

## **Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca**

### **Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud - Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca**

Auditoría de Desempeño: 2022-1-12NBR-07-0133-2023

Modalidad: Presencial

Núm. de Auditoría: 133

#### ***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 Oaxaca 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 Oaxaca 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.

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 HRAEO, 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>1</sup> Además, reconoce como un compromiso global, lograr la cobertura sanitaria universal, lo que significa que todas las personas, en todas partes del mundo, deben tener acceso a los servicios de salud que necesitan.<sup>2</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>3</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>4</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>5</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:

---

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

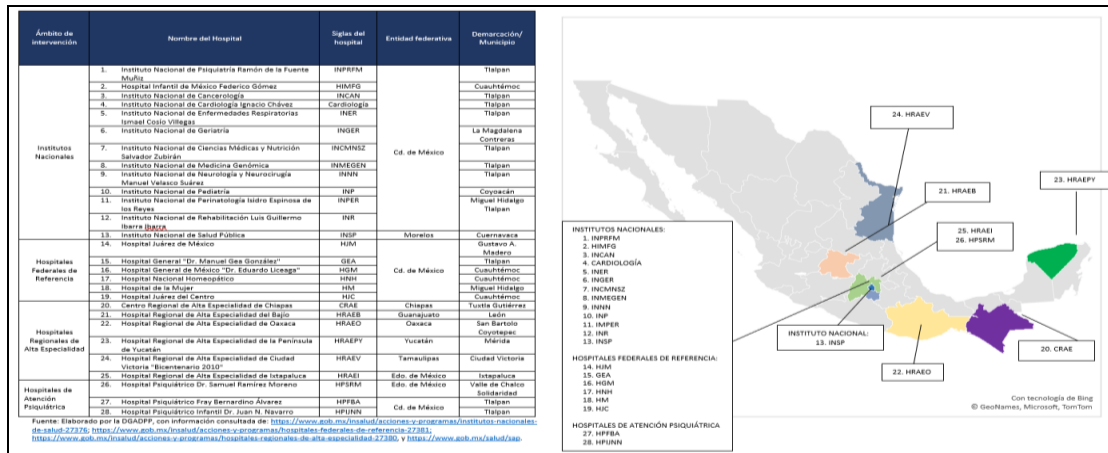
2 OMS, **Prestación de servicios de salud de calidad. Un imperativo global para la cobertura sanitaria universal**, p. 5.

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

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

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

LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS INSTITUCIONES DE SALUD DE TERCER NIVEL



De las 28 instituciones, el 71.4% conformado por 12 Institutos Nacionales, los 6 Hospitales Federales de Referencia y 2 Hospitales de Atención Psiquiátrica (HPFBA y el HPIINN) 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>6</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>7</sup>

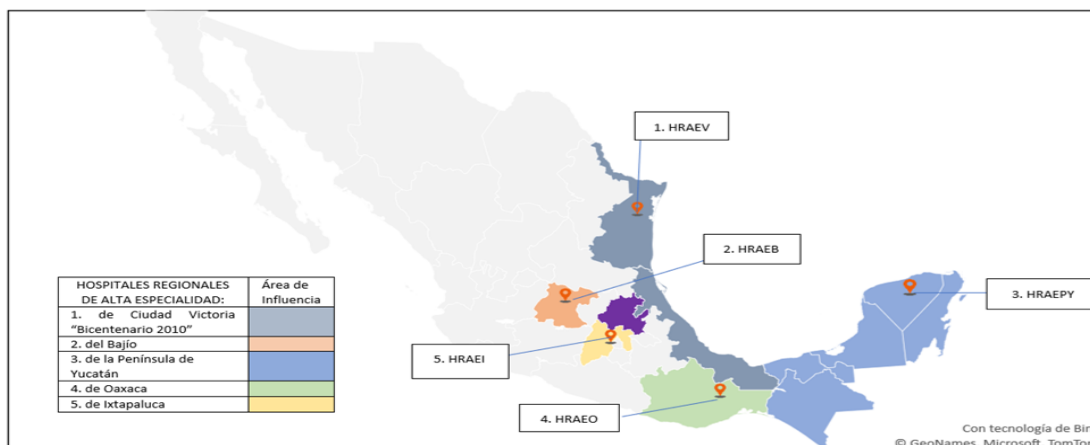
Para otorgar dichos servicios, en 2006, se instauraron los Hospitales Regionales de Alta Especialidad de la Península de Yucatán (HRAEY), del Bajío (HRAEB) y de Oaxaca (HRAEO); para 2009, el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010" (HRAEV), y en 2012, el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapalapa (HRAEI), todos como organismos descentralizados de la Administración Pública Federal, sectorizados a la

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

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

Secretaría de Salud, que cuentan con personalidad jurídica y patrimonio propios.<sup>8</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 Especifico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010", 2021; Manual de Organización Especifico del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, 2018; Manual de Organización Especifico del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, 2016; Manual de Organización Especifico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, 2016, y Manual de Organización Especifico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, 2014.

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

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

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

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

los recursos disponibles, acorde con los esquemas de distribución geográfica por redes de servicios.<sup>9</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 HRAEO 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>10</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>11</sup> y en el Programa Institucional 2020-2024 del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca se indica que se requiere fortalecer la colaboración académica para la formación de recursos humanos y de capacitación del personal.

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>12</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 0.05% (2,725.6 mdp) se asignó al HRAEO, 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>13</sup>

---

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

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

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

12 Elaborado con base en la información proporcionada por el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca.

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

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

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

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

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la Ficha de Monitoreo 2021-2022 “Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud”, del CONEVAL.

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

## Resultados

### 1. Formación de recursos humanos

La importancia de la formación de los recursos humanos, en el marco del Programa Presupuestario (Pp) E010, radica en que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca (HRAEO) 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 HRAEO programó, realizó la selección y formación de recursos humanos para la salud, y contó con el registro de los médicos especialistas egresados en su ámbito de actuación, mediante el Anexo 3 del Acta de Formalización e Inicios de Trabajos de Auditoría del 11 de abril de 2023, se solicitó 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 de formación; los programas con los que contó en 2022; las especialidades o subespecialidades a las cuales estuvieron dirigidos los programas de formación; la base de datos del personal que formó el HRAEO; los convenios de colaboración celebrados; la base 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; la base de datos de los profesionales de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados inscritos en la misma cohorte y, de aquellos que obtuvieron constancia de conclusión; la base de datos de los cursos de formación de posgrado para médicos en formación impartidos y de aquellos que los concluyeron; la base de datos de los cursos y de los médicos inscritos en especialización no clínica, maestría y doctorados impartidos; la base de datos del número de espacios educativos de posgrado que estuvieron disponibles y cubiertos por especialidad y subespecialidad; la base de datos de los aspirantes que se presentaron al HRAEO solicitando realizar sus estudios de posgrado, así como de los candidatos seleccionados. La respuesta fue proporcionada mediante los oficios núms. HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023; HRAEO/DAF/SRH/568/2023 del 07 de junio de 2023; HRAEO/DAF/SRH/596/2023 del 12 de junio de 2023; HRAEO/DAF/SRH/694/2023 del 03 de julio de 2023, y HRAEO/DAF/SRH/1114/2023 del 05 de octubre de 2023.

El análisis del resultado se desarrolló en tres incisos: a) Programación de posgrados; b) Selección y formación de recursos humanos, y c) Recursos humanos egresados de los posgrados.

#### a) Programación de posgrados<sup>14</sup>

El HRAEO señaló que la formación de recursos humanos se define como “las actividades de crear planes de formación y llevarlos a cabo, de estudiar el potencial de los trabajadores, evaluar la motivación de los mismos, controlar el desempeño de las tareas, e incentivar la participación del Recurso Humano”. Asimismo, para llevar a cabo la formación, el hospital convocó a los médicos a formar parte, como médicos residentes, en las especialidades (posgrados) con las que cuenta; no obstante, en el marco de la valoración del control interno institucional, se identificó un área de mejora por realizar, a efecto de incluir en un documento interno formalmente establecido y autorizado dicha conceptualización, y especificar las actividades que se realizan en la materia de formación anualmente.

---

14 Con base en la información proporcionada por el HRAEO con el oficio número HRAEO/DAF/SRH/596/2023 del 12 de junio de 2023, el posgrado son los “estudios superiores realizados después del grado universitario, por lo que incluye ya sea especialidad, maestría o doctorado”.

A efecto de verificar los mecanismos con que contó el HRAEO para la ejecución de los posgrados se revisaron los instrumentos de programación como se detalla a continuación:

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

Posgrados	Aval académico	Programa académico	Programa operativo
<b>I. Posgrados clínicos</b>			
<b>I.1. Especialidades</b>			
<b>I.1.1. Entrada directa</b>			
1. Anestesiología	✓	✓	✓
2. Cirugía general	✓	✓	✓
3. Imagenología diagnóstica y terapéutica	✓	✓	✓
4. Medicina interna	✓	✓	✓
<b>I.2. Subespecialidades</b>			
<b>I.2.1. Entrada indirecta</b>			
5. Medicina crítica	✓	✓	✓
<b>I.3. Alta especialidad</b>			
n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<b>II. Posgrado no clínico</b>			
n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
FUENTE:	Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEO con los oficios número HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023 y HRAEO/DAF/SRH/1114/2023 del 05 de octubre de 2023.		
Posgrado Clínico:	Estudios de Especialización en el área clínica (definición proporcionada por el HRAEO con el oficio número HRAEO/DAF/SRH/568/2023 del 07 de junio de 2023).		
Especialidad médica:	Conjunto de actividades académicas, asistenciales y de investigación que debe cumplir el médico residente dentro de las unidades médicas receptoras de residentes, durante el tiempo estipulado en los programas académicos y operativos correspondientes (definición proporcionada por el HRAEO con el oficio número HRAEO/DAF/SRH/596/2023 del 12 de junio de 2023).		
Entrada Directa:	Para cursar una especialidad de este tipo, los residentes deben resultar seleccionados en el Examen Nacional de Aspirantes a Residencias Médicas, (ENARM), y ser aceptados en alguna de las Sedes Hospitalarias Universitarias que ofrece la especialidad seleccionada (definición proporcionada por el HRAEO con el oficio número HRAEO/DAF/SRH/694/2023 del 03 de julio de 2023).		
Subespecialidad medica:	Especialidad Médica 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 (definición proporcionada por el HRAEO con el oficio número HRAEO/DAF/SRH/596/2023 del 12 de junio de 2023).		
Entrada indirecta:	Para este tipo de ingreso es necesario que el residente someta a consideración, los estudios previos de especialización (definición proporcionada por el HRAEO con el oficio número HRAEO/DAF/SRH/694/2023 del 03 de julio de 2023).		
Alta especialidad:	Son programas académicos que capacitan a los médicos ya especialistas en un campo específico (definición proporcionada por el HRAEO con el oficio número HRAEO/DAF/SRH/596/2023 del 12 de junio de 2023).		
Posgrado clínico:	no	Posgrado que prepara académicamente en el campo no clínico (definición proporcionada por el HRAEO con el oficio número HRAEO/DAF/SRH/568/2023 del 07 de junio de 2023).	
n.a.		No aplicable.	



