



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



**HOSPITAL REGIONAL
ALTA ESPECIALIDAD**

CIUDAD VICTORIA

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO

2020

INDICE

	No. Página
I. Presentación	2
II. Fundamento Normativo	3
III. Siglas y Acrónimos	5
IV. Origen de los recursos para instrumentación del Programa	6
V. Vinculación con el Plan Nacional de Desarrollo	6
VI. Análisis del Estado Actual	9
Estrategias de Fortalecimiento Acorde al FODA	14
VII. Programa de Trabajo por Actividad Sustantiva.	17
Atención Médica	17
Enseñanza	19
Investigación	21
VIII. Presupuesto Total Anual Calendarizado por Capítulo y Programa	25
IX. Metas	26
E010 Capacitación y Formación de Recursos Humanos para la Salud	26
E022 Investigación Y Desarrollo Tecnológico en Salud	34
E023 Atención a la Salud	37

I. PRESENTACIÓN

El Programa Anual de Trabajo del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria “Bicentenario 2010” (HRAEV) es el resultado de un esfuerzo por agrupar las capacidades en un objetivo estratégico. Este Programa de Trabajo tiene como sustento y punto de partida las propuestas de la 4a. Transformación del País (política, económica y social); considera la responsabilidad social que tiene nuestro Hospital de proponer nuevos alcances y cambio de paradigmas basados en estrategias centradas en el paciente y en los profesionales de la salud. Si bien considera las directrices básicas contenidas en el proyecto de nación, incluye las recomendaciones de organismos internacionales con la finalidad de que el HRAEV tenga una aportación para coadyuvar a la consolidación del Sistema Nacional de Salud, proporcionando servicios médicos de alta especialidad e impulsando los estudios, programas, proyectos e investigaciones inherentes a su ámbito de competencia; se conforma a través de un marco de referencia para la alineación de la organización en torno a una visión común del presente y futuro del HRAEV, y es la base para la programación de operaciones, actividades a nivel individual y planeación de las áreas a lo largo de su cadena de valor que constituye el objeto de creación del mismo.

De tal manera, en el presente Programa de Trabajo los proyectos se focalizan en el uso eficiente de recursos, la optimización y la responsabilidad social, con base en los tres ejes primordiales del Hospital: Atención Médica, Investigación, Educación-Capacitación, sin olvidar la Administración. La nueva relación con el paciente debe promover un desarrollo integral sostenible y resiliente, basado en innovación,

competitividad y conocimiento. Construyendo un sistema de salud cada vez más sólido, amigable, eficiente y equitativo. Lo anterior, en un ambiente de coordinación multi y polifacética, de rastreabilidad, tanto de los propios receptores del servicio, como de los profesionales y demás tratantes, para su control, y evaluado con fines de transparencia, la rendición de cuentas, y la mejora continua. Es por ello, que se establece un nuevo enfoque en donde todos los proyectos presentados están basados primero en el paciente, después en el profesional de la salud, en el hospital, en el sector y al final en las relaciones intersectorial. Así mismo, se plasma el análisis situacional de la Institución, a fin de establecer la óptima identificación de las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades que nos permitan establecer estrategias específicas. Conducir el quehacer de la Institución hacia el estadio que establece el nuevo modelo de salud integral e inclusiva, con el receptor de los servicios como centro prioritario de atención, conforme lo contempla el proyecto de nación 2019 - 2024 de la presente administración federal.

II. FUNDAMENTO NORMATIVO

El Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria “Bicentenario 2010”, cumple su función de brindar salud a la población mexicana bajo el mandato del Artículo 4o. párrafo IV la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que garantiza que “Toda persona tiene derecho a la protección de la salud”. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución” y la Ley Federal de las Entidades Paraestatales en su Artículo 58

fracciones I y II; Ley de Planeación artículos 2, 3, 17, 24 y 27; Artículo 6, fracción I del Decreto de Creación del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria y Artículo 8 Fracc. I y Art. 17 Fracc. V de su Estatuto Orgánico.

