

**DIAGNÓSTICO PARA LA  
INSTRUMENTACIÓN DEL PROGRAMA  
PRESUPUESTARIO**

**PP E010  
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS PARA LA SALUD**

**JULIO 2015**

## **Diagnóstico para la instrumentación del Programa Presupuestario E010 Formación y capacitación de recursos humanos para la salud**

### **I.- Antecedentes.**

Los recientes e importantes avances en las políticas de salud han permitido una mayor esperanza de vida, menor mortalidad infantil y el abatimiento de enfermedades de gran impacto en la población, como la poliomielitis o el sarampión; sin embargo se deben reconocer los retos relacionados con las enfermedades asociadas a la pobreza como la alta mortalidad materna, enfermedades infecciosas y la desnutrición infantil, que coexisten con los padecimientos vinculados con la modernidad y los estilos de vida como los crónico degenerativas (cerebrovasculares, oncológicas, accidentes) además de padecimientos emergentes como el Chikunguya y la influenza, y amenazas como el Ébola o Síndrome Respiratorio del Oriente Medio (MERS por sus siglas en inglés).

Uno de los propósitos fundamentales para el sistema de salud es la instrumentación de mecanismos que permitan homologar la calidad técnica e interpersonal de los servicios de salud, fortalecer la gestión de la calidad y garantizar la formación, actualización y capacitación permanente de los recursos humanos en salud, alineados a las necesidades demográficas y epidemiológicas de la población.

Los recursos humanos en cualquier organización definen el éxito o fracaso en el logro de sus objetivos, y en el sistema de salud tienen la mayor relevancia porque de ellos depende el bien más preciado del ser humano: la salud o la vida. “El éxito de una organización depende cada vez más del conocimiento, habilidades y destrezas de sus trabajadores. ... Por esto la razón fundamental de por qué capacitar a los trabajadores consiste en darles los conocimientos, actitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño óptimo.”<sup>1</sup>

En ese sentido, resulta conveniente en términos de organización institucional para el cumplimiento de los objetivos, el conjuntar las acciones orientadas de manera integral a contar con personal de salud que cumpla con las actividades necesarias para actuar en el contexto operativo presente- a través de la actualización o educación continua y la capacitación para el desempeño-, y futuro con la formación de los especialistas.

El dotar de recursos financieros suficientes al sistema de salud, con su uso más eficiente, para formar, actualizar y capacitar a los profesionales de la salud con las mejores competencias técnicas y humanísticas para la atención de problemas de salud de complejidad creciente, adquiere la mayor importancia para contender con los retos demográfico y epidemiológico, presente y futuro de la salud nacional.

La formación de recursos humanos en salud comprende diversas áreas del conocimiento y también fases o etapas en el avance académico que van desde el pregrado o licenciatura y servicio social hasta el posgrado. De manera específica, los organismos públicos descentralizados y la Secretaría de Salud reciben recursos fiscales para financiar los programas

<sup>1</sup> Marco conceptual, Sistema Nacional de Administración de Capacitación en Salud, DGCES, Secretaría de Salud.

de posgrado clínico (especialización, subespecialidad y cursos de alta especialidad), no clínico (especialidades no clínicas, maestrías y doctorados) y educación continua que provee de actualización permanente a los profesionales de la salud en el país.

La formación de capital humano contribuye a garantizar la capacidad nacional para prevenir, diagnosticar, curar, rehabilitar y aplicar cuidados paliativos a las enfermedades de alta complejidad utilizando los últimos avances de la ciencia y de la innovación tecnológica.

La formación de capital humano en Medicina de Alta Especialidad se vincula con el grado de pericia médica técnica, caracterizada en la formación de recursos humanos con competencias probadas y certificadas que conlleva a la profundización cada vez mayor en un campo de conocimiento médico específico, con impacto en los especialistas para fomentar ambientes transformadores como producto de los avances científicos y la innovación tecnológica.

En el ámbito de operación presupuestal directa de la Secretaría de Salud, el gobierno federal financia la formación de recursos humanos especializados en los Institutos Nacionales de Salud, Hospitales Federales de Referencia, Hospitales Regionales de Alta Especialidad y Servicios de Atención Psiquiátrica, otros organismos descentralizados como el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, además de proveer recursos para la formación de especialistas en las 31 entidades federativas y el Distrito Federal. La formación de recursos humanos especializados tiene un alto beneficio en la población y requiere de mayor financiamiento para atender las necesidades que se presentan en el país.

En materia de capacitación existen dos vertientes, que actualmente tienen recursos financieros limitados para su correcta operación: la capacitación técnico médica y la capacitación administrativa y gerencial para los servidores públicos de la Secretaría de Salud y sus órganos descentrados y organismos descentralizados, que se realiza de manera permanente mediante la integración de la Detección de Necesidades de Capacitación y ejecución del Programa Anual de Capacitación, que recoge las materias prioritarias detectadas.

Con la capacitación administrativa y gerencial se atienden las metas consignadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, particularmente en el Programa de Gobierno Cercano y Moderno en el que se establece la necesidad de contar con Servidores Públicos profesionalizados en los niveles estratégicos en la Administración Pública Federal, entendiéndose como profesionalización la capacitación de los servidores públicos como acción primordial.

La capacitación administrativa y gerencial es y ha sido un pilar fundamental para el desarrollo de las funciones sustantivas dentro de la Secretaría de Salud, brindando los recursos para la articulación de acciones prioritarias. Es muy importante precisar que las actividades administrativas y gerenciales coadyuvan en la generación de profesionales en las materias que permiten el uso eficiente de los recursos con los que cuenta la Secretaría de Salud para los objetivos estratégicos por lo que su actualización, desarrollo y el fortalecimiento de los conocimientos resulta una actividad primordial en la que se debe mantener la inversión de recursos presupuestales.