En 2022, el HRAEO impartió 5 posgrados clínicos de 4 especialidades de entrada directa y 1 subespecialidad de entrada indirecta y contó con los 5 programas académicos y operativos, los cuales incorporaron las actividades por desarrollar en dichas especialidades y subespecialidad.

A raíz de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 22 de septiembre de 2023, mediante el oficio número HRAEO/DAF/SRH/1114/2023 del 05 de octubre de 2023, el HRAEO proporcionó el oficio interno número FMED/SEM/8360/2023, emitido por la Coordinación de Comités Académicos de la UNAM en 2023, con el cual la universidad informó que es el aval académico del hospital para la impartición de los 5 posgrados.

b) Selección<sup>15</sup> y formación de recursos humanos

En 2022, el HRAEO implementó el indicador “Porcentaje de postulantes aceptados” establecido en la MIR del Pp E010.<sup>16</sup> Los resultados del indicador se detallan a continuación:

METAS Y RESULTADOS DEL INDICADOR “PORCENTAJE DE POSTULANTES ACEPTADOS”, 2022

Nombre del indicador:		Porcentaje de postulantes aceptados					
Método de cálculo: (Número de candidatos seleccionados por la institución para realizar estudios de posgrado / Total de los aspirantes que se presentaron a la institución solicitando realizar en ella sus estudios de posgrado) x 100							
Unidad de medida: Porcentaje	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
	12	12	100.0	24	24	100.0	100.0

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEO con el oficio número HRAEO/DAF/SRH/568/2023 del 07 de junio de 2023.

NOTA: En 2022, el HRAEO instrumentó 5 posgrados clínicos: 4 especialidades de entrada directa y 1 subespecialidades de entrada indirecta.

En 2022, el HRAEO programó aceptar a 12 residentes médicos para formarlos mediante estudios de posgrado y el ente aceptó a 24 aspirantes que se presentaron a la institución

15 El proceso de selección, de acuerdo con el HRAEO, consiste en: la Comisión Interinstitucional para Formación de Recursos Humanos para la Salud lanza la convocatoria “proceso sectorial y periodo de asignación de campos clínicos” y establece el cronograma de actividades; la Subdirección de Enseñanza en Investigación (SEI) lanza la convocatoria para formar a médicos residentes en diferentes medios de comunicación; los médicos interesados solicitan informes sobre las especialidades de su interés; la SEI entrega al médico interesado el documento “requisitos para aspirantes a residencias médicas”; el médico presenta la documentación y llena la cédula de registro; la SEI agenda la cita y entrevista al médico solicitante; el Comité Académico y Becas realiza el análisis del perfil de cada candidato y determina acuerdos, la SEI informa los resultados, asigna plazas y entrega carta de asignación a medico aceptado. En caso de que no se cubran todas las plazas se puede abrir segundo y tercer periodo de asignación.

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

solicitando realizar en ella sus estudios de posgrado, cifra mayor en 12 residentes, lo que representó un 200.0% más respecto de lo programado, e informó que esto se debió a que “el hospital cuenta con la capacidad e infraestructura, por lo que fue validada la solicitud de incremento de plazas otorgadas por la DGCEs”; asimismo, proporcionó evidencia de la comunicación con la que solicitó la ampliación del número de plazas a la Subdirección de Gestión de Formación y en la que remite la programación autorizada por la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Secretaría de Salud.

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

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

Posgrados	Proceso de selección			Duración de los posgrados (Años)	Recursos humanos en formación**
	Plazas ofertadas en 2022	Solicitudes recibidas en 2022	Aspirantes aceptados en 2022		
Total	n.d.	24	24	n.a.	42
I. Posgrado clínico					
I.1. Especialidades					
I.1.1. Entrada directa					
1. Anestesiología	n.d.	6	5	3	13*
2. Cirugía general	n.d.	5	5	4	8
3. Imagenología diagnóstica y terapéutica	n.d.	4	4	4	6
4. Medicina interna	n.d.	5	5*	4	8
I.2. Subespecialidades					
I.2.1. Entrada indirecta					
5. Medicina crítica	n.d.	4	5*	2	7

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEO con el oficio número HRAEO/DAF/SRH/694/2023 del 03 de julio de 2023.

Nota\* De los 24 médicos residentes aceptados en 2022, 5 presentaron su renuncia (3 en 2022 y 2 en 2023) y, de los cuales 3 pertenecieron al posgrado de Medicina Interna y 2 a Medicina Crítica.

Nota \*\* Incluye a los médicos residentes inscritos a los posgrados en 2022; los inscritos en otros años y que continuaron su formación en 2022, así como los que presentaron su renuncia en 2022 y 2023.

En 2022, el HRAEO emitió una convocatoria para los 5 posgrados clínicos, mediante la que ofreció 4 especialidades de entrada directa y 1 subespecialidad de entrada indirecta; no obstante, en la convocatoria no especificó el número de plazas ofertadas por posgrado, por lo que se identificó un área de mejora por realizar relativa a establecer el número de plazas ofertadas por posgrado en las convocatorias emitidas en función de su capacidad e infraestructura del hospital, para que no haya una sobreutilización o subutilización de ésta.

Asimismo, mediante las solicitudes de los aspirantes y las cartas de aceptación de los mismos, se constató el registro y aceptación de 24 aspirantes para cursar alguno de los posgrados ofertados, lo que se corresponde con lo reportado en el indicador “Porcentaje de postulantes aceptados”; no obstante, se detectaron áreas de perfeccionamiento por realizar

sobre la calidad de la información generada y reportada por el hospital, ya que en el listado de la dictaminación del Comité Académico y de Becas, se detectó la solicitud de 33 aspirantes, de los que 25 se aceptaron, y de estos, 21 coinciden con los 24 registros internos proporcionados por el ente y reportados en el indicador “Porcentaje de postulantes aceptados”, sin que se justificara la diferencia detectada; los 8 restantes fueron residentes rechazados; respecto de estos últimos, informó que para reportar el indicador en mención “no se han considerado las solicitudes que no son aprobadas”; no obstante, en la variable dos del indicador se señala que el cálculo será respecto del “total de los aspirantes que se presentaron a la institución solicitando realizar en ella sus estudios de posgrado”.

En 2022, el ente registró 42 profesionales de la salud en formación, de los cuales el 57.1% (24) ingresaron en 2022, y de estos el 20.8% (5) presentaron su renuncia (3 en 2022 y 2 en 2023), lo cual se acreditó mediante los oficios de baja definitiva; el 42.9% (18) restante fueron médicos residentes inscritos en otros años y que continuaron su formación en 2022.

c) Recursos humanos egresados de los posgrados

En 2022, el HRAEO instrumentó el indicador “Eficacia en la formación de médicos especialistas” establecido en la MIR del Pp E010.<sup>17</sup> Los resultados se detallan a continuación:

METAS Y RESULTADOS DEL INDICADOR “EFICACIA EN LA FORMACIÓN DE MÉDICOS ESPECIALISTAS”, 2022

METAS Y RESULTADOS DEL INDICADOR “EFICACIA EN LA FORMACIÓN DE MÉDICOS ESPECIALISTAS”, 2022							
Nombre del indicador:	Eficacia en la formación de médicos especialistas						
Método de cálculo:	(Número de médicos especialistas en formación de la misma cohorte que obtienen constancia de conclusión de estudios de posgrado clínico / Número de médicos especialistas en formación de la misma cohorte inscritos a estudios de posgrado clínico)*100						
Unidad de medida:	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
Porcentaje	4	4	100.0	5	5	100.0	100.0

Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEO con el oficio número HRAEO/DAF/SRH/568/2023 del 07 de junio de 2023.

En 2022, el HRAEO instrumentó 5 posgrados clínicos: 4 especialidades de entrada directa y 1 subespecialidades de entrada indirecta.

Para 2022, en el indicador “Eficacia en la formación de médicos especialistas”, el HRAEO reportó un cumplimiento del 100.0%, y señaló que de la meta programada se logró el egreso de 4 médicos generales nacionales: 3 en Anestesiología y 1 en Cirugía General; también egresó 1 especialista extranjero.

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

A efecto de verificar lo reportado en el indicador, se analizaron los egresos en los posgrados clínicos para 2022, como se detalla en el cuadro siguiente:

RECURSOS HUMANOS EGRESADOS EN LOS POSGRADOS DEL HRAEO, 2022

Posgrados	Recursos humanos egresados*	Contaron con constancia de terminación
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
I. Posgrado clínico		
I.1. Especialidades		
I.1.1. Entrada directa		
1. Anestesiología	4*	3
2. Cirugía general	1	1
3. Imagenología diagnóstica y terapéutica	0	0
4. Medicina interna	1	0
I.2. Subespecialidades		
I.2.1. Entrada indirecta		
5. Medicina crítica	0	0

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEO con el oficio número HRAEO/DAF/SRH/694/2023 del 03 de julio de 2023.

Nota\* Incluye un egresado extranjero.

En 2022, el HRAEO registró el egreso de 6 profesionales de la salud en 3 de los 5 posgrados ofertados, lo cual difiere en 1 con lo reportado en el indicador “Eficacia en la formación de médicos especialistas” en donde se estableció el egreso de 5 médicos en formación, e informó que se debió a que en el indicador “no se registró en el rubro correspondiente a la residente que estuvo en una subespecialidad con una beca externa”; sin embargo, el ente tiene como reto futuro mejorar sus mecanismos de control que le permitan generar información de calidad, debido a que en la ficha técnica del indicador se detectó que “la cohorte incluye a todos los médicos en formación de la generación, es decir los que tienen plazas otorgadas por la Dirección General de Calidad y Educación en Salud, plazas de la institución, y otras plazas con otros financiamientos, sean estos nacionales o extranjeros”. Además, solo proporcionó 4 constancias de conclusión de un total de 6 egresados e informó que las 2 constancias faltantes se debe a que las participantes “no reciben constancias expedidas por la Dirección General de Calidad y Educación en Salud (DGCES), ya que la primera cursó la especialidad con una beca externa y la segunda es extranjera por lo que no recibe beca nacional”, puesto que “la DGCES, no emite constancia de término de la especialidad de médicos extranjeros y [...] con beca externa”; no obstante, en la normativa aplicable no se establece distinción alguna para la entrega de constancias de conclusión para el personal con becas externas y extranjeros.

Como consecuencia de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 22 de septiembre de 2023, mediante el oficio número HRAEO/DAF/SRH/1114/2023 del 05 de octubre de 2023, el HRAEO argumentó lo siguiente:

- Señaló que “la Subdirección de Enseñanza e Investigación en conjunto con la Coordinación de Posgrado [...] incluirá en el Programa Anual de Trabajo 2024, la

conceptualización y actividades que se realicen anualmente en materia de formación de recursos humanos, dicho programa inicia su elaboración en el mes de diciembre del presente año”; por lo anterior, la observación persiste.