De acuerdo a lo anterior, los Ordenamientos Jurídicos vinculados con los Objetivos Institucionales son los siguientes:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Código Fiscal de la Federación.
- Código Civil Federal.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
- Ley del Impuesto sobre la Renta.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Ley Federal de Procedimiento Administrativo.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional.
- Ley General de Salud.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

- Decreto por el que se crea el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria, como un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal.
- Manual de Organización Específico del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria.

De igual manera son aplicables todas aquellas disposiciones administrativas que en ámbito de sus atribuciones decreten la Secretaría de Salud, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de la Función Pública, en tanto son publicadas en el Diario Oficial de la Federación.

III. SIGLAS Y ACRÓNIMOS

DOF: Diario Oficial de la Federación

HRAEV: Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria “Bicentenario 2010”

MIR: Matriz de Indicadores para Resultados

PND: Programa Nacional de Desarrollo

SHCP: Secretaría de Hacienda y Crédito Público

SFP: Secretaría de la Función Pública

SS: Secretaría de Salud

IV. ORIGEN DE LOS RECURSOS PARA LA INSTRUMENTACIÓN DEL PROGRAMA

La totalidad de las acciones que se consideran en este programa, incluyendo aquellas correspondientes a sus Objetivos prioritarios, Estrategias prioritarias y Acciones puntuales, así como las labores de coordinación interinstitucional para la instrumentación u operación de dichas acciones, y el seguimiento y reporte de las mismas, se realizarán con cargo al presupuesto autorizado de los ejecutores de gasto participantes en el programa, mientras éste tenga vigencia.

V. VINCULACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 vislumbra objetivos y directrices adoptadas desde el Gobierno Federal destacando tres ejes denominados:

Eje 1 Justicia y Estado de derecho

Eje 2 Bienestar

Eje 3 Desarrollo económico

Tres ejes transversales:

- a) Inclusión e igualdad sustantiva
- b) Combate a la corrupción y mejora de la gestión pública
- c) Territorio y desarrollo sustentable

El sector salud en el cual se encuentra el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria se alinea con el Eje dos, Bienestar, que está dirigido a garantizar que

la población cubra sus necesidades básicas de forma que tengan acceso a una vida digna. Lo anterior implica atender el derecho a la salud, esto conlleva a que el HRAEV contemple acciones que permitan un ejercicio efectivo de los usuarios de los servicios del Hospital y que se garantice una cobertura mínima de protección social, con énfasis en aquellas personas que enfrentan alguna condición de desigualdad, pobreza, marginación o que por algún motivo se encuentren en situaciones de vulnerabilidad.

La alineación con el eje del Desarrollo Económico es particular porque se considera que una economía fuerte y prospera fortalece la formación de capital humano y la productividad, moderniza la infraestructura, fomenta la inversión favorecen un entorno de competencia, eficiencia y empleo productivo, en el caso del Instituto para la investigación se fortalecerá la innovación, inversión en tecnología y apertura económica.

El Eje Transversal estrechamente vinculado para el cumplimiento del PND que se alinean en el Sector Salud es:

Eje transversal 1. Inclusión e igualdad sustantiva. Este eje considera las desigualdades por razón de sexo, origen étnico, edad, condición de discapacidad y condición social entre otros, por lo que, a través de la Investigación, Formación de recursos humanos y la Atención de la Salud se buscará su eliminación o reducción, generando acciones con perspectiva de género, generacional, intercultural y de



desarrollo territorial. El eje considera a las personas como titulares de derechos, y busca garantizar que las personas hagan ejercicio efectivo de los mismos.

En el Proyecto de Plan Nacional de Salud 2019-2024 el Objetivo General establece hacer efectivo el artículo 4to constitucional que señala que toda persona tiene derecho a la protección de la salud.

Es por ello, que la Dirección General de este Hospital establece un enfoque en donde todos los proyectos presentados están basados primero en el paciente, después en el profesional de la salud, en el hospital, en el sector y al final en las relaciones intersectorial. Así mismo, plasma el análisis situacional de la Institución, a fin de establecer la óptima identificación de las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades que nos permitan establecer estrategias específicas, que conduzca el quehacer diario del Hospital hacia el nuevo modelo de Salud integral e inclusiva, con paciente como receptor de los servicios y centro prioritario de nuestra atención, conforme lo contempla nuestra Administración Pública Federal 2018 -2024.