En específico la capacitación administrativa y gerencial contempla dos vertientes:

- a) La capacitación gerencial en la Secretaría de Salud, que considera como población base 580 plazas de Servicio Profesional de Carrera. Es muy importante precisar que se debe considerar como base el número de plazas ya que la ocupación es fluctuante durante el año por ejemplo al cierre del 2014 se tenía una ocupación en 474 Servidores Públicos de Carrera. En los organismos descentralizados incluye un número mayor de funcionarios públicos de estructura.
- b) La capacitación administrativa que considera como población base a 6,105 servidores públicos susceptibles de recibir capacitación (Rama Administrativa 2,873, Soportes Administrativos 579 y 2,653 Servidores Públicos de la Rama Médica y Paramédica o Afín).

La principal problemática que enfrenta la capacitación administrativa y gerencial se deriva de las limitaciones para la identificación y selección de la detección de necesidades de capacitación, además que resalta la falta de tiempo como factor relevante para que los Servidores Públicos acudan a recibir la capacitación que se orienta al fortalecimiento, actualización y desarrollo de conocimientos para ejercer sus funciones, la falta de tiempo por cargas de trabajo, y un desinterés en capacitarse en temas que se orientan a la actualización o desarrollo de conocimientos, por parte del personal operativo.

Para atender la problemática antes referida se han articulado distintas acciones, como las realizadas en el ejercicio fiscal 2014, que buscan incrementar la participación del personal en los cursos de capacitación coordinadas por la Dirección General de Recursos Humanos:

- Se ampliaron los horarios en la impartición de cursos de capacitación brindando más opciones a los servidores públicos
- Se incrementaron las sedes en las que la capacitación fue impartida, asimismo, se realizó la programación de cursos de capacitación a las distintas unidades administrativas y órganos desconcentrados a fin de poner a disposición de los servidores públicos las temáticas que tengan impacto dentro de las estrategias de la institución.
- Se amplió la oferta de capacitación en temáticas tendientes al fortalecimiento y desarrollo de conocimientos al personal operativo, lo que tuvo una buena aceptación.
- Se optaron por esquemas de difusión masiva respecto a la oferta de capacitación disponible, lo que redundó que en muchos hospitales el personal de la rama administrativa tuviera acceso a temáticas orientadas al fortalecimiento de conocimientos respecto a las actividades que desarrollan.

- Se contó con la colaboración de tres instituciones educativas quienes de manera simultánea brindaban una mayor y enriquecida oferta en cuanto a cursos de capacitación.

Se está en espera de evaluar los resultados de estas acciones y es importante señalar que derivado de las medidas de disciplina fiscal en 2015, algunas de las metas presentan una reducción en la mayoría de los indicadores, como se muestra en el cuadro siguiente:

Indicador	Variables	2013	2014	2015*
Fin	(Personal capacitado que mejoró funciones con la capacitación obtenida) / (Número de personas capacitadas)	93.88	74.17	93.75
Propósito 1	(Número de servidores públicos capacitados en el año a revisar / número de servidores públicos capacitados en el año inmediato anterior)	93.23	37.86	3.41
Propósito 2	(Personal capacitado en materia gerencial y técnica/Personal programado a capacitar en materia gerencial y técnica)	94.18	109.40	97.50
Propósito 3	(Personas capacitadas en materia gerencial y técnica/Número total de personal en plantilla)	No se tenía este indicador	43.31	53.68
Componente 1	(No. de cursos realizados en materia gerencial y técnica/ No. de cursos programados en materia gerencial y técnica)	104.27	121.70	96.76
Componente 2	( Número de cursos que cumplieron de acuerdo a los participante los objetivos esperados/Número de cursos impartidos)	93.67	130.63	98.79
Actividad 1	(Número de servidores públicos que requisitaron el formato de Detección de Necesidades de Capacitación / Número total de servidores públicos en plantilla)	33.94	38.55	38.40
Actividad 2	(Número de temas que se apegan a las funciones de la Secretaría solicitados en Detección de Necesidades de Capacitación/Número de temas incorporados en el Programa Anual de Capacitación)	110.64	118.40	91.23
Actividad 3	(Cursos contratados con cargo a la partida de capacitación/ cursos programados que requieren recurso presupuestal)	74.00	119.38	97.44

\* Estimado

La formación, actualización y capacitación de los recursos humanos a cargo de la Secretaría de Salud se ha financiado desde la implementación del Presupuesto Basado en Resultados en el ejercicio fiscal 2008 a través de dos programas presupuestarios dada la diferente orientación de sus acciones: la formación, focalizada eminentemente a la generación de recursos humanos especializados para el Sistema Nacional de Salud; en tanto que la capacitación tiene como centro de atención el mejorar las destrezas y habilidades en el desempeño laboral del servidor público contratado por la Secretaría de Salud y sus órganos desconcentrados y organismos descentralizados.

En un ámbito de la capacitación, también desde la implementación del Presupuesto Basado en Resultados, se ha identificado un presupuesto específico que contempla la capacitación técnico médica normada por la Dirección General de Calidad y Educación en Salud, la capacitación técnico administrativa que tiene como área normativa a la Dirección General de Recursos Humanos, y la Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud que tiene bajo su coordinación las actividades que realizan las entidades sectorizadas con su propio presupuesto.

En materia de formación, el financiamiento que se otorga a través del presupuesto anual y se destina fundamentalmente al pago de salarios de los médicos en formación, provenientes de diversas instituciones de educación superior, que laboran bajo un régimen de contratación temporal (beca de residencia médica o curso de alta especialidad) en las unidades hospitalarias de la Secretaría de Salud en el país en el marco de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

En este sentido, las instituciones de la Secretaría de Salud forman a los recursos humanos especializados para el país, sin que se constituyan en trabajadores permanentes; en un sentido similar, la formación de posgrado no clínico y la educación continua tienen como misión proporcionar a los profesionales de la salud, principalmente no contratados por las instituciones, las mejores competencias técnicas y humanísticas en sus áreas de especialidad.