- Proporcionó 2 convocatorias para ofertar las residencias medicas en 2024, una para especialidades de entrada directa y otra para entrada indirecta, en las cuales se estableció el número de plazas nacionales y extranjeras disponibles por especialidad; asimismo, acreditó mediante capturas de pantalla de correos electrónicos que se están realizando las gestiones para que dichas convocatorias sean publicadas, por lo que se atiende la observación y se ajusta la recomendación.
- Informó que “a partir del informe anual 2023 de la MIR se asentará el total de solicitudes recibidas para ingresar a un posgrado y que sean revisadas al interior del Comité Académico y de Becas”; no obstante, debido a que aún no se realiza la actividad la observación persiste.
- Remitió el oficio interno número HRAEO/DPEI/317/2023, mediante el cual solicitó a la Dirección General de Calidad y Educación en Salud (DGCES) las 2 constancias faltantes, una de un médico extranjero y otra de uno con beca externa, sin que proporcionara la evidencia de las 2 constancias faltantes, adicionalmente, como se señaló en el presente resultado el organismo refirió que dichas constancias no son expedidas por la Dirección General de Calidad y Educación en Salud (DGCES), por lo que la observación persiste.

#### 2022-1-12NBR-07-0133-07-001 **Recomendación**

Para que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, 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 formación de recursos humanos siguiente:

1. Las constancias de los residentes egresados;
2. Incluir en un documento interno formalmente establecido y autorizado la conceptualización y actividades que se realicen anualmente en materia de formación de recursos humanos, y
3. La homologación de la información reportada en sus registros internos, la Matriz de Indicadores para Resultados del Pp E010 y la dictaminación del Comité Académico y de Becas, respecto del número de residentes médicos que presentaron su solicitud para ingresar a un posgrado y los que fueron aceptados, así como de los egresados.

Lo anterior se realizará a efecto de contar con información relevante y de calidad del cumplimiento de objetivos y metas sobre la formación de recursos humanos y fortalecer la rendición de cuentas, en términos del numeral 9.5, de la Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022, Educación en salud. Para la organización y funcionamiento de residencias médicas en establecimientos para la atención médica; artículo 3, fracción IX, del Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca; fracción III, procedimiento 1, numeral 3, subnumeral 3.4 del Manual de los procesos de ingreso, permanencia y egreso de los médicos residentes, y artículo segundo, disposición 9, norma tercera Actividades de Control, párrafo primero y segundo, numeral 12 Implementar Actividades de Control y norma cuarta Información y Comunicación, párrafos primero, numeral 13 Usar información relevante y de calidad, subnumeral 13.03, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de las medidas emprendidas.

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

## **2. Actualización de 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 Oaxaca (HRAEO) 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 3 del Acta de Formalización e Inicios de Trabajos de Auditoría del 11 de abril de 2023, se le solicitó al HRAEO proporcionar información y la evidencia documental de la metodología o normativa vigente en 2022, mediante la cual estableció los procedimientos para elaborar el diagnóstico de necesidades; la documentación que acredita la integración del diagnóstico; los programas con los que contó en 2022; la base de datos del personal de salud que fue considerado para ser actualizado en 2022; la base de datos del personal inscrito a los cursos de actualización pero que no los concluyeron; la base de datos del personal de salud que fue actualizado en 2022; 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 HRAEO; la base de datos de los profesionales de la salud inscritos en los cursos de educación continua, y de aquellos que recibieron su constancia de conclusión; la base de datos de los cursos de educación continua programados e impartidos, así como la base de datos del total de participantes (internos y externos) que asistieron a los

cursos de educación continua. La respuesta fue proporcionada mediante los oficios núms. HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023; HRAEO/DAF/SRH/568/2023 del 07 de junio de 2023; HRAEO/DAF/SRH/596/2023 del 12 de junio de 2023, y HRAEO/DAF/SRH/1114/2023 del 05 de octubre de 2023.

De acuerdo con la definición proporcionada por el HRAEO, para la actualización “se lleva a cabo la Educación Continua, la cual consiste en la actualización del personal médico y paramédico en conocimientos sobre problemas de salud actuales en la comunidad, esta estrategia está dirigida a personal de salud interno y externo, los capacitadores son los médicos especialistas o personal institucional que comparte sus conocimientos al resto del personal”. Asimismo, definió la educación continua como “un proceso orientado a mantener una formación integral del personal adscrito al hospital, aplicado al perfeccionamiento constante de las competencias individuales y profesionales”; no obstante, en el marco de las mejoras futuras al control interno, el ente requiere incluir en un documento interno formalmente establecido y autorizado la conceptualización de “actualización de recursos humanos”, y especificar anualmente las actividades que se realicen en la materia de actualización.

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

Para 2022, el HRAEO informó que la planeación de los cursos de actualización “se llevó a cabo a través del histórico de 5 años a la fecha tomando en consideración los cursos previos” y proporcionó los registros internos del periodo 2018-2022 de la programación de los cursos de educación continua los cuales contienen la proyección de la programación de los cuatro años subsecuentes; no obstante, presentó áreas de mejora por realizar, debido a que no demostró de qué manera con la utilización de los datos históricos se atienden las necesidades de cada especialidad en las actividades de actualización y en conocimientos sobre problemas de salud actuales en la comunidad, por lo que requiere establecer mecanismos de control que le permitan asegurarse de realizar dicha actividad con ese criterio de necesidad, en cuanto a la programación de los cursos.

En 2022, se constató que el HRAEO contó con un Programa de Educación Continua (PEC), el cual tuvo como objetivos específicos “Fortalecer la eficiencia profesional intra y extrainstitucional del personal de salud; mejorar los contenidos de los eventos de Educación continua de manera permanente, lo que permitirá mejorar la percepción de la calidad de los eventos, y ejecutar el programa de Educación continua”, sin que especificara los cursos por realizar en el año en mención. En cuanto a la programación, en los registros internos del HRAEO, se identificó que se establecieron 12 cursos de educación continua, de los cuales el 41.7% (5) fueron de enfermería; 16.7% (2) de enseñanza y el 41.7% (5) restantes, fueron de temas diversos como jornadas de trabajo social, de cáncer de mama, químicos, camilleros y de cuidados paliativos y tanatología, mediante los cuales programó actualizar a 609 servidores públicos, de los que estimó que el 91.1% (555) concluiría y recibiría una

constancia; de este 91.1%, el 60.7% (337) pertenecieron a personal del HRAEO y el 39.3% (218) fueron participantes externos; sin embargo, la entidad fiscalizada deberá mejorar sus sistemas de información, debido a que la programación de los cursos anteriormente mencionados no se localizó en el PEC, aunado a que no mostró la evidencia del diseño de los programas de los 12 cursos, en términos de precisar los objetivos, fechas de inicio y término, la descripción de competencias con que debe contar el personal que se inscribe y el método de evaluación de los mismos.

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

Para llevar a cabo los cursos de actualización, se comprobó que, en 2022, el hospital contó con 7 convenios de colaboración, con los cuales se constató que, de los 7 convenios firmados en el periodo 2010-2020 y vigentes en 2022, el 57.1% (4) incluyó acuerdos en materia de actualización de recursos humanos para la salud a través de cursos, conferencias y seminarios, mientras que el 42.9% (3) no contó con acciones en materia de actualización, pero sí de formación; asimismo, acreditó que mediante el convenio celebrado con los Servicios de Salud de Oaxaca (SSO) se llevó a cabo un curso de actualización.

Por otra parte, se identificó que la entidad fiscalizada contó con cuatro indicadores en la MIR del Pp E010<sup>18</sup> 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:

---

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



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

Nombre del indicador:	Eficacia en la impartición de cursos de educación continua						
Método de cálculo:	(Número de cursos de educación continua impartidos por la institución en el periodo / Total de cursos de educación continua programados por la institución en el mismo periodo)*100						
Unidad de medida:	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
	12	12	100.0	12	12	100.0	100.0
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			Cumplimiento (%)
Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
	555	609	91.1	1,503	1,604	93.7	102.9
Nombre del indicador:	Porcentaje de participantes externos en los cursos de educación continua						
Método de cálculo:	(Número de participantes externos en los cursos de educación continua impartidos en el periodo / Total de participantes en los cursos de educación continua impartidos en el periodo)*100						
Unidad de medida:	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
	218	609	35.8	268	1,604	16.7	46.6
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			Cumplimiento (%)
Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
	609	675	90.2	1,604	675	237.6	263.4

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEO mediante el oficio núm. HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023.

A efecto, de verificar lo reportado en los indicadores por el HRAEO 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 HRAEO, 2022

Núm.	Nombre del curso	Número de participantes registrados	Número de participantes que concluyeron	Número de constancias emitidas	Núm. De participantes que no concluyeron
Total		1,667	1,503	1503	164
1	Higiene de manos	243	243	243	0
2	Curso de Interculturalidad en salud 2022*	155	92	92	63
3	Primera Jornada de Investigación Científica 2022	50	43	43	7
4	Primer curso de infecciones asociadas a la atención de la salud 2022	56	56	56	0
5	Jornada Académica del día Nacional e Internacional de Enfermería	140	140	140	0
6	Curso de cuidados paliativos 1	193	193	193	0
7	Ventilación mecánica	182	182	182	0
8	Manejo del Paciente Quirúrgico	161	159	159	2
9	Manejo del Paciente Crítico	181	181	181	0
10	Cuidados Paliativos en el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca	125	64	64	61
11	Simposio: Día mundial de la Sepsis	109	94	94	15
12	Curso taller de camillería 2022	72	56	56	16

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEO mediante el oficio núm. HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023.

Nota\* Curso realizado mediante el Convenio general de colaboración interinstitucional en materia de campos clínicos para llevar a cabo el servicio social profesional y rotaciones de especializaciones médicas y quirúrgicas que celebran los Servicios de Salud de Oaxaca (SSO) y el HRAEO.

Se constató que, en 2022, se realizaron 12 cursos relacionados con la atención a la salud tales como los cuidados paliativos, atención a pacientes críticos y quirúrgicos, infecciones, higiene de manos, entre otros, a los que se inscribieron 1,667 profesionales de la salud, de los cuales el 90.2% (1,503) concluyeron y obtuvieron su constancias, sin especificar el número de participantes externos inscritos, los que concluyeron los cursos y las que obtuvieron su constancia, además de que el HRAEO no acreditó la evidencia de las constancias entregadas, ya que señaló que “las constancias son entregadas a los participantes al término de los eventos de educación continua”; asimismo, se identificó que el 9.8% (164) del personal inscrito no concluyó su actualización sin que el ente señalara las causas; por lo anterior, la entidad fiscalizada deberá mejorar sus sistemas de información a efecto de contar con información relevante y de calidad, aunado a que se identificó que los nombres de los cursos impartidos (cursos de actualización implementados por el HRAEO, 2022) variaron de los cursos programados (señalados en el cuadro denominado “Planeación y programación de los cursos de actualización, 2022”).