VI. ANALIS DEL ESTADO ACTUAL

El análisis FODA tiene como objetivo el identificar y analizar las Fuerzas y Debilidades de la Institución u Organización, así como también las Oportunidades y Amenazas, que presenta la información que se ha recolectado. Se utilizó para desarrollar un plan que tome en consideración muchos y diferentes factores internos y externos para así maximizar el potencial de las fuerzas y oportunidades minimizando así el impacto de las debilidades y amenazas. De tal manera se presenta el diagnóstico situacional del Hospital, analizando cada una de las áreas que lo conforman.

FORTALEZAS

INSTITUCIONAL

- ✓ Gestión enfocada a la adecuada distribución del presupuesto de la institución.
- ✓ Infraestructura asistencial amplia y de vanguardia para dar cobertura a la demanda de la atención médico quirúrgica de alta especialidad.
- ✓ El Hospital cuenta con recursos humanos altamente especializados para proporcionar atención en casos de alta complejidad.
- ✓ Optimización de recursos en apego a los Programas de Ahorro Institucionales.

ATENCIÓN MÉDICA

- ✓ Es centro de referencia regional de especialidades.
- ✓ Se tienen 16 acreditaciones en FPGC, que permiten atender pacientes con patologías de gastos catastróficos y Seguro Médico Siglo XXI.
- ✓ Se cuenta con tecnología de punta y equipamiento médico, en muchos casos único en la zona, lo cual le permite ser líder en servicios de alta especialidad.

- ✓ Departamento de enfermería alineado al cuidado del paciente con calidad y seguridad.

ENSEÑANZA

- ✓ Estructura y funcionalidad Hospitalaria.
- ✓ Personal institucional profesional.
- ✓ Programa anual flexible a las necesidades epidemiológicas avalado por Instituciones Educativas.
- ✓ Indicadores establecidos por la C.C.I.N.S.H.A.E.

INVESTIGACIÓN

- ✓ El área de investigación del Hospital cuenta con investigadores con nombramiento en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).
- ✓ El HRAEV tiene asignado Presupuesto Federal Institucional destinado a Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico de la Salud.
- ✓ El área de investigación del HRAEV cuenta con laboratorio propio.

DEBILIDADES

INSTITUCIONAL

- ✓ La red de referencia y contra referencia aún deficiente.
- ✓ Sub utilización de la totalidad de la infraestructura del hospital por falta personal médico y de enfermería para cubrir todas las áreas.
- ✓ Plantilla de personal de base-confianza insuficiente que fortalezca la atención medica ofrecida por este Hospital y contribuya la apertura de nuevos servicios de salud.
- ✓ Demanda de servicios inducida no controlada.



ATENCIÓN MÉDICA

- ✓ Ocupación hospitalaria por debajo de la ideal, por poca referencia de pacientes de los tres estados que componen la región.
- ✓ Equipo de cómputo para personal médico y enfermería insuficiente.
- ✓ Falta de plazas para el número de camas habilitadas y para las nuevas áreas.

ENSEÑANZA

- ✓ Equipo de cómputo deficiente (culminación de la vida media)
- ✓ Falta de capacitación del personal administrativo en las plataformas de redes electrónicas en Comunicación.
- ✓ Falta de comunicación en el personal directivo y operativo afectando el trabajo de Equipo.
- ✓ Falta de Compromiso en la permanencia en los cursos.

INVESTIGACIÓN

- ✓ Falta de recursos humanos para apoyar en la gestión administrativa de la investigación y el desarrollo técnico de proyectos de investigación.
- ✓ La no existencia de plazas de investigador, por lo tanto, no hay personal que se dedique a tiempo completo a la investigación.

OPORTUNIDADES

INSTITUCIONAL

- ✓ Ser el único Hospital de Alta Especialidad en la Región Noreste N1 del país.
- ✓ Existencia de amplios nichos de investigación relacionados con la transición demográfica y epidemiológica de la población.

- ✓ Contar con una Junta de Gobierno de alto nivel que vigila, evalúa, avala y apoya los programas y proyectos institucionales.

ATENCIÓN MÉDICA

- ✓ Necesidad de servicios de alta especialidad en los hospitales de la Secretaría de Salud y sistemas estatales de salud de los estados que comprenden la región noreste del país.
- ✓ Ofertar equipos médicos únicos en el servicio público para la atención médica.
- ✓ Captación de pacientes por acreditaciones en servicios que no se tienen en toda la región.

