



**MATRIZ DE INDICADORES 2023
DEL PROGRAMA E010 “FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ESPECIALIZADOS PARA LA SALUD”
FICHA TÉCNICA**

Porcentaje de temas identificados que se integran al Programa Anual de Capacitación

1. Datos de relación del indicador

Programa presupuestario	E010	Identificador del programa	E010
Unidad responsable del programa presupuestario Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad			
Clasificación del programa presupuestario		Prestación de Servicios Públicos	
Cobertura Profesionales de la salud que realizan actividades de capacitación			
Prioridades Dotar de conocimientos, habilidades y actitudes al personal institucional para el mejor desempeño de sus labores			
Objetivo: (Fin, Propósito, Componente o Actividad): Actividad: Detección de necesidades de capacitación			

2. Datos de identificación del indicador

Nombre del indicador:	Identificador del indicador	1
Porcentaje de temas identificados que se integran al Programa Anual de Capacitación	No. de indicador: 5 C	
Dimensión a medir: Eficacia	Definición: Expresa los resultados del proceso de identificación y selección de temas relevantes para la capacitación del personal a partir del proceso de detección de necesidades	
Método de cálculo: (Número de temas incluidos en el Programa Anual de Capacitación / Número de temas detectados que se apegan a las funciones de los servidores públicos) x 100	Unidad de medida: Porcentaje	
Desagregación geográfica: Nacional	Frecuencia de medición: Anual	

3. Características del indicador

Claridad	Relevancia	Economía	Monitoreables	Adecuado	Aporte Marginal
1	1	1	1	1	1

Justificación de las características:





Claridad: El indicador es preciso e inequívoco

Relevancia: Permite visualizar la cobertura del programa anual de capacitación respecto al total de temas que se detectaron como necesidades de los servidores públicos

Economía: Los datos base del indicador están disponibles en la institución que opera el programa presupuestario

Monitoreable: El indicador puede ser verificado en los sistemas de información institucionales

Adecuado: El indicador permite la estimación del desempeño del programa

Aporte Marginal: Identifica la priorización de los temas detectados de acuerdo con las necesidades de capacitación de los servidores públicos.

Serie de información disponible: 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022

Responsable del indicador: Dirección General de Recursos Humanos y Organización, DGCES, ODPF y entidades ejecutoras del Programa

4. Determinación de metas

Línea base, valor y fecha (año y período)			Meta y período de cumplimiento		
Valor	Año	Período	Valor	60	
66.7	2018	Enero-Diciembre	Período de cumplimiento	Enero-Diciembre	
Comportamiento del indicador hacia la meta			Parámetros de semaforización		
Ascendente			Verde	Amarillo	Rojo
Factibilidad		Razonable	95 % <= X <= 105%	90 % <= X < 95% ó 105% < X <= 110%	X < 90% ó X > 110%

5. Características de las variables (metadatos)

Variables	
Nombre	Descripción de la variable
V1 Número de temas incluidos en el Programa Anual de Capacitación	Número de temas incluidos para llevar a cabo internamente o contratar, con recursos del programa presupuestario E010, detallados en el Programa Anual de Capacitación para el desarrollo de las funciones de los servidores públicos
V2 Número de temas detectados que se apegan a las funciones de los servidores públicos	Total de temas identificados por las instituciones o áreas responsables para la capacitación que contribuya al desarrollo de las funciones de los servidores públicos, derivado del análisis de la Detección de Necesidades de Capacitación.
Fuentes (medios de verificación):	Unidad de medida
Informe de Capacitación del área de enseñanza	Tema
Informe de Capacitación del área de enseñanza	Tema



Desagregación geográfica Nacional (Cobertura del programa)	Frecuencia Anual
Método de recopilación de datos Explotación de registro administrativo	Fecha de disponibilidad de información Marzo 2024 (Definitivo)

6. Referencias adicionales

Referencia internacional	Serie estadística

Gráfica del comportamiento del indicador

Comentarios técnicos

1. Para el indicador se considera **servidor público** a todo aquel individuo que presta sus servicios contratado en las unidades administrativas de la Secretaría de Salud y sus Órganos Desconcentrados por función y entidades descentralizadas sectorizadas. **No incluir a los trabajadores eventuales**
2. La variable 1 contempla las acciones de capacitación realizadas con recursos de capacitación de la propia institución sin financiamiento adicional (capacitación interna), así como la contratación externa que está condicionada a la suficiencia de presupuesto otorgado en el ejercicio fiscal a la institución en el **programa presupuestario Pp E010 Formación y capacitación de recursos humanos para la salud**.
3. La detección de necesidades de capacitación se hará con un instrumento institucional específico que se orientará en dos vertientes: Capacitación técnico-médica y Capacitación Gerencial-administrativa.
4. Las unidades, Órganos desconcentrados por función y entidades descentralizadas ejecutoras programarán, darán seguimiento y rendirán informes de su desempeño, en cada uno de estos apartados por lo cual es indispensable conserven la documentación comprobatoria de estas acciones.
5. La **capacitación técnico-médica** se caracteriza por atender a las labores sustantivas de la Secretaría de Salud y sus Órganos desconcentrados y organismos descentralizados, en temas como protección contra riesgos sanitarios, prevención y promoción de la salud y atención médica, rectoría, bioestadística, fortalecimiento de capacidades didácticas o pedagógicas del personal docente, entre otros.
6. 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. Se incluyen en esta categoría las capacidades de gestión como el liderazgo, visión estratégica, planeación estratégica, orientación a resultados del personal que desarrolla labores de coordinación y de dirección. En esta categoría también se contemplan las acciones de capacitación orientadas al apoyo administrativo a las labores sustantivas como redacción, manejo de conflictos, de software, entre otras.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL
ALTA ESPECIALIDAD
CIUDAD VICTORIA

7. **El Programa Anual de Capacitación** documento institucional que detalla todos los temas sobre los que se realizará la capacitación del personal y clasifica los eventos de acuerdo a su temática en técnico-médicos o administrativo-gerencial, **además de establecer si su realización requiere la erogación de recursos del programa presupuestario E010 de la institución a través de la contratación de cursos o eventos de capacitación, o si éstos serán realizados con recursos internos.**
8. En la Secretaría de Salud, la consolidación de las acciones de capacitación técnico-médica la llevarán a cabo la Dirección General de Calidad y Educación en Salud y será la Dirección General de Recursos Humanos y Organización quien consolidará lo referente a la capacitación administrativa-gerencial de acuerdo al contenido temático de cada Evento.