En el indicador “Eficacia en la impartición de cursos de educación continua” se reportó que programó 12 cursos, los cuales realizó en su totalidad, y cumplió la meta en 100.0%, lo cual se corresponde con la información proporcionada por la entidad; en cuanto al indicador “Porcentaje de profesionales de la salud que concluyeron cursos de educación continua”, se reportó un cumplimiento del 93.7% al entregar 1,503 constancias de conclusión, lo que coincide con lo registrado en la base de datos. Con la revisión se precisó que los registros deben fortalecerse, debido a que se presentaron diferencias entre los registros internos y lo reportado en los indicadores de “Eficacia en la captación de participantes a cursos de

educación continua” y “Porcentaje de participantes externos en los cursos de educación continua”, donde reportó que se inscribieron 1,604 profesionales de la salud de los que 268 eran externos, y cumplió la meta al 237.6.0% y 16.7%, respectivamente; pero se identificó que se inscribieron 1,667 participantes, lo que representó 63 participantes más que los registrados en el indicador, además de que no contó con la evidencia que acredite cuáles de los 1,667 participantes registrados fueron externos, sin que explicara las causas de dichas situaciones.

A raíz de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 22 de septiembre de 2023, mediante el oficio número HRAEO/DAF/SRH/1114/2023 del 05 de octubre de 2023, el HRAEO informó lo siguiente:

- Respecto de la conceptualización y actividades que se realicen anualmente en la materia de actualización de recursos humanos, señaló que “el Programa Anual de Educación Continua (PEC) es el documento en donde se plasmarán las actividades de educación continua, mismo que inicia su elaboración en el mes de diciembre” del presente año, por lo que la observación permanece.
- En cuanto al diseño de los programas de los cursos de actualización y la incorporación de los cursos de actualización programados en dicho programa, informó que “se aplicará el diseño de los cursos de actualización y se incorporaran los cursos programados” en el PEC 2024, por lo que la observación permanece.
- De la evidencia de las constancias emitidas de los participantes que acreditan los cursos de educación continua, el HRAEO señaló que a fin de eficientar los recursos materiales otorgados a la Subdirección de Enseñanza, en 2023 implementó un listado en el cual los asistentes a los cursos reciben y firman la recepción de su respectiva constancia, lo cual acreditó mediante 2 listados, por lo que la observación se solventa y la recomendación se modifica.
- Por último, a fin de contar con la desagregación de los participantes internos y externos, agregó una columna más en sus registros internos, lo cual acreditó mediante una captura de pantalla; no obstante, la evidencia proporcionada no es suficiente para asegurar la homologación de la información reportada en los registros internos y la Matriz de Indicadores para resultados del Pp E010, respecto del número de servidores públicos inscritos a los cursos, desagregados por participantes del internos y externos, por lo que la observación se mantiene.

#### **2022-1-12NBR-07-0133-07-002 Recomendación**

Para que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, 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. El diseño de los programas de los cursos de actualización;
2. Incorporar en el programa de educación continua los cursos de actualización programados;
3. Incluir en un documento interno formalmente establecido y autorizado la conceptualización y actividades que se realicen anualmente en la materia de actualización de recursos humanos; y
4. la homologación de la información reportada en los registros internos y la Matriz de Indicadores para resultados del Pp E010, respecto del número de servidores públicos inscritos a los cursos, desagregados por participantes del hospital y externos.

Lo anterior se realizará a efecto de contar con información relevante y de calidad del cumplimiento de objetivos y metas sobre la actualización de recursos humanos y fortalezca la rendición de cuentas, en términos de los artículos 90, fracción I y 166, Bis 13, fracción VI, de la Ley General de Salud; 37, fracción XI, del Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca; apartado VI. Descripción de funciones, subapartado Subdirección de Servicios Clínicos, numeral 4 y subapartado Subdirección de Enseñanza e Investigación, numeral 3, del Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, y artículo segundo, disposición 9, norma tercera Actividades de Control, párrafos primero y segundo, numeral 12 Implementar Actividades de Control y norma cuarta Información y Comunicación, párrafo primero, numeral 13 Usar información relevante y de calidad, subnumeral 13.03, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de las medidas emprendidas.

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

### **3. Capacitación de recursos humanos**

Disponer de la detección de necesidades de capacitación y de la cual se derive la aplicación del 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 los requerimientos de salud de la población en su ámbito de actuación.

A efecto de constatar que, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEO identificó en la planeación las necesidades de capacitación, instrumentó la programación y capacitó los recursos humanos para la salud, conforme a lo programado en su ámbito de actuación, mediante el Anexo 3 del Acta de Formalización e Inicios de Trabajos de Auditoría del 11 de abril de 2023, se solicitó al HRAEO 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 en el que se detecten las necesidades y la documentación que acredita su integración; el Programa Anual de Capacitación; la base de datos del personal de salud que fue inscrito a los cursos de capacitación y que fue capacitado en 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, así como la programación y realización de los eventos de capacitación en materia TM, así como AG. La respuesta fue proporcionada mediante los oficios núms. HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023, HRAEO/DAF/SRH/568/2023 del 07 de junio de 2023; HRAEO/DAF/SRH/596/2023 del 12 de junio de 2023, y HRAEO/DAF/SRH/1114/2023 del 05 de octubre de 2023.

De acuerdo con la definición proporcionada por el HRAEO, la capacitación es el “proceso formal, mediante el cual se proporciona información teórica y técnica para desarrollar habilidades, destrezas y actitudes, con la finalidad de que las personas capacitadas desempeñen de manera más eficiente sus funciones”. La capacitación técnico-médica “se caracteriza por atender a las labores sustantivas de la Secretaría de Salud y sus Órganos desconcentrados y organismos descentralizados”. Mientras que la capacitación administrativa y gerencial “está orientada a fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes para la ejecución de actividades inherentes a la función del puesto como inducción, fortalecimiento del desempeño, actualización y desarrollo, normatividad y aspectos legales”. En el marco de la valoración del control interno institucional, la ASF identificó un área de mejora por realizar, a efecto de incluir en un documento interno formalmente establecido y autorizado dicha conceptualización y especificar las actividades que se realizan anualmente en la materia de capacitación.

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

Antes de 2022, el HRAEO solicitó al personal del hospital, mediante correo electrónico, contestar la encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), la cual estuvo dividida en 2 secciones, una para las áreas administrativas, operativas y soportes, y otra para el área médica, paramédica y enfermería, de las cuales se determinaron 26 temas, a fin de elaborar el PAC 2022. Para 2022, se constató que, para la planeación de los cursos de capacitación, el HRAEO contó con la DNC de la Subdirección de Recursos Humanos y para la programación con su Programa Anual de Capacitación (PAC), en el cual se identificó que se

establecieron 62 cursos de capacitación, de los cuales el 25.8% (16) fueron para capacitación TM; el 33.9% (21) para capacitación AG, y el 40.3%(25) combinó capacitación TM y AG.

Con el análisis de la información se identificó que, 2022, el HRAEO realizó la DNC mediante 64 encuestas contestadas por el personal de salud (42 de áreas médicas, paramédicas y enfermería y 22 de administrativos, operativos y soportes) de un total de 997 personas que conformaron la plantilla laboral del hospital,<sup>19</sup> a fin de determinar qué cursos necesitaba tomar el personal de salud para mejorar su desempeño laboral; asimismo, como mecanismo interno adicional para la detección de necesidades de capacitación, distintas áreas del hospital mandaron un oficio a la Subdirección de Recursos Humanos y a la Dirección de Administración y Finanzas del HRAEO para informar sus necesidades de capacitación. En el marco de la valoración del control interno institucional, el ente presentó áreas de mejora por realizar, ya que no contó con la evidencia sobre la difusión del resultado de la consulta a las diferentes áreas para su visto bueno como se estableció en su manual de procedimientos de capacitación; asimismo, la entidad fiscalizada informó que “no cuenta con un documento formalizado e integrado como diagnóstico de necesidades de capacitación del año 2022”, por lo que requiere establecer mecanismos de control para fomentar la comunicación de los resultados de la DNC a las distintas áreas del hospital y obtener el visto bueno de las mismas, así como contar con un diagnóstico de necesidades de capacitación.

A partir de la detección de necesidades, el hospital elaboró el PAC 2022, en el que se comprobó que se programaron 62 cursos de capacitación; no obstante, la ASF identificó áreas por perfeccionar, debido a que en el PAC no se estableció el objetivo, alcance y modalidad de los cursos por impartir, el personal al que iban dirigidos, la carga de horas de capacitación, ni el método de evaluación; además, aun cuando el HRAEO proporcionó el oficio número HRAEO/DG/724/2021 del 29 de diciembre de 2021, mediante el cual la Dirección General del hospital da el visto bueno al PAC 2022, se detectó que el PAC carece de elementos de formalización e identificación, tales como firma y fecha de autorización y el encabezado que señale la denominación del documento.

En 2022, se identificó que la entidad implementó mecanismos de medición, sobre los temas identificados en materia TM y AG que se integraron al Programa Anual de Capacitación, como se muestra en el cuadro siguiente:

---

19 En la Segunda quincena de 2022, el HRAEO contó con 997 servidores públicos, de los que 847 fueron de confianza y 150 eventuales.

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							
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						
Unidad de medida:	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
	8	8	100.0	4	4	100.0	100.0
Capacitación Administrativa-Gerencial							
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						
Unidad de medida:	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
	55	55	100.0	15	15	100.0	100.0
FUENTE:	Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEO mediante el oficio núm. HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023.						
Temas de Capacitación:	Conjunto de formas verbales que comparten un mismo asunto o materia de capacitación (definición proporcionada por el HRAEO mediante el oficio número HRAEO/DAF/SRH/514/2023 de fecha 25 de mayo de 2023).						

Se comprobó que el hospital estableció dos indicadores en materia AG y TM en los que se reportó un cumplimiento del 100.0%, al registrar la incorporación de 19 temas en el PAC, de los que 78.9% (15) AG y 21.1% (4) fueron TM; sin embargo, en la meta programada de los indicadores el HRAEO identificó 63 temas de los cuales 55 (87.3%) fueron en materia AG y 8 (12.7%) para TM, adicionalmente, con la revisión del PAC se constató que el ente había considerado 62 temas, clasificados en AG, TM y capacitación mixta (AG y TM), sin que el organismo señalara las causas de las diferencias, además de que no especificó en qué indicador reportó la capacitación mixta, por lo que se identificaron áreas de oportunidad en cuanto a la calidad de la información.

b) Aplicación de los cursos de capacitación

La entidad fiscalizada implementó mecanismos de medición que cuantifican los eventos de capacitación realizados satisfactoriamente en materia TM y AG, como se muestra en el cuadro siguiente:

META Y RESULTADO DE LOS INDICADORES DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN TÉCNICO-MÉDICA (TM) Y ADMINISTRATIVA-GERENCIAL (AG), 2022

Capacitación Técnico-Médica								
Consecutivo	Nombre del indicador:	Porcentaje de Eventos de Capacitación realizados satisfactoriamente en materia técnico-médica.						
	Método de cálculo:	(Número de Eventos de Capacitación en materia técnico-médica realizados satisfactoriamente/Número de Eventos de Capacitación en materia técnico-médica realizados hasta su conclusión en el periodo de evaluación)*100						
1	Unidad de medida: Porcentaje	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
		Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
		7	7	100.0	5	5	100.0	100.0
Capacitación Administrativa-Gerencial								
	Nombre del indicador:	Porcentaje de Eventos de Capacitación realizados satisfactoriamente en materia administrativa-gerencial.						
	Método de cálculo:	(Número de Eventos de Capacitación en materia técnico-médica realizados satisfactoriamente/Número de Eventos de Capacitación en materia técnico-médica realizados hasta su conclusión en el periodo de evaluación)*100						
2	Unidad de medida: Porcentaje	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
		Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
		33	33	100.0	15	15	100.0	100.0

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada mediante el oficio núm. HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023.  
Eventos de capacitación: Suceso de capacitación (definición proporcionada por el HRAEO mediante el oficio número HRAEO/DAF/SRH/514/2023 de fecha 25 de mayo de 2023).