ENSEÑANZA

- ✓ Personal en Formación.
- ✓ Herramientas electrónicas y redes de Comunicación.
- ✓ Convenios con Instituciones Educativas
- ✓ Modelos de programas educativos institucionales competitivos.
- ✓ Programa de estímulos a la calidad del desempeño que permite incentivar al personal de la salud a participar en los programas de educación continua.

INVESTIGACIÓN

- ✓ Colaboración Interinstitucional logrando con ello compartir recursos humanos, recursos materiales e infraestructura.
- ✓ Contar con Estímulo a la Permanencia en el Sistema Institucional de Investigadores de la Secretaría de Salud y con Estímulo a la Productividad Científica, que permiten incentivar la participación en investigación científica.

AMENAZAS

INSTITUCIONAL

- ✓ Restricciones presupuestales a nivel federal.
- ✓ Incremento en las demandas laborales
- ✓ Salarios poco competitivos personal de mandos medios.

ATENCIÓN MÉDICA

- ✓ Los altos costos de los tratamientos de las nuevas terapias; hacen inaccesible ciertos medicamentos a los pacientes del Hospital sin acceso al Seguro Popular. Ello reduce posibilidades de control y supervivencia, de tal forma que los pacientes se alejan del tratamiento médico de vanguardia.
- ✓ Falta de aceptación de médicos especialistas de trabajar en el Hospital por cuestiones de entorno de seguridad.

ENSEÑANZA

- ✓ Recorte Presupuestal
- ✓ Cambios en las políticas de salud
- ✓ Ambiente Social afectado e influenciado por la violencia externa, siendo amenaza constante al personal interno y a las Instalaciones Hospitalarias

INVESTIGACIÓN

- ✓ La Secretaría de Hacienda y Crédito Público no concede plazas de investigador.
- ✓ Recursos Fiscales del Programa Presupuestal E022 notablemente reducidos.

ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO ACORDE AL FODA

El análisis de la situación de partida nos ha concedido conocer las expectativas de los pacientes, los profesionales y la sociedad, es decir de los grupos con los que este Hospital tiene un compromiso, por lo que se han determinado ejes principales a considerar para el logro de los objetivos estratégicos propuestos para el periodo 2020.

- ✓ **Accesibilidad y continuidad asistencial.-** Facilitar la accesibilidad de los ciudadanos a los recursos del hospital y mejorar la coordinación entre los distintos niveles asistenciales durante el proceso de atención al paciente, trabajando en pro de una atención integral de los problemas de salud de los ciudadanos, eliminando las barreras entre los diferentes niveles asistenciales y superando la fragmentación de la asistencia por niveles de complejidad, esto abonando a la premisa que nuestro gobierno federal actual nos dicta como **“No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”**
- ✓ **Liderazgo Asistencial y Gestión.** - Establecer un modelo de gestión basado en la mejora continua que permita al Hospital introducir la excelencia en la gestión como atributo que garantice la eficacia y eficiencia en la provisión de los servicios de salud sobre todo de aquellos que no cuentan con sistema de seguridad social y se encuentran desprotegidos de la atención médica de tercer nivel, cumpliendo con esto la enmienda de **“Por el bien de todos, primero los pobres”**.

- ✓ **Despliegue del Modelo de Calidad y Seguridad Asistencial.** - Desarrollar un modelo corporativo de gestión integrada de la calidad, teniendo la excelencia como objetivo y extendiendo la filosofía de calidad, de mejora continua, de transparencia y de comparación a todos los servicios y profesionales, y fomentar la cultura de la seguridad clínica en la actividad diaria de los profesionales, implantando prácticas seguras que reduzcan la incidencia de eventos adversos.

- ✓ **Cultura de Eficiencia.** - Utilizar de manera responsable y eficiente los recursos disponibles, alcanzando el máximo rendimiento de los mismos. Para ello, definirá protocolos y procedimientos de gestión, consumo de recursos, se potenciarán alternativas a la hospitalización tradicional, optimizará el uso y el rendimiento de los recursos clínicos e implantará un cuadro de mando para el seguimiento de los indicadores de los servicios; donde trabajaremos en seguimiento de los lineamientos federales en pro de la **“Economía para el bienestar”** donde el objetivo principal será generar bienestar para la población.