En la instrumentación de la formación de recursos humanos especializados para la salud intervienen tres áreas: La Dirección General de Calidad y Educación en Salud que es la unidad normativa para identificar las necesidades institucionales de becas de posgrado clínico y su asignación en el país en función de las necesidades; la Dirección General de Recursos Humanos que es la unidad que cubre los salarios de los médicos en formación y mantiene el control presupuestal de estas erogaciones, y por último la Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad que coordina la operación de las entidades bajo su coordinación que actúan como campos clínicos de los médicos en formación y es rectora en materia de medicina de alta especialidad, formación de recursos especializados e investigación en salud.

En conclusión, a partir de los antecedentes expuestos con anterioridad, se identifica que la intervención de diversas áreas de la Secretaría de Salud, cada una con sus atribuciones, y las propias entidades o unidades ejecutoras, ha propiciado una visión fragmentada de la problemática de la formación y capacitación de los recursos humanos en salud, lo cual puede resolverse con el establecimiento de un programa que bajo un enfoque integral articule las acciones de todos los actores para potencializar sus resultados y repercuta en el uso más eficiente y eficaz de los recursos financieros que se destinan a la formación de capital humano

en la Secretaría de Salud, sin que se demerite la asignación presupuestal en perjuicio de la formación o la capacitación, lo que propiciará mejoras reales en la salud de la población, así como en trabajadores con mayores competencias y satisfacción con su labor cotidiana.

## **II.- Justificación y alineación**

Para atender la problemática que presenta la formación y capacitación de los recursos humanos en la Secretaría de Salud se propone la fusión del programa presupuestario E019 “Capacitación técnica y gerencial de recursos humanos para la salud” al E010 “Formación de recursos humanos especializados para la salud”, ambos vigentes en el ejercicio fiscal 2015, para originar el programa E010 “Formación y capacitación de recursos humanos para la salud”, que permita articular, crear sinergias de manera integral, que permita potenciar los resultados en la generación de capital humano para atender la salud de la población mexicana bajo un enfoque preventivo fortalecido con la debida prioridad que manifiesta la atención a los padecimientos de alta complejidad.

El programa mantendrá como Unidad Responsable a la Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud, que de manera consensuada con la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Calidad y Educación en Salud, en el marco de las atribuciones y responsabilidades establecidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Salud, se propiciará el mejor desempeño en las acciones de formación y capacitación de recursos humanos para la salud de la propia Secretaría y de sus entidades descentralizadas y órganos desconcentrados.

El programa E010 “Formación y capacitación de recursos humanos para la salud” retoma las siguientes prioridades establecidas en la planeación nacional y sectorial:

### **Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018**

Objetivo: México prospero

4.1 Mantener la estabilidad macroeconómica del país.

4.1.1.3 Promover un ejercicio eficiente de los recursos presupuestarios disponibles, que permita generar ahorros para fortalecer los programas prioritarios de las dependencias y entidades.

### **Programa Sectorial de Salud 2013-2018**

Objetivo: 5 Asegurar la generación y uso efectivo de los recursos en salud

Estrategia 5.1 Fortalecer la formación y gestión de recursos humanos en salud

Estrategia transversal: 2, Gobierno Cercano y Moderno

La modificación en los alcances del programa a partir del ejercicio fiscal 2016 permitirá incrementar la eficacia y eficiencia en los recursos que se destinan a la formación y actualización

de los recursos especializados para la salud, así como también fortalecer la pertinencia, congruencia y oportunidad de las acciones de capacitación, al propiciar la definición, instrumentación y seguimiento integral de las políticas en la materia, así como en los presupuestos que se destinan a la formación y a la capacitación, cada uno con necesidades de financiamiento crecientes.

El Programa contribuye con los objetivos sectoriales y nacionales, a través de lograr que los especialistas formados y los servidores públicos capacitados cuenten con las aptitudes y conocimientos para atender eficientemente las necesidades de salud de la población, lo cual significa que si los especialistas se forman y se actualizan, esta condición permitiría contar con diagnósticos de salud más precisos y, en consecuencia, mejores tratamientos y, en el mediano plazo, incidir en la disminución de las tasas de morbilidad y mortalidad con lo cual se contribuye a lograr mejores condiciones de salud de la población

## **II.- Identificación y descripción del problema**

### **II.1 Definición del problema**

El problema central para ser atendido por el programa se identifica con las necesidades de contar con personal en los servicios de salud nacionales que respondan a las necesidades de atención de la población, por lo que se debe contar con formación de recursos humanos especializados y la adecuada capacitación de los servidores públicos de las entidades que participan en el programa.

En la formación de recursos humanos intervienen diversas instancias, particularmente externas al programa, como la Comisión Intersecretarial para la Formación de Recursos Humanos en Salud que en el caso del posgrado clínico establece de manera colegiada las necesidades de formación de especialistas médicos en el país, en ella también intervienen las instituciones de educación superior, además del propio médico en formación que en el desarrollo de especialidad tiene diversas incidencias propias de su vida personal y profesional dando como resultados la conclusión de su formación, baja, cambios de especialidad, entre otros eventos.

En este sentido, el problema a atender por las instituciones que participan en el programa se circunscribe principalmente a constituirse como campo clínico adecuado, con la productividad, infraestructura, apoyos didácticos y docentes con lo cual se atiende de manera específica la demanda que se les presenta de acuerdo a la capacidad instalada en la unidad hospitalaria.

En el área de capacitación para los servidores públicos también se manifiesta un rezago, motivado por diversos factores, entre ellos las limitaciones presupuestales, la disponibilidad de tiempo, la valoración de la importancia de la capacitación, la pertinencia, etc.

De manera concreta el problema a atender por el programa presupuestario se define de la siguiente forma:

## ***Rezago institucional en la formación de posgrado, actualización y capacitación de recursos humanos para la salud***

que tiene como causas:

- a) Acceso limitado a la formación de especialistas.
- b) Limitada formación del personal médico especializado para la salud.
- c) Limitada formación del personal no médico especializado para la salud.
- d) Mala distribución de médicos especialistas.
- e) Continua incorporación de subespecialidades o superespecialidades.
- f) Limitada actualización del personal de salud.
- g) Capacitación insuficiente o inadecuada

En el siguiente punto se expresa el árbol de problemas que sustenta la definición del problema que se ha realizado con anterioridad.