El HRAEO reportó un cumplimiento del 100.0% en los dos indicadores que miden el número de eventos de capacitación realizados en materia TM y AG, e informó que esto se debió a que en la capacitación TM se realizaron “5 de los 7 eventos de capacitación, lo anterior debido al cierre presupuestal prematuro, por lo tanto, no fue posible la contratación de proveedores” y en la capacitación AG sólo “se pudieron llevar a cabo 15 de 33, toda vez que no hubo proveedores que ofertaran cursos”, lo cual se acreditó mediante el oficio de las “Disposiciones específicas para el cierre del Ejercicio Presupuestario 2022”; no obstante, la entidad fiscalizada deberá mejorar sus sistemas de información, debido a que se detectó que el cumplimiento de los indicadores “Porcentaje de Eventos de Capacitación realizados satisfactoriamente en materia técnico-médica” y “Porcentaje de Eventos de Capacitación realizados satisfactoriamente en materia administrativa-gerencial” es del 71.4% y 45.5%, respectivamente, sin que el ente justificara las causas por las que registró una meta del 100.0%.



En cuanto a la realización de los cursos de capacitación que se programaron en los PAC 2022, el HRAEO implementó mecanismos de medición 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

Consecutivo	Capacitación Técnico-Médica							
3	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						
	Unidad de medida:	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
	Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
		6	6	100.0	4	6	66.7	66.7
4	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						
	Unidad de medida:	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
	Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
		100	100	100.0	152	100	152.0	152.0
5	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						
	Unidad de medida:	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
	Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
		100	100	100.0	152	160	95.0	95.0
6	Capacitación Administrativa-Gerencial							
	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						
	Unidad de medida:	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)		
		55	55	100.0	15	55	27.3%	27.3
7	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						
	Unidad de medida:	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
	Porcentaje	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
		700	700	100.0	174	700	24.9	24.9
8	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						

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

Consecutivo	Capacitación Técnico-Médica						Cumplimiento (%)	
	Unidad de medida: Porcentaje	Programado			Realizado			
		Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador		Resultado (%)
		700	700	100.0	174	404	43.1	
FUENTE:	Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada mediante el oficio núm. HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023.							
Temas contratados:	Podrán conformarse de uno o varios eventos de capacitación, [...] en cualquier modalidad, como cursos presenciales o en línea, talleres, conferencias, foros o videoconferencias (definición proporcionada por el HRAEO mediante el oficio número HRAEO/DAF/SRH/514/2023 de fecha 25 de mayo de 2023)							
Curso de capacitación:	Proceso que se sigue para impartir uno o varios temas de capacitación relacionados entre sí (definición proporcionada por el HRAEO mediante el oficio número HRAEO/DAF/SRH/514/2023 de fecha 25 de mayo de 2023).							

En cuanto a la capacitación TM, el HRAEO reportó en la Matriz de Indicadores para Resultados, que para 2022, contrató 4 temas de capacitación de los 6 programados (indicador 3) y con ello capacitó a 152 servidores públicos (indicador 4) los cuales acreditaron los cursos, mientras que en la capacitación AG, contrató 15 temas de capacitación de los 55 programados (indicador 6) y con ello capacitó a 174 servidores públicos (indicador 7) los cuales acreditaron los cursos. A efecto, de verificar lo reportado por el HRAEO, 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 HRAEO, 2022

Núm.	Evento	Fecha de inicio	Fecha de término	El curso se realizó de manera satisfactoria	Temas abordados	Número participantes registrados*	Número de participantes que concluyeron		Número de constancias emitidas
							Internos	Externos	
<b>Capacitación técnico-médica (TM)</b>									
		Total			n.d.	14*	188	1	189
1	Electrocardiografía e Interpretación de Arritmias	02/04/2022	02/04/2022	Si	n.d.	n.d.	15	1	16
2	Electrocardiografía e Interpretación de Arritmias	04/04/2022	04/04/2022	Si	n.d.	14	13	-	13
3	BLS	11/06/2022	11/06/2022	Si	n.d.	n.d.	15	-	15
4	ACLS	12/06/2022	12/06/2022	Si	n.d.	n.d.	15	-	15
5	BLS	13/06/2022	13/06/2022	Si	n.d.	n.d.	15	-	15
6	ACLS	14/06/2022	14/06/2022	Si	n.d.	n.d.	15	-	15
7	Notas de enfermería y enfermería pericial	21/07/2022	22/07/2022	Si	n.d.	n.d.	100	-	100
<b>Capacitación gerencial-administrativo (AG)</b>									
		Total			n.d.	165*	85	1	75
1	Comunicación Efectiva	31/01/2022	03/02/2022	Si	n.d.	36	12	1	13
2	Excel Intermedio	14/02/2022	17/02/2022	Si	n.d.	n.d.	11	-	n.d.
3	Word Intermedio	21/02/2022	24/02/2022	Si	n.d.	19	8	-	8
4	Excel Avanzado	21/03/2022	24/03/2022	Si	n.d.	8	1	-	1
5	Word Avanzado	28/03/2022	31/03/2022	Si	n.d.	10	5	-	5

Núm.	Evento	Fecha de inicio	Fecha de término	El curso se realizó de	Temas abordados	Número participantes	Número de participantes que concluyeron	Número de constancias	
6	Relaciones Humanas y Laborales	28/03/2022	31/03/2022	Si	n.d.	29	10	-	10
7	Actualización Fiscal 2022	08/04/2022	08/04/2022	Si	n.d.	n.d.	16	-	16
8	Gestión de Procesos	16/05/2022	19/05/2022	Si	n.d.	37	15	-	15
9	Trabajo Colaborativo	16/05/2022	19/05/2022	Si	n.d.	26	7	-	7
Capacitación mixta (TM y AG)									
		Total			n.d.	109*	84	1	65
1	Pertenencia Institucional	31/01/2022	03/02/2022	Si	n.d.	n.d.	20	-	20
2	Interculturalidad	07/02/2022	10/02/2022	Si	n.d.	38	18	-	18
3	Desarrollo de Competencias	07/02/2022	10/02/2022	Si	n.d.	n.d.	11	-	11
4	Manejo de Conflictos	14/02/2022	17/02/2022	Si	n.d.	29	10	-	n.d.
5	Atención al Usuario	21/03/2022	24/03/2022	Si	n.d.	19	16	-	16
6	Cultura Organizacional Enfocada a Resultados	04/04/2022	04/04/2022	Si	n.d.	23	9	1	n.d.

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada por el HRAEO mediante el oficio núm. HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023.

Nota\* El número del total de participantes inscritos a los cursos de capacitación no es el definitivo debido a que no se contó con el total de las listas de los participantes inscritos.

n.d. No disponible

Como se observa en el cuadro anterior, en 2022, el HRAEO impartió 7 cursos de capacitación TM realizados satisfactoriamente, pero no identificó el total de participantes que se registraron, debido a que no contó con el total de las listas del personal inscrito; además, mediante las listas de entrega de constancias, se constató que 189 servidores públicos (188 internos y 1 externo) concluyeron los cursos y obtuvieron su constancia de acreditación, cifras que difieren de lo reportado en los indicadores núm. 1, 3 y 4, en donde se reportó la contratación de 4 temas de capacitación, 5 eventos realizados satisfactoriamente y la capacitación de 152 servidores públicos, de los cuales el total acreditaron los cursos.

En cuanto a la capacitación AG, el HRAEO impartió 9 cursos de capacitación administrativo-gerencial realizados satisfactoriamente, en los que se registraron 165 participantes (sin ser el total de personas inscritas debido a que no se contó con las listas de personal inscrito de todos los cursos), de los que 86 (85 internos y 1 externo) concluyeron los cursos y 75 obtuvieron su constancia de acreditación según consta en las listas de entrega de constancias; no obstante, las cifras difieren de lo reportado en los indicadores 2, 6, 7 y 8, en donde se reportaron 15 eventos de capacitación contratados y realizados satisfactoriamente, con los que se capacitaron a 174 servidores públicos, de los cuales el total acreditaron los cursos.

Referente a la capacitación mixta (TM y AG), el HRAEO reportó 6 cursos mixtos realizados satisfactoriamente, a los que se inscribieron 109 personas, de los que 85 (84 internos y 1 externo) concluyeron el curso y 65 recibieron su constancia de acreditación; no obstante, la entidad no informó en qué indicadores reportó los resultados obtenidos de la capacitación mixta.

Por lo anterior, en el marco de las mejoras futuras al control interno, el ente requiere fortalecer la calidad de la información generada por el HRAEO, ya que si bien se constató que se ejecutó el programa y los cursos de capacitación TM, AG y mixta (TM y AG), las cifras reportadas en los registros internos de la entidad no coinciden con las metas alcanzadas y registradas en los indicadores 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 que utilizó para monitorear esas actividades aunado a que el hospital informó que “las constancias fueron entregadas al personal capacitado” sin que se contara con el total de los registros de los participantes inscritos (internos y externos), así como de las constancias emitidas.

Derivado de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 22 de septiembre de 2023, mediante el oficio número HRAEO/DAF/SRH/1114/2023 del 05 de octubre de 2023, el HRAEO argumentó lo siguiente:

- Respecto del diagnóstico de necesidades de capacitación, el HRAEO proporcionó los correos mediante los cuales se solicita a los servidores públicos del hospital contesten la encuesta de detección de necesidades, así como la evidencia de las respuestas de los mismos; no obstante, la observación se mantiene, debido a que no proporcionó el diagnóstico de necesidades que derivó de la detección de necesidades aplicada.
- En relación con que el Programa Anual de Capacitación cuente con los elementos mínimos necesarios, el hospital señaló que estos serán implementados en 2024, por lo que la observación se mantiene.
- En cuanto a la homologación de la información reportada en sus registros internos y la Matriz de indicadores para Resultados del Pp E010 respecto del número de cursos y eventos de capacitación realizados, los servidores públicos inscritos, los que concluyeron los cursos y los que obtuvieron su constancia, el ente proporcionó los avances de la evaluación del cumplimiento de metas del periodo enero-mayo 2023 de los indicadores en materia de capacitación técnico-médica y gerencial-administrativo; no obstante, la evidencia proporcionada no asegura la homologación de cifras respecto de sus registros internos, por lo que la observación se mantiene.