- ✓ **Desarrollo Profesional.** - el Hospital promoverá el desarrollo y capacitación integral de sus profesionales, tanto en competencias técnicas, como en habilidades sociales, a través de metodologías innovadoras tanto de simulación como de auto aprendizaje.

- ✓ **Sistemas de Información.** - Ampliar el uso de las tecnologías de la información en todos los procesos del hospital. La estrategia de utilización al máximo de la TIC está orientada a una mejor atención al usuario y a una gestión eficiente de la información y de los indicadores de salud. Las estrategias pretenden la integración entre los sistemas de los distintos servicios.

Todo esto enfocado a dar cumplimiento a las principales directrices de nuestro Programa de Trabajo para este año que son:

Satisfacer las necesidades de los pacientes, eje central y destino de todas nuestras iniciativas de desarrollo ya que los intereses y el bienestar de nuestros pacientes constituyen el punto de encuentro de nuestros profesionales y gestores, debiendo orientar e impulsar todos los proyectos del Hospital.

Contribuir al desarrollo del Sistema de Salud Federal, así como a la continuidad de un modelo que despierte un gran consenso político y social que goce de un gran aprecio de los ciudadanos; esta contribución se sustenta en estrategias sostenibles desde el punto de vista del desarrollo profesional, económico y social para lograr ser viables.

Impulsar la investigación científica que mejore la salud y el bienestar de la población haciendo énfasis en proyectos interinstitucionales y multidisciplinarios, así como fomentando la generación de productos científicos, atrayendo financiamiento externo para la realización de proyectos de investigación.

Fortalecer los programas de formación y desarrollo de recursos humanos para la investigación y el desarrollo tecnológico en salud, elaborar de acuerdo con los profesionales un programa formativo que facilite la adquisición de técnicas y habilidades que mejore su competencia y el desarrollo de su trabajo, favoreciendo el cumplimiento de sus objetivos y de los del hospital.

VII. PROGRAMA DE TRABAJO POR ACTIVIDAD SUSTANTIVA.

El presente Programa Anual de Trabajo 2020 se focaliza en la innovación, el uso eficiente de recursos, la optimización y la responsabilidad social, a lo largo y ancho de los ejes primordiales del HRAEV: Atención Médica, Enseñanza e Investigación.

Lo anterior, en un ambiente de coordinación multi y polifacética, de trazabilidad, tanto de los propios receptores del servicio, como de los profesionales y demás tratantes, para su control, y evaluado con fines de transparencia, la rendición de cuentas, y la mejora continua.

ATENCIÓN MÉDICA

Objetivo General: Proporcionar atención médica de excelencia, con calidad y calidez a la población, con recursos humanos y recursos materiales de vanguardia, para contribuir al logro de la salud de los mexicanos.

Objetivos Específicos

- a) Mantener actualizada la cartera de servicios ofertada, teniendo en cuenta la accesibilidad de los pacientes y la adecuación de los servicios

o especialidades de referencia con el fin de disponer de una cartera de servicios adaptada a las necesidades de la población.

- b) Contar con una comunicación estrecha con el área de Referencia de los hospitales de la Región para la aceptación y priorización de pacientes a fin de desaparecer las barreras existentes con otros hospitales y niveles asistenciales, considerando que la asistencia es un proceso horizontal sin rupturas.
- c) Fortalecer el óptimo funcionamiento de la Unidad de Trasplantes, por medio de la instrumentación de dicha área, optimizando así el uso de los recursos, mejorando los procedimientos y la especialización en trasplantes
- d) Proporcionar servicios de atención de alta especialidad médica, de mayor calidad y con mayor oportunidad.

Estrategias.

- ✓ Privilegiar las intervenciones quirúrgicas de Alta Especialidad de mínima invasión, corta estancia y ambulatoria.
- ✓ Incrementar la atención integral ambulatoria y hospitalaria de alta complejidad
- ✓ Continuar con las estrategias de comunicación dirigidas a los diferentes sectores de la población a través de los medios de comunicación, dando a conocer la cartera de servicios, beneficios, acceso y disponibilidad de servicios de atención médica y quirúrgica.

