal o municipal: Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria Bicentenario 2010, Apartado VI Descripción de funciones, subapartados Subdirección de Servicios Clínicos, numeral 12 y Dirección general, numeral 11; Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria Bicentenario 2010, Art 35b, Fracc. XII, y Manual de procedimientos de la Subdirección de Enseñanza e Investigación, procedimiento 50, numeral 4, subnumerales 1, 2, 3, 4, y 6.

### *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.