#### 2022-1-12NBR-07-0133-07-003 **Recomendación**

Para que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, 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. La difusión y el visto bueno de las diferentes áreas del HRAEO, respecto del resultado de la consulta de la detección de necesidades de capacitación;
2. El diagnóstico de necesidades de capacitación;
3. El programa anual de capacitación con la incorporación de los cursos programados e incluir como parte de éstos el objetivo, alcance, modalidad, población objetivo, duración, y el método de evaluación;
4. La homologación de la información reportada en sus registros internos y la Matriz de indicadores para Resultados del Pp E010 respecto del número de cursos y eventos de capacitación realizados, los servidores públicos inscritos, los que concluyeron los cursos y los que obtuvieron su constancia, e
5. Incluir en un documento interno formalmente establecido y autorizado la conceptualización y actividades que se realicen anualmente en materia de capacitación de recursos humanos.

Lo anterior se realizará a efecto de contar con información relevante y de calidad del cumplimiento de objetivos y metas sobre la capacitación de recursos humanos y fortalezca la rendición de cuentas, en términos de los artículos 90, fracción I y 166, Bis 13, fracción VI, de la Ley General de Salud; 2, fracción V, del Decreto por el que se crea el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, como Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal; apartado VI. Descripción de funciones, subapartado Subdirección de Recursos Humanos, numeral 9, del Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca; Procedimiento 1, numeral 3, subnumeral 3.1 y 3.2, y numeral 4, subnumeral 3.1, del Manual de Procedimientos de Capacitación del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca; artículo segundo, disposición 9, norma tercera Actividades de Control, numeral 12, y 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 Oaxaca (HRAEO) forme, actualice y capacite capital humano especializado para contribuir a garantizar la atención de necesidades de salud de la población en su ámbito de actuación.

A efecto de evaluar en qué medida, mediante la operación del Pp E010 en 2022, el HRAEO contribuyó al desarrollo de los recursos humanos formados, actualizados y capacitados, conforme a las necesidades de salud de la población en su ámbito de actuación, mediante el Anexo 3 del Acta de Formalización e Inicios de Trabajos de Auditoría del 11 de abril de 2023, se solicitó al HRAEO proporcionar información y la evidencia documental de las bases de la plantilla laboral formada, actualizada y capacitada por especialidad y subespecialidad; de las poblaciones potencial y objetivo; el listado de las especialidades y subespecialidades que impartió; 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, y si contó con indicadores para evaluar el desarrollo de capacidades, habilidades y conocimientos que se adquirieron mediante la formación, actualización y capacitación del personal de salud, para atender las necesidades de salud de la población en 2022. La respuesta fue proporcionada mediante los oficios número HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023 y HRAEO/DAF/SRH/568/2023 del 7 de junio de 2023.

Con la revisión de la cartera de servicios vigente en 2022, se identificó que el HRAEO ofertó 14 especialidades médicas, las cuales, de acuerdo con una nota informativa del HRAEO, se vincularon con los 5 posgrados: anestesiología; cirugía general; imagenología diagnóstica y terapéutica; medicina interna, y medicina crítica.

Además, en los resultados 1 al 3 del presente informe, se identificó en la formación, actualización y capacitación de los recursos humanos<sup>20</sup> lo siguiente:

- En materia de formación de recursos humanos, en 2022, el HRAEO ofertó 5 posgrados clínicos que se impartieron a 42 profesionales de la salud, de éstos, el 57.1% (24) ingresaron en 2022, de los cuales el 20.8% (5) presentaron su renuncia el mismo año, y el 42.9% (18) restante fueron médicos residentes inscritos en años anteriores, pero que continuaron su formación en 2022. Asimismo, registró el

---

20 Adicionalmente al análisis realizado a la información proporcionada por el HRAEO, el personal de la DGADPP, a cargo de la presente auditoría, realizó una visita técnica al HRAEO el 13 de julio de 2023. En dicha visita el personal de la entidad y el quipo auditor realizó un recorrido por las instalaciones en las que se prestan los servicios de formación, actualización y capacitación, conformado, en términos generales, por las aulas de enseñanza; las salas de los residentes y el auditorio para brindar los cursos de actualización y capacitación. Asimismo, los responsables de realizar las actividades de formación, capacitación y actualización explicaron en qué consisten cada una de estas actividades y como fueron desarrolladas en el ejercicio fiscal 2022, respondieron dudas del equipo auditor y se acordó proporcionar información adicional de las actividades sustantivas del Pp E010.

egreso de 6 profesionales de la salud. En cuanto a la actualización de los recursos humanos impartió 12 cursos a los que se inscribieron 1,667 profesionales de la salud, de los cuales el 90.2% (1,503) concluyeron y obtuvieron su constancia. Respecto a la capacitación de los recursos humanos, el HRAEO realizó 7 cursos en materia TM con los que capacitó a 189 personas, las cuales recibieron su constancia de término; 9 en capacitación AG impartidos a 86 participantes, de los cuales 75 obtuvieron constancia de conclusión, y 6 mixtos a 85 trabajadores de los que 65 contaron con constancia de término. Sin embargo, presentó áreas de perfeccionamiento futuras, debido a que debe implementar mecanismos de control que le permitan generar y reportar información relevante y de calidad, a fin de contribuir al logro de las metas y objetivos institucionales, y evaluar y dar seguimiento a las acciones de formación, actualización y capacitación.

- Asimismo, se identificaron áreas de mejora por realizar respecto de la conceptualización de las tres vertientes relacionadas con el Pp E010 "Formación y capacitación de los recursos humanos para la salud" (formación, actualización y capacitación), debido a que el HRAEO no estableció los conceptos en un documento interno formalmente establecido y en el que se autorice dicha conceptualización, aunado a que se detectaron diferencias respecto de la conceptualización de términos entre 4 de los 5 HRAE que son motivo de la fiscalización por parte de la ASF con motivo de la revisión de la Cuenta Pública 2022<sup>21</sup> y que operan el Pp E010, como se muestra en el cuadro siguiente:

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

Concepto	HRAEO	HRAEPY	HRAEI	HRAEB
Formación de los recursos humanos	Comprende las actividades de crear planes de formación y llevarlos a cabo, de estudiar el potencial de los trabajadores, evaluar la motivación de los mismos, controlar el desempeño de las tareas, e incentivar la participación del Recurso Humano.	Proceso que implica las estrategias, contenidos, técnicas y métodos de evaluación de estudiantes de pre y posgrado.	Las políticas y los programas que tienen como propósito identificar las necesidades de capacitación y desarrollo del personal del hospital con el objeto de impulsar la actualización de sus capacidades y habilidades, para mantener la plantilla de recursos humanos óptimos en concordancia a las necesidades del	El conjunto de individuos que reciben algún tipo de entrenamiento para ejecutar tareas relacionadas con la producción de servicios de salud personales y poblacionales, a los procesos relacionados a esta producción y a su evaluación.

21 La auditoría número 124 "Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud - Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria 'Bicentenario 2010'", a cargo del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010" (HRAEV) corresponde a la tercera entrega de los informes individuales de la revisión de la Cuenta Pública 2022.

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

Concepto	HRAEO	HRAEPY	HRAEI	HRAEB
			personal y del Hospital.	
Actualización de los recursos humanos	Para la actualización “se lleva a cabo la Educación Continua, la cual consiste en la actualización del personal médico y paramédico en conocimientos sobre problemas de salud actuales en la comunidad, esta estrategia está dirigida a personal de salud interno y externo, los capacitadores son los médicos especialistas o personal institucional que comparte sus conocimientos al resto del personal”. Asimismo, define la educación continua como “un proceso orientado a mantener una formación integral del personal adscrito al hospital, aplicado al perfeccionamiento constante de las competencias individuales y profesionales”.	Se refiere de manera genérica a cualquier medio para proporcionar información sobre los cambios que se han suscitado respecto a la versión previa.	Todas las acciones tendientes para gestionar a mediano y largo plazo, el desarrollo de las personas servidoras públicas, tanto en forma vertical como horizontal.	Brindar y otorgar mecanismos al personal de formación continua para poder dar un mejor servicio y conocer las últimas novedades, tecnologías, tratamientos y herramientas que les permitan mejorar su desempeño.
Capacitación de los recursos humanos	<p>“Proceso formal, mediante el cual se proporciona información teórica y técnica para desarrollar habilidades, destrezas y actitudes, con la finalidad de que las personas capacitadas desempeñen de manera más eficiente sus funciones”.</p> <p>La capacitación técnico-médica “se caracteriza por atender a las labores sustantivas de la Secretaría de Salud y sus Órganos desconcentrados y organismos descentralizados”. Mientras que la capacitación administrativa y gerencial “está orientada a fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes para la ejecución de actividades inherentes a la función del puesto como inducción, fortalecimiento del desempeño, actualización y desarrollo, normatividad y aspectos legales”</p>	Es la formación para desempeñar una función específica, esta puede tener naturaleza procedimental, teórica o mixta.	Proceso permanente cuyo propósito es desarrollar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes del personal para que éste se desempeñe adecuadamente en su puesto de trabajo.	El esfuerzo encaminado a mejorar los conocimientos y las destrezas disponibles del personal que labra en la organización.

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

HRAEO: Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca.

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

HRAEI: Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca.

HRAEB: Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío.



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

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

##### **5. 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>22</sup>

Para evaluar que, en 2022, la administración de los recursos aprobados al HRAEO, en el marco del Pp E010, se destinó a la formación, actualización y capacitación de recursos humanos en salud para el cumplimiento de sus objetivos, mediante el Anexo 3 del Acta de Formalización e Inicios de Trabajos de Auditoría del 11 de abril de 2023, se solicitó al HRAEO proporcionar la base de datos del presupuesto original, modificado y ejercido en el periodo 2018-2022, por unidad responsable, capítulo, concepto y objeto de gasto del Pp E010; la explicación, en su caso, sobre las variaciones del presupuesto ejercido respecto del modificado en el Pp E010, en 2022; la base de datos de las adecuaciones presupuestarias autorizadas en 2022, para la operación del Pp E010, así como su evidencia documental; base de datos de las Cuentas por Liquidar Certificadas (CLC) del Sistema Integral de la Administración Financiera Federal (SIAFF), con cargo al Pp E010, en el ejercicio fiscal 2022, así como su evidencia documental; base de datos de los reintegros a la Tesorería de la Federación (TESOFE) realizados con cargo al Pp E010, así como la evidencia correspondiente; base de datos de las rectificaciones realizadas con cargo al Pp E010, en el ejercicio fiscal 2022, así como su evidencia documental, y el presupuesto institucional destinado a la capacitación de los servidores públicos del HRAEO en 2022. La respuesta fue proporcionada mediante el oficio núm. HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023. El análisis del resultado se presenta a continuación.