- ✓ Fortalecer la Gestión hospitalaria frente al desafío del aseguramiento Universal

Líneas de Acción y Proyectos Específicos

- Desarrollar las acciones para prevenir alguna emergencia y/o desastre que pueda ocurrir.
- Garantizar la atención oportuna en las intervenciones quirúrgicas.
- Optimizar los recursos disponibles en hospitalización.
- Garantizar el soporte técnico-administrativo para los servicios especializados que se brindan al paciente y sus familias.
- Mejorar continuamente la calidad y seguridad del paciente en todas las áreas del Hospital.
- Contribuir con estrategias de comunicación para que la ciudadanía perciba una imagen del Hospital de confiabilidad, calidad y respeto.
- Promover la transversalidad de la perspectiva de género, la equidad y la igualdad en el quehacer institucional, al incluir la normatividad, las políticas, el presupuesto, los planes y sistemas de información correspondientes e involucrados para su cumplimiento y desarrollo.
- Potenciar la notificación y supervisión de incidentes y efectos adversos

ENSEÑANZA

Objetivo General: Planear, organizar, coordinar, ejecutar y evaluar los procesos de educación continua y capacitación, coadyuvando al desarrollo integral del personal y colaborar con la población de salud local y regional mediante acciones de educación continua que permitan al trabajador incrementar y adquirir

conocimientos, habilidades y aptitudes que impacten en la calidad y calidez de los servicios y prestaciones.

Objetivos Específicos

- a) Establecer un modelo integral de gestión del conocimiento que, apoyado por las nuevas tecnologías en salud, suponga una herramienta que aglutine y facilite el conocimiento.
- b) Planificar la formación continua anual con suficiente antelación.
- c) Elaborar un plan innovador que incorpore nuevos elementos en la docencia especializada del hospital, para conseguir que esta línea mejore día a día y sea una herramienta generadora de profesionales de la salud de referencia a nivel nacional e internacional.
- d) Desarrollar un plan de excelencia en la formación que articule coordine impulse y ejecute iniciativas encaminadas a promover la participación de los profesionales en la formación y la docencia.

Estrategias.

- ✓ Establecer programas de educación continua y de capacitación con el aval académico para otorgar personal, reconocimientos basados en modelos educativos con enfoque en perspectiva de género, interculturalidad, protección al medio ambiente, cursos de vida, igualdad y no discriminación y análisis de brechas educativas.
- ✓ Gestionar curso sobre habilidades docentes para que el personal profesional de acuerdo a los convenios establecidos.
- ✓ Capacitar al personal administrativo sobre utilización de equipo de cómputo en y las plataformas de redes sociales para difundir la participación en el



programa de educación que les permitan desarrollarse

- ✓ Continuar con la implementación del programa de educación para el paciente y familia PFE, que le permitan al personal de salud y en formación adquirir habilidades docentes y didácticas en la educación en el servicio.

Líneas de Acción y Proyectos Específicos

- Ofertar los eventos de educación y capacitación en un horario flexible, con los criterios y aval que le permitan al asistente obtener una constancia con valor curricular.
- Promover la capacitación en servicio por y para el propio personal profesional en las áreas requeridas acorde a las necesidades detectadas.
- Gestionar el desarrollo de cursos y diplomados a distancia ofertados por la Secretaría de Salud u otras instituciones educativas que permitan fortalecer competencias profesionales en el personal de salud del HRAEV, con el aval correspondiente.
- Desarrollar cursos, talleres, conferencias y seminarios presenciales que coadyuven al desarrollo profesional que repercutan en los resultados de los indicadores de desempeño institucional.
- Cumplir con indicadores de desempeño establecidos por la Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación para el año 2020.

INVESTIGACIÓN

Objetivo General: Generación de conocimiento científico a corto, mediano y largo plazo que contribuya a mejorar la salud de la población y promueva su bienestar,

incluyendo el fomento de la participación de mujeres y jóvenes en las actividades relacionadas a investigación científica que se realicen en el HRAEV, con el propósito de promover la Equidad de Género y el Enfoque de Juventud.