### **II.2 Árbol del problema**

Se presenta en los esquemas siguientes el árbol del problema en los términos de la Metodología de Marco Lógico en el cual se identifica el problema a atender, sus causas y consecuencias.

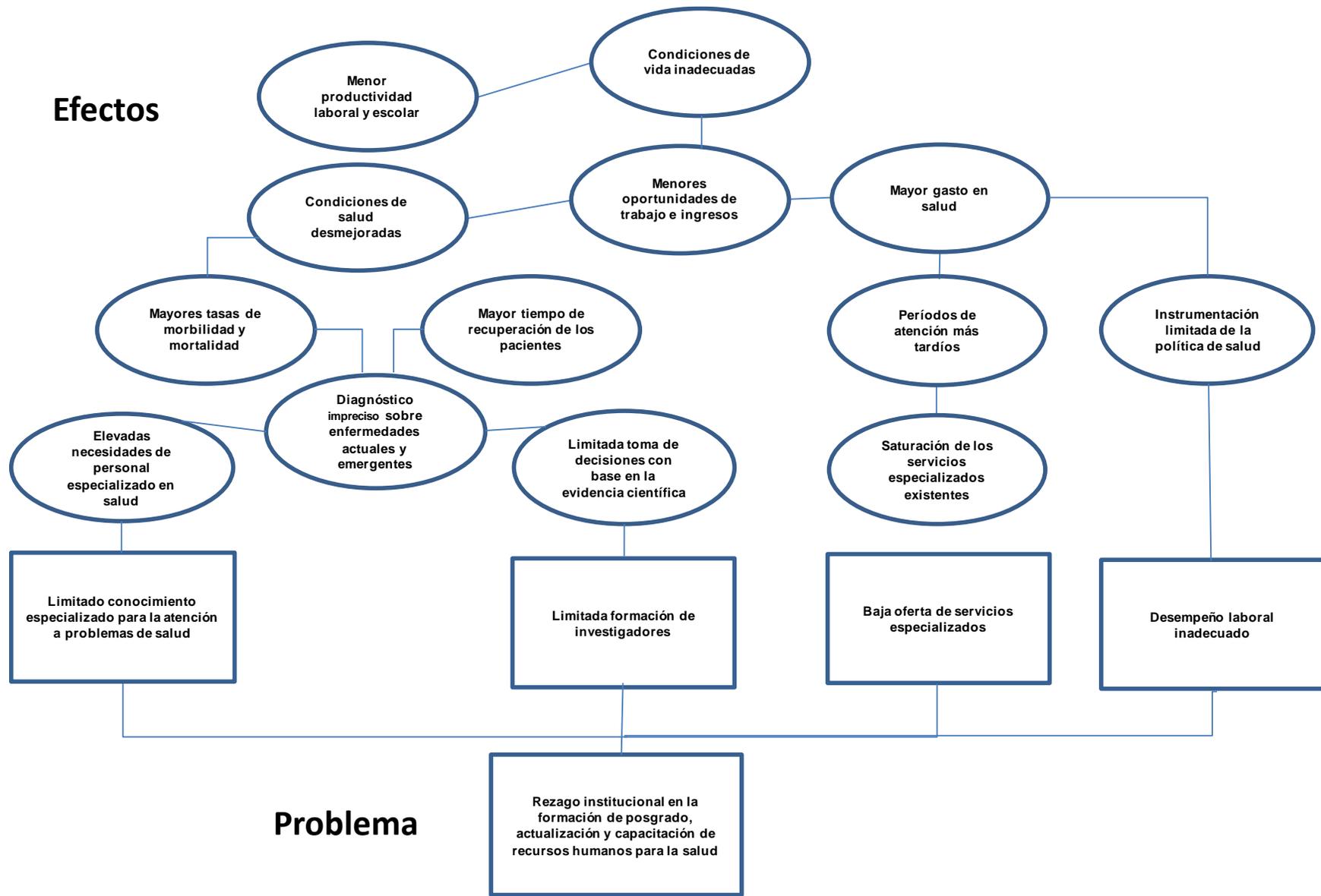
## **III.- Objetivos del programa**

### **III.1 Árbol de objetivos**

A partir de la definición del problema se presenta a continuación en términos de la Metodología de Marco Lógico la definición del árbol de objetivos:

# ÁRBOL DEL PROBLEMA

Árbol del problema

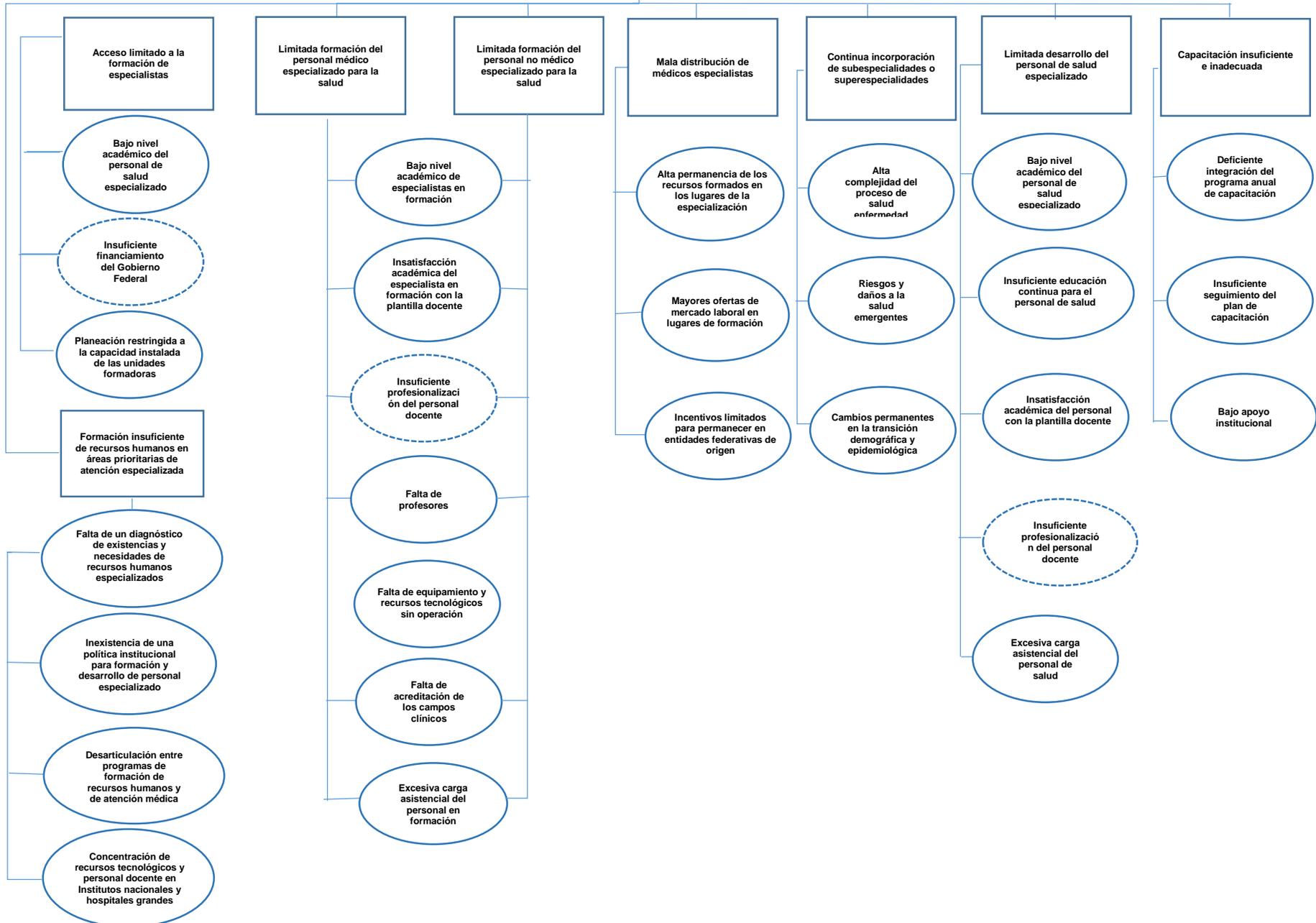


# Problema

Rezago institucional en la formación de posgrado actualizado y capacitación de recursos humanos especializados para la salud