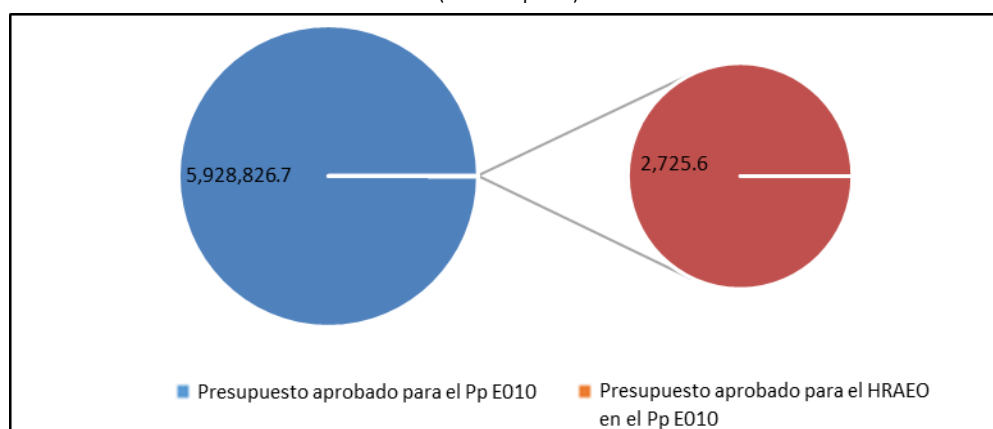
---

<sup>22</sup> Elaborado por la DGADPP con base en el artículo 2, fracciones IV y V, del **Decreto por el que se crea el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, como Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal**, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 2006 y **Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal** de la Cuenta Pública 2022.

a) Análisis del presupuesto aprobado, modificado y ejercido

En el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) de 2022, se aprobó un presupuesto para el Pp E010 “Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud” de 5,928,826.7 miles de pesos, de los cuales el 0.05% (2,725.6 miles de pesos) se destinó al HRAEO, 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; otras enfermedades crónicas degenerativas, como las oncológicas y otras poco frecuentes como las malformaciones congénitas. La distribución del presupuesto aprobado del HRAEO se muestra a continuación:

PRESUPUESTO APROBADO PARA EL E010 “FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD” Y EL HRAEO, 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 el oficio núm. HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023

En lo relativo al presupuesto modificado, se comprobó que fue de 4,885.8 miles de pesos, lo que representó un incremento del 79.3% respecto al presupuesto original de 2,725.6 miles de pesos, producto de ampliaciones y reducciones por 2,160.3 miles de pesos. Referente al presupuesto ejercido, éste fue de 4,885.8 miles de pesos, cifra que corresponde con el modificado.

Respecto de las adecuaciones presupuestarias realizadas a cargo del Pp E010 “Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud” por parte del HRAEO, se identificó que el organismo realizó 12 adecuaciones presupuestarias, de las cuales el 66.7% (8) correspondieron a reducciones y el 33.3% (4) a ampliaciones.

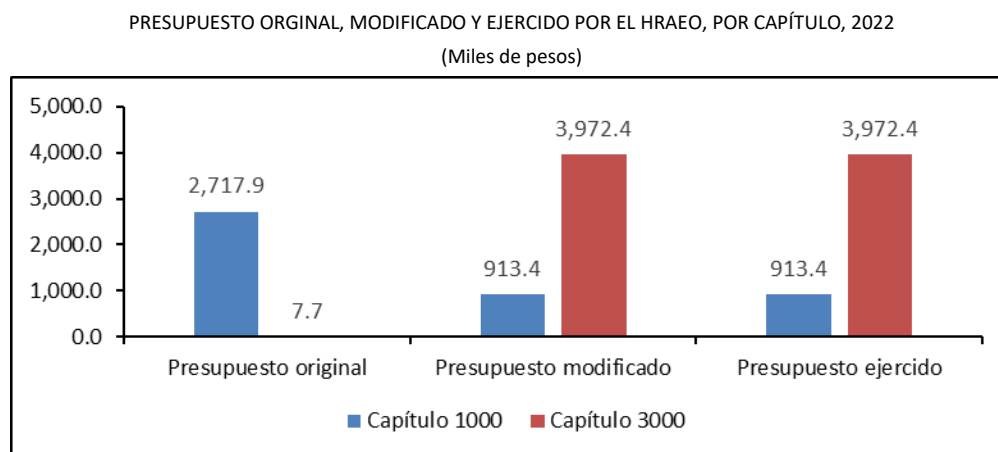
Respecto a las ampliaciones, se constató que el HRAEO las realizó en las partidas de materiales y útiles de oficina, materiales y útiles consumibles para el procesamiento en equipos y bienes informáticos, material eléctrico y electrónico, artículos metálicos para la construcción, refacciones y accesorios menores de edificios, refacciones y accesorios menores de equipo e instrumental médico y de laboratorio, refacciones y accesorios para equipo de cómputo y telecomunicaciones, arrendamiento de edificios y locales, otras asesorías para la operación de programas, servicios de mantenimiento de aplicaciones informáticas, servicios para capacitación a servidores públicos, incrementos a las percepciones de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, impuesto sobre nómina por un monto de 5,062.0 miles de pesos. Por su parte las reducciones correspondieron a control presupuestario, reasignaciones presupuestales y medidas de cierre, así como a las partidas de medicinas y productos farmacéuticos, servicios de lavandería, limpieza e higiene, aportaciones al ISSSTE y aportaciones al seguro de cesantía en edad avanzada y vejez por un monto de (2,901.7) miles de pesos. Con lo anterior, se identificó un balance de 2,160.3 miles de pesos, cifra que en adición al presupuesto original da como resultado un monto de 4,885.8 miles de pesos, correspondiente al presupuesto modificado.

En lo referente a las Cuentas por Liquidar Certificadas (CLC), el HRAEO realizó 252 movimientos, de los cuales se constató, con la evidencia documental proporcionada, que fueron pagados por un monto de 4,885.8 miles de pesos, correspondiente al monto ejercido.

De las 252 CLC efectuadas por el HRAEO, el 93.3% (235 movimientos) se realizaron en el capítulo 1000 "Servicios Generales", en las partidas sueldo base, primas de vacaciones y dominical, aguinaldo o gratificación de fin de año, compensaciones adicionales por servicios especiales, aportaciones al ISSSTE, aportaciones al seguro de cesantía en edad avanzada y vejez, aportaciones al FOVISSSTE, aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro, cuotas para el seguro de vida del personal civil, cuotas para el seguro colectivo de retiro, compensación garantizada y asignaciones adicionales al sueldo, y el 6.7% (17 movimientos) en el capítulo 3000 "Servicios Generales", en las partidas servicios para capacitación a servidores públicos e impuesto sobre nóminas. Respecto de los reintegros realizados por el HRAEO a la Tesorería de la Federación, el organismo señaló que "no se realizaron REINTEGROS en el ejercicio fiscal 2022 al proyecto presupuestario E010".

b) Distribución del gasto por capítulo y partida presupuestaria

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



FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en información proporcionada mediante el oficio núm. HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023

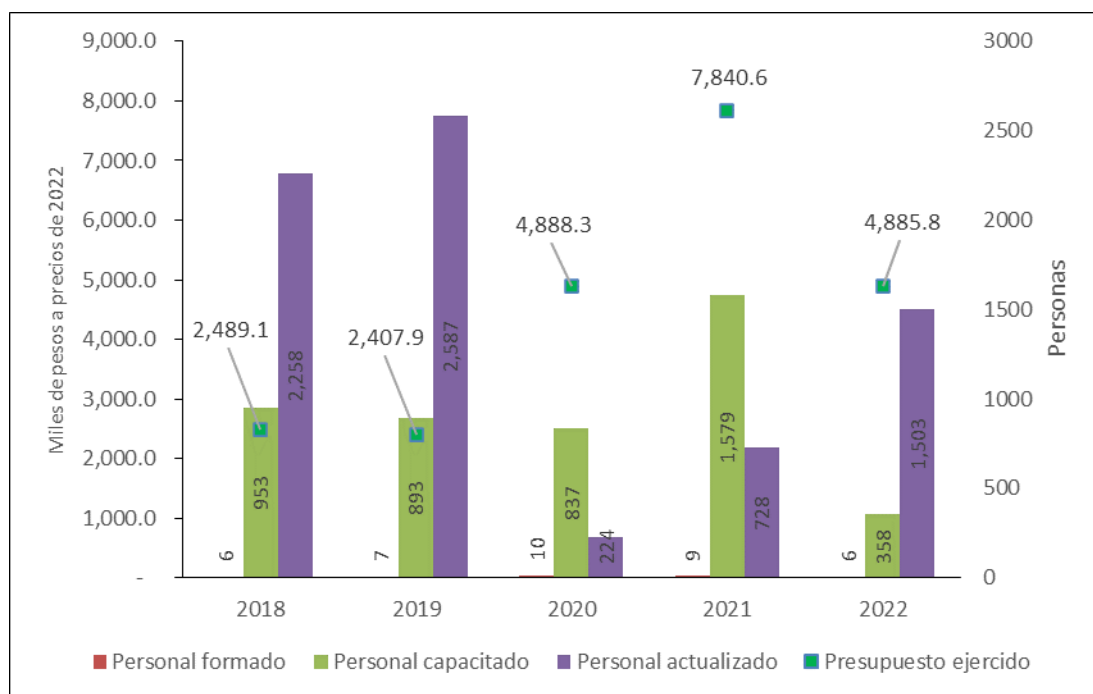
Respecto del capítulo 1000 “Servicios Personales”, se identificó que el presupuesto ejercido fue de 913.4 miles de pesos, cifra inferior en 66.4% respecto del presupuesto original; en lo referente al capítulo 3000 “Servicios Generales”, se verificó que ascendió a 3,972.4 miles de pesos, cifra mayor en 3,964.7 miles de pesos respecto del presupuesto original; en lo relativo a los capítulos 2000 “Materiales y Suministros” y 4000 “Transferencias, Asignaciones, Subsidios y Otras Ayudas”, el HRAEO no reportó recursos asignados ni ejercidos.

En 2022, el HRAEO destinó el 69.6% (3,402.9 miles de pesos) del total del presupuesto ejercido al pago de impuesto sobre nóminas, el 11.7% (569.4 miles de pesos) a servicios para capacitación de servidores públicos, el 9.3% (456.2 miles de pesos) a sueldo base, el 2.5% (121.0 miles de pesos) a compensaciones por servicios eventuales, el 2.3% (110.4 miles de pesos) a aguinaldo o gratificación de fin de año, el 2.0% (99.4 miles de pesos) a asignaciones adicionales al sueldo, el 1.3% (65.5 miles de pesos) a compensación garantizada, y el 1.2% lo destinó a otras partidas que de manera individual representaron menos del 1.0% del presupuesto.

c) Recursos aplicados en los objetivos del E010

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

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN Y PRESUPUESTO EJERCIDO, HRAEO, 2018-2022



FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en información proporcionada mediante el oficio núm. HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023.

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

En el periodo 2018-2022, el presupuesto ejercido por el HRAEO, por medio del Pp E010, registró una Tasa Media de Crecimiento Anual (TMCA) del 18.4%, al pasar de 2,489.1 miles de pesos en 2018 a 4,885.8 miles de pesos en 2022, el año en el que reportó más erogación de recursos fue 2021, por un monto de 7,840.6 miles de pesos y el año con menor ejercicio de recursos correspondió a 2019, por un monto de 2,258 miles de pesos. Por su parte, las actividades de formación registraron una TMCA del 0.0%, en el periodo 2018-2022, debido a que, en 2018, registró una formación de 6 servidores públicos, situación que se mantuvo para 2022. Respecto de las actividades de capacitación, registraron una Tasa Media de Decrecimiento Anual (TMDA) del 21.7%, al pasar de 953 en 2018 a 358 en 2022. Finalmente, las actividades de actualización reportaron una TMDA del 9.7%, al pasar de 2,258 en 2018 a 1503 en 2022.