Objetivos Específicos

- a) Asegurar la vigencia de Investigadores en el Sistema Institucional de Investigadores (SII) y en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) durante el año actual, lo cual permitirá la realización de proyectos en ciencias médicas de alta calidad académica que incidan en el bienestar de la población.
- b) Garantizar la producción de artículos científicos del HRAEV en revistas indexadas, lo cual será un indicador del impacto académico del conocimiento generado en el hospital y que a futuro incidiría positivamente en el bienestar de la población.
- c) Asegurar el ejercicio de la totalidad del Presupuesto Federal del programa E022 destinado a Investigación y Desarrollo Tecnológico en Salud (Recursos Fiscales).
- d) Asegurar la existencia de proyectos de investigación científica en colaboración con instituciones de educación superior, lo cual permitirá seguir realizando actividades científicas a pesar de los recursos financieros limitados con los que cuenta el HRAEV en el E022.

Estrategias.

- ✓ Fomentar la productividad científica del personal adscrito al HRAEV que cuenta actualmente con nombramiento en el SII o en el SNI.
- ✓ Fomentar la generación de productos científicos por parte del personal

adscrito al HRAEV.

- ✓ Implementar la ejecución del gasto de los Recursos Fiscales asignados al programa E022 en Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico en salud.
- ✓ Fomentar la colaboración entre personal del HRAEV y personal de universidades de la región para desarrollar proyectos de investigación de alto impacto académico.

Líneas de Acción y Proyectos Específicos

- Promover la participación de los investigadores del HRAEV en Convocatorias para Proyectos de Investigación en instituciones públicas y privadas con el fin de generar producción científica. Lo anterior asegura la permanencia en el SII y/o en el SNI.
- Apoyar a los investigadores para que realicen colaboración con otras Instituciones para la creación de proyectos en conjunto que deriven en productos científicos. Esto contribuirá la vigencia de los investigadores en el SII y/o en el SNI.
- Promover la participación de los investigadores o personal de mando medio de investigación o área médica en sus evaluaciones pertinentes en cada uno de los Sistemas de Investigación.
- Apoyar el desarrollo de proyectos de investigación de alta calidad científica dirigidos por personal adscrito al HRAEV.
- Promover la participación de jóvenes pasantes de servicio social de carreras afines al área de la salud en el desarrollo de proyectos de investigación.

- Capacitar al personal del HRAEV con proyectos de investigación concluidos en la redacción de manuscritos científicos.
- Promover la publicación de manuscritos en los que figuren mujeres como autores principales.
- Controlar el uso adecuado y transparente de los recursos financieros para la realización de Protocolos de Investigación en el Hospital Regional de Alta Especialidad Ciudad Victoria.
- Considerar que los recursos fiscales para el desarrollo de investigación científica favorezcan por igual a proyectos dirigidos por mujeres y hombres.
- Promover la realización de reuniones con personal de instituciones de educación superior o de investigación de la región para conocer las posibilidades de colaboración en investigación.
- Apoyar la agilización de trámites administrativos para favorecer el desarrollo de proyectos de investigación interinstitucionales.
- Promover la firma de convenios de colaboración académica y científica con instituciones de educación superior o de investigación de la región.

VIII. PRESUPUESTO TOTAL ANUAL CALENDARIZADO POR CAPÍTULO Y PROGRAMA

El monto total de presupuesto de Egresos autorizado para el ejercicio 2020 asciende a \$846,548,725.00, el cual se integra de la siguiente manera:

Capítulo	Recursos Fiscales	Recursos Propios	Total
1000 Servicios personales	290,446,702.00	0.00	290,446,702.00
2000 Materiales y suministros	21,531,221.00	25,471,716.00	47,272,937.00
3000 Servicios Generales	467,070,802.00	41,758,284.00	508,829,086.00
Total	779,048,725.00	67,500,000.00	846,548,725.00

El presupuesto por programa presupuestal se distribuye de la siguiente manera:

Programa Presupuestal	Recursos Fiscales	Recursos Propios	Total	%
O001	0.00	321,800.00	321,800.00	0.06
E023	480'360,657.00	45'629,780.00	525'990,437.00	95.92
M001	0.00	18'687,620.00	18'687,620.00	3.41
E010	212,008.00	2'200,800.00	2'412,808.00	0.44
E022	280,647.00	660,000.00	940,647.00	0.17
TOTAL	480'853,312.00	67'500,000.00	548'353,312.00	100

