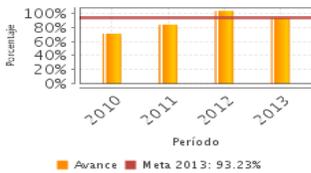


Descripción del Programa:

El programa tiene por objetivo lograr que los servidores públicos de la Secretaría de Salud estén capacitados en materia técnica y gerencial y que ello les permita mejorar los conocimientos desarrollados en el ejercicio de sus funciones. Los recursos transferidos a unidades del sector central de la Secretaría de Salud, órganos desconcentrados, institutos de salud y hospitales sirven para que su personal adscrito pueda acceder a cursos de capacitación técnica y gerencial, para ello, la Dirección General de Recursos Humanos elabora un Programa Anual de Capacitación y contrata a los proveedores que proporcionan cursos en las áreas identificadas mediante una Detección de Necesidades de Capacitación en materia administrativa.

Resultados

Porcentaje de profesionalización de los recursos humanos a través de la capacitación gerencial y técnica en materia administrativa en la Secretaría de Salud

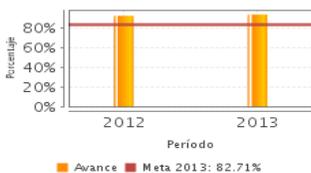


Frecuencia: Anual
Año base: 2010
Meta: 93.23 %
Valor: 93.88 %

¿Cuáles son los resultados del programa y cómo los mide?

No cuenta con ningún tipo de evaluación, por lo que no se pueden identificar resultados por ese medio. El valor del indicador de fin (93.9%) debe representar el porcentaje de personal capacitado que mejoró sus funciones mediante la capacitación, sin embargo, representa la cobertura del programa (13,061 de 13,913). En tanto, el indicador de propósito (segundo gráfico) representa el porcentaje de capacitados en 2013 (93.5%) respecto a los que se capacitó en 2012 y, el segundo indicador de propósito alude al porcentaje de personal capacitado (94.1%) respecto al personal programado para capacitar. Sobresale el hecho de que tanto el denominador del indicador de fin (13,913) como el numerador de los indicadores de propósito (20,483 y 20,310) corresponden a la cifra de personal capacitado, sin embargo, como puede observarse, dicha cifra es distinta para los tres indicadores. El valor 93.5% del indicador de propósito representado en el segundo gráfico implica que en 2013 se capacitó a 20,483 personas que representaron 93.5% de 21,900 capacitados en 2012, sin embargo, para obtener el valor del indicador en 2012 (92.2%) se consideró que la cifra de capacitados en ese año fue de 26,366 lo cual representa una discrepancia en la cifra real de capacitados en 2012. En 2010 y 2011 este indicador de propósito se refería a la tasa de incremento del personal capacitado respecto al año anterior, sin embargo, a partir de 2012 mide un porcentaje cuya meta implica una reducción del personal capacitado respecto al año previo.

Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia gerencial y técnica en los dos últimos ejercicios.



Frecuencia: Semestral
Año base: 2010
Meta: 82.71 %
Valor: 93.53 %

Definición de Población Objetivo:

Número de personas adscritas a la plantilla ocupacional de las unidades participantes que se programa capacitar en materia técnica y gerencial con al menos una acción de capacitación.

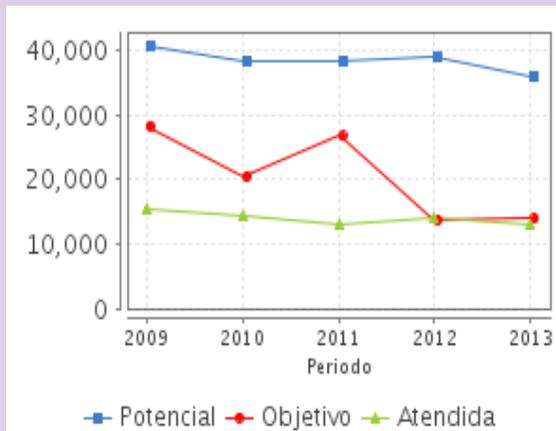
Cobertura

Entidades atendidas	6
Municipios atendidos	-
Localidades atendidas	-
Hombres atendidos	8,856
Mujeres atendidas	4,205

Cuantificación de Poblaciones

Unidad de Medida PA	Valor 2013
Personas	
Población Potencial (PP)	35,956
Población Objetivo (PO)	13,913
Población Atendida (PA)	13,061
Población Atendida/ Población Objetivo	93.88 %

Evolución de la Cobertura



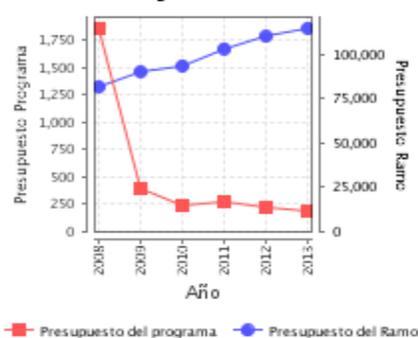
Análisis de la Cobertura

Para cuantificar sus poblaciones se retomó el criterio de al menos una acción de capacitación, ya que en años anteriores se consideraba el número de acciones de capacitación y no el de personas capacitadas, siendo este último el que coincide con la definición de sus poblaciones. Lo anterior explica las diferencias entre la información asentada en la ficha 2012 en relación a este ejercicio 2013, pues los niveles de cobertura reportados para 2010 y 2011 en la ficha 2012 fueron del 97 y 85% respectivamente, mientras que para este ejercicio, considerando el criterio de cuantificación adecuado, se reportan del 71 y del 49% para esos mismos años.