## 6. Percepción del beneficiario

La importancia de la percepción del beneficiario, en el marco del Pp E010, radica en que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca (HRAEO) cuenta con mecanismos de medición para evaluar la satisfacción del usuario, respecto de los servicios proporcionados y, de ser el caso, instrumente medidas para fortalecer la formación de recursos humanos.

A efecto corroborar que, en 2022, el HRAEO implementó mecanismos de medición y evaluó la percepción de la población beneficiaria respecto de la formación impartida mediante el Pp E010, mediante el Anexo 3 del Acta de Formalización e Inicios de Trabajos de Auditoría del 11 de abril de 2023, se solicitó al HRAEO proporcionar información y la evidencia documental de los criterios, mecanismos de control, políticas, programas de actividades o metodologías utilizados para evaluar el grado de satisfacción del personal de salud; base de datos de los 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; 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; base de datos de los cursos de especialización no clínica, maestría y doctorado impartidos con promedio de calificación de percepción de calidad superior a 80 puntos, así como las encuestas o cuestionarios aplicados respecto de la percepción de los cursos de especialización no clínica, maestría y doctorado impartidos. La respuesta fue proporcionada mediante los oficios número HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023, HRAEO/DAF/SRH/568/2023 del 07 de junio de 2023; HRAEO/DAF/SRH/596/2023 del 12 de junio de 2023, y HRAEO/DAF/SRH/1114/2023 del 05 de octubre de 2023.

Para 2022, se comprobó que la entidad instrumentó el indicador “Porcentaje de cursos de formación con percepción de calidad satisfactoria” establecido en la MIR del Pp E010,<sup>23</sup> los resultados del indicador se detallan a continuación:

METAS Y RESULTADOS DEL INDICADOR “PORCENTAJE DE CURSOS DE FORMACIÓN CON PERCEPCIÓN DE CALIDAD SATISFACTORIA”, 2022

Nombre del indicador: Porcentaje de cursos de formación con percepción de calidad satisfactoria							
Método de cálculo: (Número de cursos de formación de posgrado impartidos con promedio de calificación de percepción de calidad por parte de los médicos en formación superior a 80 puntos / Total de cursos de formación de posgrado para médicos en formación impartidos en el periodo)*100							
Unidad de medida: Porcentaje	Programado			Realizado			Cumplimiento (%)
	Numerador	Denominador	Resultado (%)	Numerador	Denominador	Resultado (%)	
	5	5	100.0	5	5	100.0	100.0

FUENTE: Elaborado por la DGADPP, con base en la información proporcionada mediante el oficio núm. HRAEO/DAF/SRH/514/2023 del 25 de mayo de 2023.

Nota En 2022, el HRAEO no contó con posgrados no clínicos.

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

El HRAEO reportó que los 5 posgrados clínicos que implementó obtuvieron una calificación de percepción de calidad satisfactoria en 2022, lo que significó un cumplimiento del 100.0%; sin embargo, la entidad fiscalizada señaló que “no cuenta con cédulas de satisfacción del área de posgrado ya que esta evaluación es llevada a cabo por la Universidad y de la cual no se cuenta con copia”, por lo que en el marco de la valoración del control interno institucional requiere implementar mecanismos de control tanto al interior como al exterior para contar con información relevante y de calidad, respecto de la evidencia que acredite los resultados del indicador “Porcentaje de cursos de formación con percepción de calidad satisfactoria”.

Con motivo de la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares realizada el 22 de septiembre de 2023, mediante el oficio número HRAEO/DAF/SRH/1114/2023 del 05 de octubre de 2023, el HRAEO informó que “se va a retomar la aplicación de la cédula de satisfacción de los cursos de posgrado” a fin de contar con la evidencia del grado de satisfacción de los médicos residentes respecto de los posgrados impartidos, y proporcionó el formato del “cuestionario de evaluación de satisfacción académica”; no obstante, dicho formato no se encuentra formalmente establecido ni se especifica cómo, con la escala implementada en el cuestionario, se determinará que el grado de satisfacción es superior a 80 puntos, por lo que la observación persiste y la acción se modifica para ejercicios subsecuentes.

#### **2022-1-12NBR-07-0133-07-004 Recomendación**

Para que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, 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 establezca los procedimientos o esquemas de control que garanticen disponer de información relevante y de calidad sobre la percepción del beneficiario.

Lo anterior se realizará a fin de disponer de la memoria histórica que le permita al Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca respaldar los datos e información reportados en sus registros institucionales y, con base en ello, facilitar la toma de decisiones, evitar la recurrencia de lo observado y dar cumplimiento a lo establecido en el artículo segundo, disposición 9, norma tercera Actividades de Control, párrafos primero y segundo, numeral 12, Implementar Actividades de Control y norma cuarta Información y Comunicación, párrafo primero, numeral 13 Usar información relevante y de calidad, elemento 13.03, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de las medidas emprendidas.

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

### **Consecuencias Sociales**

En términos del beneficio social, el HRAEO 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.

### **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 2 no se detectaron irregularidades y los 4 restantes generaron:

4 Recomendaciones al Desempeño.

#### **Consideraciones para el seguimiento**

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

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

### **Dictamen**

El presente se emite el 10 de octubre de 2023, fecha de conclusión de los trabajos de auditoría. Ésta se practicó sobre la información proporcionada por la entidad fiscalizada de cuya veracidad es responsable; se planeó y desarrolló de acuerdo con el objetivo de fiscalizar que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca 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>24</sup> y reconoce como un compromiso global, que las personas deben tener acceso a los servicios de salud que necesitan.<sup>25</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>26</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>27</sup>

Para atender esa problemática, en 2022, el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca 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>28</sup> para lo cual ejerció 4,885.8 miles de pesos (mdp), cifra superior en 79.3% (2,160.3 mdp) a los 2,725.6 mdp aprobados, y que representaron el 0.05% del total erogado en el programa (5,645,023.7 mdp).<sup>29</sup>

Los resultados de la auditoría mostraron que, en 2022:

En materia de formación de recursos humanos, ofertó 5 posgrados clínicos, los cuales se impartieron a 42 profesionales de la salud, de éstos, 24 ingresaron en 2022, pero 5 presentaron su renuncia durante 2022 y 2023, y los 18 restantes correspondieron a médicos residentes inscritos en años anteriores. Asimismo, registró el egreso de 6 profesionales de la salud; no obstante, en el marco de la valoración institucional, debe perfeccionar los mecanismos de control para determinar la conceptualización del término “formación de recursos humanos”, especificar las actividades que se realicen en la materia y precisar, definir y clasificar los posgrados ofertados anualmente; documentar la totalidad de las acciones realizadas, y homologar o precisar la información reportada en los diversos documentos institucionales realizadas en la materia.

En lo referente a la actualización de recursos humanos, el hospital llevó a cabo la planeación para impartir los cursos por medio de un histórico de un quinquenio; sin embargo, no demostró de qué manera con la implementación de esa técnica se atienden las necesidades

---

24 **¿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>.

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

26 **DOF**, 7 de agosto de 2020.

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

28 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**.

29 **id.**

de actualización de cada especialidad y se renuevan los conocimientos sobre los problemas de salud actuales en la comunidad de su competencia como lo estableció en la definición de actualización de recursos humanos. Asimismo, si bien contó con un Programa de Educación Continua no se identificaron los cursos programados dentro de éste. Además, se verificó que impartió 12 cursos de actualización, en los cuales concluyeron 1503 personas; por lo que, el hospital debe perfeccionar los mecanismos de control para determinar la conceptualización del término “actualización de recursos humanos” y especificar las actividades que se realicen en la materia; documentar la totalidad de las acciones realizadas, y homologar o precisar la información reportada en los diversos documentos institucionales realizadas en la materia.

En lo relativo a la capacitación de recursos humanos, si bien realizó la Detección de Necesidades de Capacitación, mediante la aplicación de encuestas al personal de salud, no informó el resultado de la consulta a las áreas correspondientes para su visto bueno ni contó con un documento formalizado e integrado como diagnóstico de necesidades de capacitación para 2022. Asimismo, contó con un proyecto de Programa Anual de Capacitación, en el cual se establecieron 62 cursos de capacitación; sin embargo, debe fortalecer este instrumento, a fin de especificar el objetivo, alcance y modalidad de los cursos, el personal al que van dirigidos, la carga de horas de capacitación, y el método de evaluación. Respecto de la realización de los cursos de capacitación, se constató que capacitó a 360 personas, mediante 21 cursos; sin embargo, en el marco de la valoración institucional, debe perfeccionar los mecanismos de control para documentar la totalidad de las acciones realizadas, y homologar o precisar la información reportada en los diversos documentos institucionales.

En opinión de la Dirección General de Auditoría de Desempeño a Programas Presupuestarios, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEO 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 42 profesionales de la salud; realizó 12 cursos de actualización que impartió a 1,503 personas y capacitó a 360 personas, mediante 21 cursos; sin embargo, tiene como reto institucional perfeccionar sus mecanismos de control para documentar la conceptualización de las actividades prioritarias; la identificación de necesidades, así como la recopilación y presentación de las acciones programadas y realizadas en sus reportes institucionales.

En términos del beneficio social, el HRAEO 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.

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

***Servidores públicos que intervinieron en la auditoría:***

Director de Área

Director General

Lic. Ernesto Sánchez Rendón

Lic. Tizoc Villalobos Ruiz

***Comentarios de la Entidad Fiscalizada***

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

***Apéndices***

***Procedimientos de Auditoría Aplicados***

1. Verificar que, en 2022, mediante el Pp E010, el HRAEO 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 HRAEO 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 HRAEO 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 HRAEO 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 HRAEO, 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 HRAEO 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 HRAEO.

#### *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 General de Salud: Artículo 90, fracción I, y 166 Bis 13, fracción VI.
2. Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno: Artículo segundo, disposición 9, norma tercera Actividades de Control, párrafo primero y segundo, numeral 12 Implementar Actividades de Control y norma cuarta Información y Comunicación, párrafo primero, numeral 13 Usar información relevante y de calidad, subnumeral 13.03.
3. Otras disposiciones de carácter general, específico, estatal o municipal: De la Norma Oficial Mexicana de Emergencia NOM-EM-001-SSA3-2022, Educación en salud. Para la organización y funcionamiento de residencias médicas en establecimientos para la atención médica, numeral 9.5; del Estatuto Orgánico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, artículos 3, fracción IX y 37 fracción XI; del Manual de los procesos de ingreso, permanencia y egreso de los médicos residentes fracción III, procedimiento 1, numeral 3, subnumeral 3.4.; del Decreto por el que se crea el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, como Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal, artículo 2, fracción V; del Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, apartado VI. Descripción de funciones, subapartado Subdirección de Servicios Clínicos, numeral 4 y subapartado Subdirección de Enseñanza e Investigación, numeral 3, subapartado Subdirección de Recursos Humanos, numeral 9; Manual de procedimientos de capacitación del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, procedimiento 1, numeral 3, subnumeral 3.1 y 3.2, numeral 4, subnumeral 3.1.

*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.