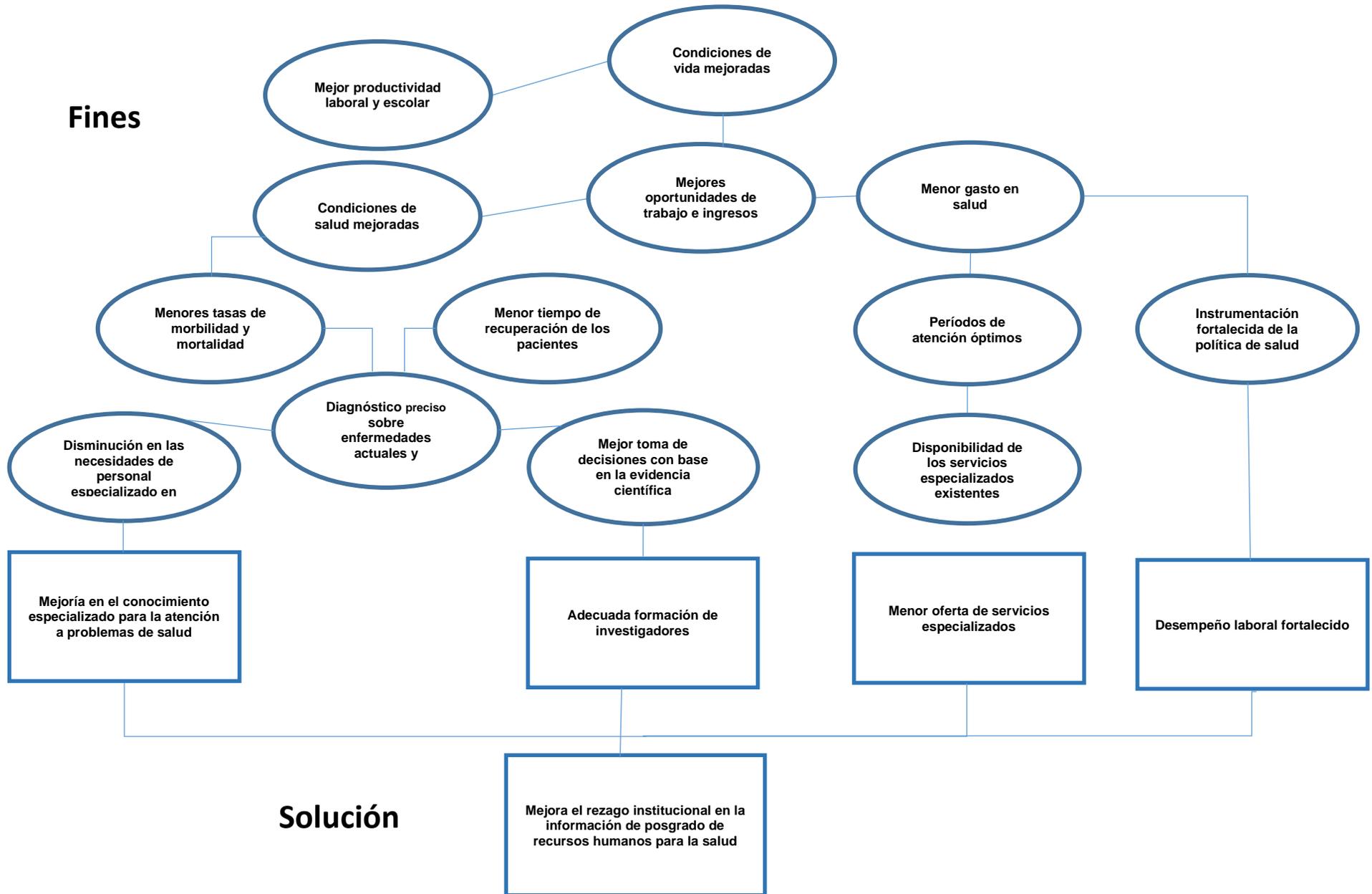


# Causas



# **ÁRBOL DEL OBJETIVOS**

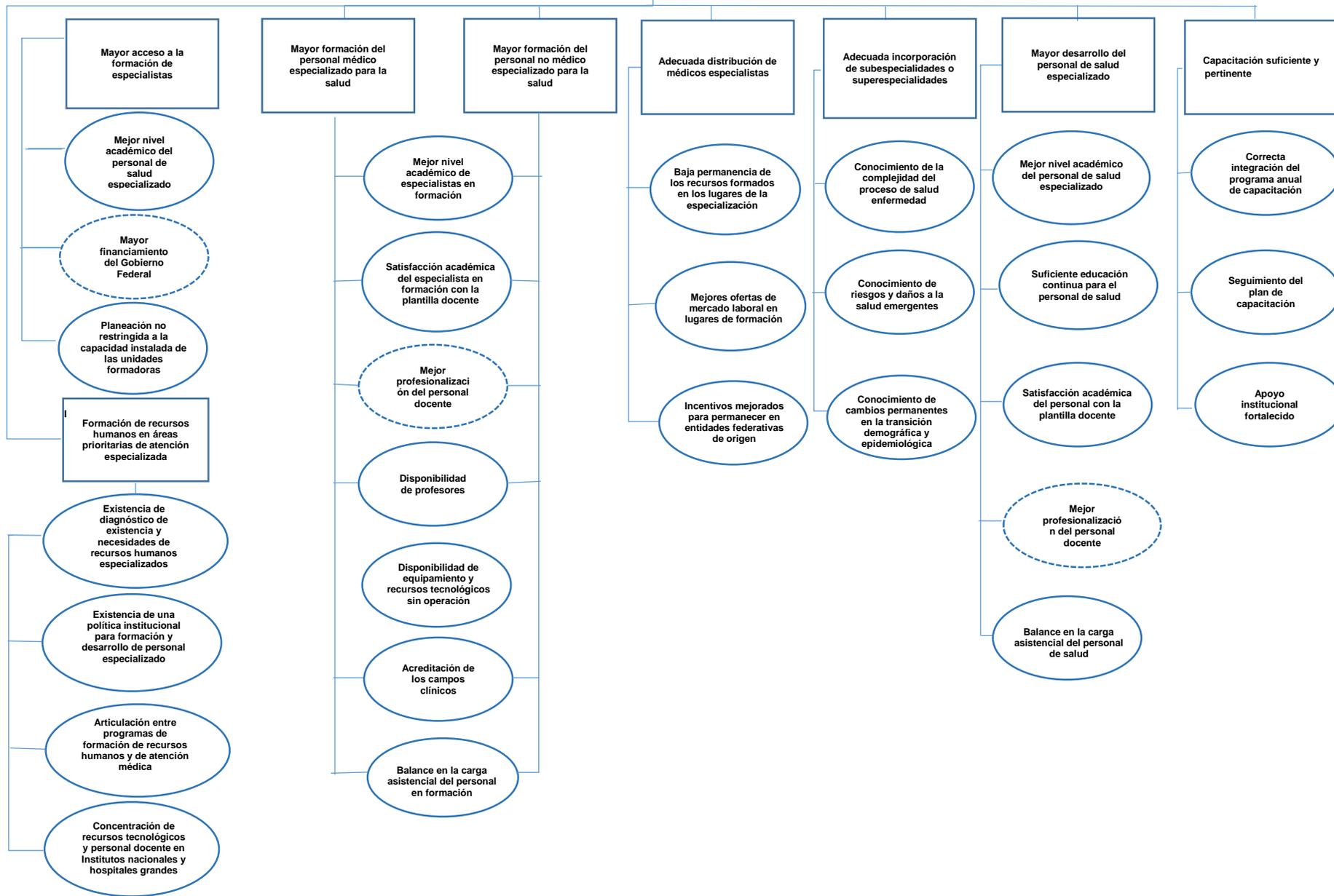
Árbol de Objetivos



## Solución

Mejora el rezago institucional en la información de posgrado de recursos humanos para la salud

## Medios



### III.2 Definición de los objetivos

En el contexto de la Metodología de Marco Lógico, el objetivo del programa presupuestario E010 “Formación y capacitación de recursos humanos para la salud”, se establece como el propósito del mismo para todas las instituciones participantes es:

***Los profesionales de la salud concluyen sus estudios de posgrado, educación continua y los servidores públicos de la Secretaría de Salud son capacitados en materia técnica y gerencial***

Los objetivos específicos se dividen en dos áreas: la formación y capacitación.

#### **Formación<sup>2</sup>:**

#### **Fortalecer la política en la formación, capacitación y educación continua del personal de salud de acuerdo con las características demográficas y epidemiológicas de la población**

Establecer la política de formación, capacitación y educación continua de los recursos humanos para la salud que facilite su integración en el Sistema Nacional de Salud.

- Establecer mecanismos técnicos normativos que orienten la política de formación, capacitación y educación continua de los recursos humanos en salud.
- Direccionar la formación de recursos humanos en disciplinas prioritarias y crear estrategias de distribución, de acuerdo con las características demográficas y epidemiológicas de la población.
- Transparentar y efficientar la planeación y asignación de campos clínicos en residencias y programas de pregrado para el personal de salud.
- Establecer mecanismos para garantizar mejores condiciones para el funcionamiento de los campos clínicos para servicio social del personal de salud.
- Estandarizar modelos educativos, de capacitación y educación continua, a través de la certificación de programas y profesionales de la salud.
- Construir una red de apoyo a la gestión del conocimiento con los diversos actores que contribuyen al Sistema Nacional de Salud.