Cobertura

Análisis del Sector

Presupuesto Ejercido Programa vs. Ramo



Presupuesto Ejercido *

Año	Presupuesto del Programa (MDP) (1)	Presupuesto del Ramo (MDP) (2)	% = (1)/(2)
2008	1,854.58	81,513.30	2.28 %
2009	384.36	90,034.11	0.43 %
2010	234.66	93,410.93	0.25 %
2011	279.31	103,051.00	0.27 %
2012	224.90	109,769.12	0.20 %
2013	191.17	114,534.29	0.17 %

Año de inicio del Programa: 2008

Análisis del Sector

El programa se alineó al objetivo 5 del Programa Sectorial de Salud 2013-2018 "Asegurar la generación y el uso efectivo de los recursos en salud". Sus recursos se orientan principalmente al pago de servicios personales, que se traducen en su contribución a la línea de acción 5.1.3 referida a impulsar la actualización y capacitación continua. Destaca por su participación en el presupuesto, el Hospital General de México. La existencia de un subejercicio del 26% en 2013 se tradujo en la disminución del presupuesto ejercido de este último año respecto a 2012.

* Valores a precios constantes promedio de 2012, actualizados con el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC)
MDP: Millones de Pesos

Fortalezas y/o Oportunidades

1. Se cuenta con un eje sólido para la planeación de metas de cobertura, ya que el programa ha trabajado satisfactoriamente en un mejor criterio para la cuantificación de sus poblaciones, con lo que se logró evitar duplicidades en la cuantificación.
2. La gestión de las actividades del programa toma como elemento guía la elaboración de un Programa Anual de Capacitación a partir de una Detección de Necesidades de Capacitación.

Debilidades y/o Amenazas

1. No cuenta con un diagnóstico y evaluaciones externas que le hayan permitido identificar Aspectos Susceptibles de Mejora.
2. Los indicadores de resultado son inconsistentes. El indicador de fin no responde a un objetivo mayor al cual contribuya el programa, además se supone que su medio de verificación es una evaluación a la capacitación, sin embargo, su valor se ha obtenido mediante el cálculo de la cobertura del programa (Población Atendida/Población Objetivo). Asimismo, los indicadores de propósito no muestran adecuadamente los resultados alcanzados y ninguno de los indicadores de componente valora la calidad de la capacitación otorgada.
3. La cifra de cobertura en 2013 es inconsistente con respecto a los valores considerados en las fórmulas de cálculo de los indicadores de resultados.

Recomendaciones

1. Un reto permanente del programa consiste en generar estudios y evaluaciones que permitan mejorar su operación.
2. Los indicadores deben revisarse considerando lo siguiente: Debe cuidarse que el nombre corresponda a su fórmula de cálculo y que sean efectivamente las variables señaladas en las formulas las que se utilicen, evitando así errores como los que presenta el indicador de fin. A dicho nivel el indicador debe corresponder a la medición de algo a lo que el programa contribuya, no de algo cuyo cumplimiento sea su responsabilidad exclusiva. Respecto a los indicadores de propósito, la fórmula del primero debe corresponder a la de una tasa de crecimiento no a un porcentaje y debe analizarse la posibilidad de incluir algún otro indicador de eficacia en lugar del de cobertura medida en términos de lo alcanzado contra lo programado. A nivel componente y no a nivel fin es donde caben indicadores que midan el grado de satisfacción de los beneficiarios de la capacitación. Finalmente, los medios de verificación deben ser consistentes y confiables.
3. La cifra de cobertura debe ser consistente con la que se utilice para obtener el valor de los indicadores, o bien, debe definirse si para el cálculo de los indicadores se tomará como referencia el total de capacitaciones y no de capacitados.

Cambios a normatividad en el ejercicio fiscal actual

1. No se identificaron cambios a la normatividad en el ejercicio actual, ya que el programa se sustenta normativamente en el artículo 29 fracción XV del Reglamento Interior de la Secretaría de Salud que establece que corresponde a la Dirección General de Recursos Humanos "Definir y conducir el Sistema Nacional de Capacitación y desarrollo del personal de la Secretaría, así como coordinar programas de capacitación técnico administrativa con base en las necesidades de las diferentes unidades administrativas y en apego a la legislación y normatividad aplicable."

Cambios en el marco normativo de la integración de los Programas Sectoriales 2013-2018

1. A partir de la integración del Programa Sectorial de Salud 2013-2018 el programa E019 alineó su objetivo a nivel de fin al objetivo sectorial 5 "Asegurar la generación y el uso efectivo de los recursos en salud" y específicamente a la estrategia 5.1 "Fortalecer la formación y gestión de recursos humanos en salud".
2. No se identifican cambios en la operación del programa derivados a partir de la integración del programa sectorial 2013-2018.

Datos de Contacto**Datos de Unidad Administrativa***(Responsable del programa o acción)*

Nombre: Graciela Romero Monrroy

Teléfono: 50621600 ext. 58455

Correo electrónico: graciela.romero@salud.gob.mx

Datos de Unidad de Evaluación*(Responsable de la elaboración de la Ficha)*

Nombre: Laura Elena Gloria Hernández

Teléfono: 55145760

Correo electrónico: laura.gloria@salud.gob.mx

Datos de Contacto CONEVAL*(Coordinación de las Fichas de Monitoreo y Evaluación)*

Thania de la Garza Navarrete tgarza@coneval.gob.mx 54817245

Manuel Triano Enríquez mtriano@coneval.gob.mx 54817239

Érika Ávila Mérida eavila@coneval.gob.mx 54817289

ND - No Disponible

SD - Sin Dato

NA - No Aplica

Clave presupuestaria E019