#### Capacitación:

- Fortalecer la pertinencia de capacitación técnico - médica y administrativa y gerencial de los servidores públicos de la Secretaría de Salud.

---

<sup>2</sup> Programa de Acción Específico 2013-2018 “Estrategia Nacional para la Consolidación de la Calidad en los Establecimientos y Servicios de Atención Médica”, Dirección General de Calidad y Educación en Salud, pp 52

- Elevar el porcentaje de servidores públicos que recibieron capacitación técnico-médica y administrativa-gerencial
- Mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos a través de la capacitación.

#### **IV.- Cobertura y focalización**

La población a atender por el programa contempla dos vertientes: La formación y actualización de recursos humanos especializados para la salud, y la capacitación de servidores públicos de la Secretaría de Salud.

La formación de recursos humanos especializados para la salud contempla tres subpoblaciones:

- 1) Médicos especialistas en formación
- 2) Profesionales de la salud en posgrados no clínicos
- 3) Profesionales de la salud en educación continua

La capacitación se circunscribe a los trabajadores contratados por la Secretaría de Salud que son susceptibles de recibir estas acciones como lo establece la normatividad en la materia.

#### **IV.1 Caracterización y cuantificación de la población potencial**

Área Formación:

Para los médicos especialistas en formación la población potencial consiste en el número de médicos que acreditaron el Examen Nacional de Aspirantes a Residencias Médicas (ENARM) que solicitaron cursar estudios de posgrado en las diversas especialidades clínicas coordinadas por la CCINSHAE.

En posgrado no clínico la población potencial está constituida por los profesionales de distintas áreas del conocimiento que presentaron solicitud para ingresar a los programas de especialidad no médica, maestría y doctorado en las entidades coordinadas por la CCINSHAE.

En educación continua, la población potencial está referida al máximo número de profesionales de distintas áreas del conocimiento que es posible aceptar en las instituciones en función del número de profesores, aulas, recursos didácticos, etc. disponibles.

Área Capacitación:

La población potencial para las acciones de capacitación está definida como los servidores públicos susceptibles de capacitar de las unidades que participan en el programa presupuestario.

## **IV.2 Caracterización y cuantificación de la población objetivo**

Área Formación:

La población objetivo del componente médicos especialistas en formación está referido al número de becas proporcionadas por la Dirección General de Calidad y Educación en Salud, así como las propias entidades de la CCINSHAE para la formación médicos especialistas.

En posgrado no clínico la población objetivo está determinada por el número de profesionales de distintas áreas del conocimiento que es posible aceptar en base al número de profesores, aulas y recursos didácticos para realizar estudios de posgrado en los programas de especialidad no médica, maestría y doctorado ofrecidos por las entidades de la CCINSHAE.

Para educación continua la población objetivo está definido en función de los profesionales de la salud que se inscribieron a los cursos de educación continua impartidos por la CCINSHAE

Área Capacitación:

Se considera como población objetivo a los servidores públicos programados por capacitar en el ejercicio presupuestal correspondiente.

La actualización de la población potencial y objetivo se realiza en forma anual ya que tiene un fuerte vínculo con los recursos presupuestales autorizados.

## **IV.3 Padrón de beneficiarios**

El programa presupuestario no aplica para la definición de padrones de beneficiarios.

## **V. Consideraciones para la integración de la Matriz de Indicadores para Resultados**

La matriz de indicadores para resultados para el ejercicio fiscal 2016 específica de manera muy clara la debida identificación de las acciones de formación de recursos humanos especializados para la salud y las de capacitación con lo cual se fortalece su seguimiento específico y la rendición de cuentas.

Es preciso enfatizar que los recursos presupuestales que se destinan a la formación de recursos humanos especializados y la capacitación no son sujetos a compactación, sino a su fortalecimiento con la mayor eficiencia y eficacia en su uso para privilegiar el mayor activo de nuestro sistema de salud: sus recursos humanos.

# **CUANTIFICACIÓN POBLACIONAL**

**PP E010 "Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud "**  
**Componente: "Formación y desarrollo recursos humanos especializados para la salud"**  
**Detalle Poblacional**

**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



Poblaciones	POBLACION						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>1.- Médicos especializados son formados en las entidades de la CCINSHAE en las distintas ramas de la medicina</b>							
Población Potencial:	7640	7,640	6,075	6,075	6,075	6,939	6,935
Población objetivo:	3,306	3,306	3,306	3,306	3,306	3,288	2,840
Población atendida:	3,179	3,179	3,306	3,306	3,306	3,288	2,840
<b>2.- Profesionales de distintas áreas del conocimiento realizan estudios de posgrado en las áreas de la salud.</b>							
Población Potencial:	1,429	1,509	1,488	1,503	1,433	1,372	1,411
Población objetivo:	1,420	1,499	1,471	1,488	1,414	1,302	1,333
Población atendida:	1,232	1,261	1,264	1,302	1,188	1,047	1,132
<b>3. Personal de salud recibe educación continua en temas específicos.</b>							
Población potencial:	134,254	140,987	131,901	123,348	133,449	141,961	122,338
Población objetivo:	122,424	128,497	121,451	110,705	118,562	124,869	106,812
Población atendida:	121,035	138,506	117,595	108,979	114,379	120,941	102,801
<b>TOTAL POBLACIÓN POR COMPONENTE "FORMACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS ESPECIALIZADOS PARA LA SALUD"</b>							
Población potencial:	143,323	150,136	139,464	130,926	140,957	150,272	130,684
Total Población objetivo:	127,150	133,302	126,228	115,499	123,282	129,459	110,985
Población atendida:	125,446	142,946	122,165	113,587	118,873	125,276	106,773

**PP E010 "Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud "**  
**Componente: "Capacitación administrativa y gerencial de Servidores Públicos"**  
**Detalle Poblacional**

**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



Poblaciones	POBLACION						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Componente: Capacitación administrativa y gerencial</b>							
<b>Población Potencial:</b>	40,817	38,363	38,459	38,824	35,956	40,226	40,760
<b>Población objetivo:</b>	28,256	24,491	25,519	24,381	21,556	25,718	24,735
<b>Población atendida:</b>	15,541	23,844	21,794	22,402	20,301	18,630	19,788

**PP E010 "Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud "**  
**Concentrado Poblacional**

**SALUD**  
 SECRETARÍA DE SALUD

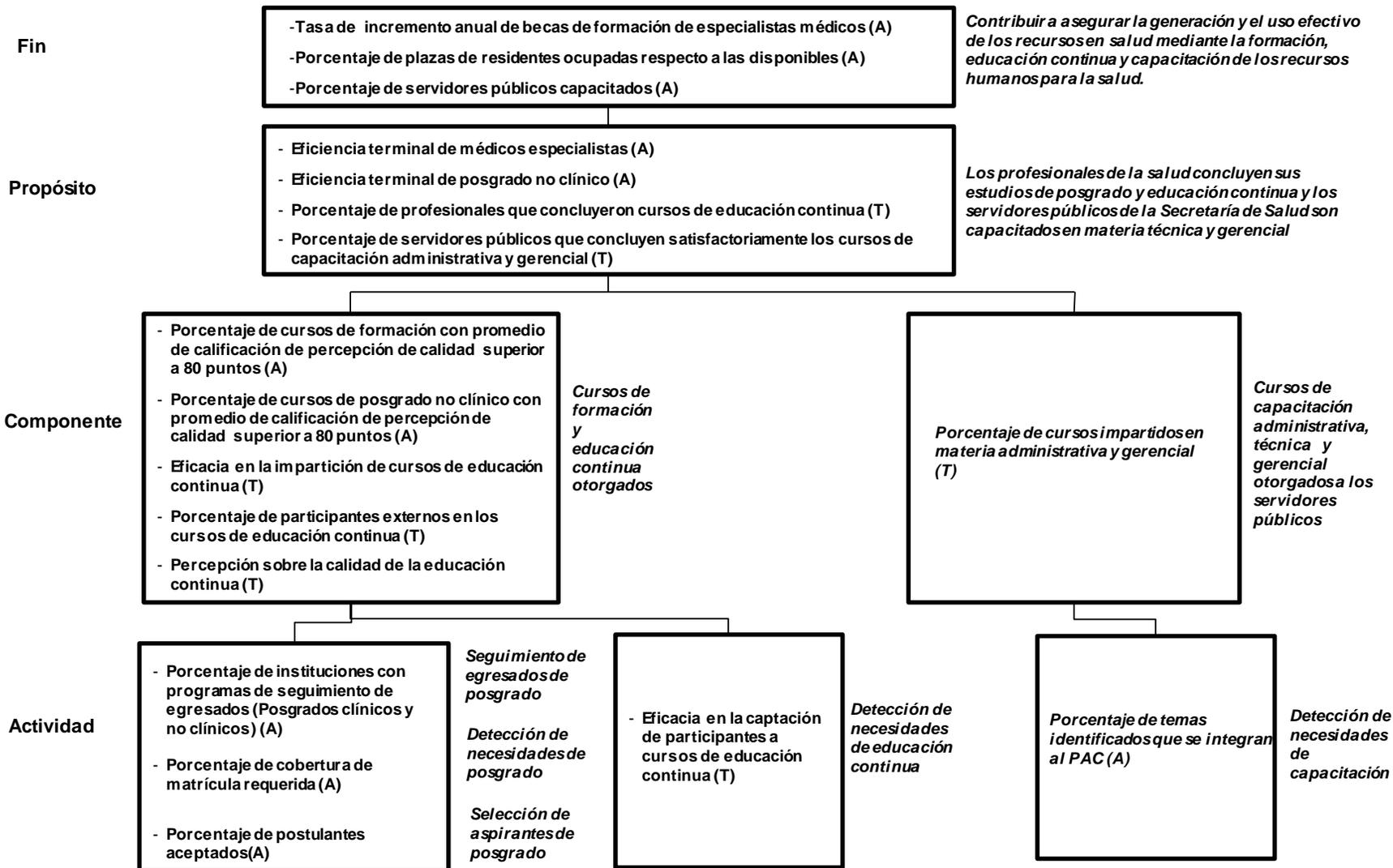


Poblaciones	POBLACION						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Componente: Formación y Desarrollo de recursos humanos para la salud</b>							
Población Potencial:	143,323	150,136	139,464	130,926	140,957	150,272	130,684
Población objetivo:	127,150	133,302	126,228	115,499	123,282	129,459	110,985
Población atendida:	125,446	142,946	122,165	113,587	118,873	125,276	106,773
<b>Componente: Capacitación administrativa y gerencial</b>							
Población Potencial:	40,817	38,363	38,459	38,824	35,956	40,226	40,760
Población objetivo:	28,256	24,491	25,519	24,381	21,556	25,718	24,735
Población atendida:	15,541	23,844	21,794	22,402	20,301	18,630	19,788
<b>POBLACIÓN TOTAL DEL PROGRAMA</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Población potencial:	184,140	188,499	177,923	169,750	176,913	190,498	171,444
Total Población objetivo:	155,406	157,793	151,747	139,880	144,838	155,177	135,720
Población atendida:	140,987	166,790	143,959	135,989	139,174	143,906	126,561

# **MATRÍZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS**

**Matriz de Indicadores para Resultados 2016**

**PP E010 "Formación y capacitación de recursos humanos para la salud"**



Dirección General de Recursos Humanos

Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad

Dirección General de Calidad y Educación en salud