IX. METAS

Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010"			
PP: E010"FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD"			
<u>Programación y Calendarización Ejercicio 2020</u>			
Clave entidad/unidad:		NBT	
CAPACITACIÓN TÉCNICO-MÉDICA			
No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
1	INDICADOR	Porcentaje de servidores públicos capacitados FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	90.4
	VARIABLE 1	Número de servidores públicos capacitados	254
	VARIABLE 2	Número total de servidores públicos programados para capacitarse en el periodo	281
No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
2	INDICADOR	Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación técnico-médica FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	90.3
	VARIABLE 1	Número de servidores públicos que adquieren mayores conocimientos a través de capacitación técnico-médica	271
	VARIABLE 2	Número de servidores públicos inscritos en acciones de capacitación técnico-médica	300
No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
3	INDICADOR	Porcentaje de Eventos de Capacitación realizados satisfactoriamente en materia técnico-médica FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	100.0
	VARIABLE 1	Número de Eventos de Capacitación en materia Técnico-Médica realizados satisfactoriamente	6
	VARIABLE 2	Número total de Eventos de Capacitación en materia Técnico-Médica realizados hasta su conclusión en el periodo de evaluación	6

No. Inc	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
4	INDICADOR	Porcentaje del presupuesto destinado a capacitación técnico-médica respecto al total ejercido por la institución FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	0.2
	VARIABLE 1	Presupuesto institucional destinado a capacitación técnico médica	988,022
	VARIABLE 2	Presupuesto institucional total ejercido	420,290,289
No. Inc	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
5	INDICADOR	Porcentaje de temas identificados en materia técnico-médica que se integran al Programa Anual de Capacitación FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	66.7
	VARIABLE 1	Número de temas en materia técnico-médica incluidos en el Programa Anual de Capacitación	6
	VARIABLE 2	Número de temas detectados en materia técnico-médica que se apegan a las funciones de los servidores públicos	9
No. Inc	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
6	INDICADOR	Porcentaje de temas en materia técnico-médica contratados en el Programa Anual de Capacitación (PAC) FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	100.0
	VARIABLE 1	Número de temas en materia Técnico-Médica contratados incluidos en el PAC	6
	VARIABLE 2	Número de temas en materia Técnico-Médica programados para contratarse que se incluyeron en el PAC	6

CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA-GERENCIAL

No. Inc	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
1	INDICADOR	Porcentaje de servidores públicos capacitados FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	91.2
	VARIABLE 1	Número de servidores públicos capacitados	83
	VARIABLE 2	Número total de servidores públicos programados para capacitarse en el periodo	91



No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
2	INDICADOR	Porcentaje de servidores públicos que acreditan cursos de capacitación administrativa y gerencial FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	90.2
	VARIABLE 1	Número de servidores públicos que adquieren mayores conocimientos a través de capacitación administrativa y gerencial	101
	VARIABLE 2	Número de servidores públicos inscritos en acciones de capacitación administrativa y gerencial	112
No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
3	INDICADOR	Porcentaje de Eventos de Capacitación realizados satisfactoriamente en materia administrativa y gerencial FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	100.0
	VARIABLE 1	Número de Eventos de Capacitación en materia administrativa y gerencial realizados satisfactoriamente	6
	VARIABLE 2	Número total de Eventos de Capacitación en materia administrativa y gerencial realizados hasta su conclusión en el periodo de evaluación	6
No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
4	INDICADOR	Porcentaje del presupuesto destinado a capacitación administrativa y gerencial respecto al total ejercido por la institución FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	0.1
	VARIABLE 1	Presupuesto institucional destinado a capacitación administrativa y gerencial	365,432
	VARIABLE 2	Presupuesto institucional total ejercido	420,290,289
No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
5	INDICADOR	Porcentaje de temas identificados en materia Administrativa y gerencial que se integran al Programa Anual de Capacitación FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	66.7
	VARIABLE 1	Número de temas en materia Administrativa y gerencial incluidos en el Programa Anual de Capacitación	6
	VARIABLE 2	Número de temas detectados en materia Administrativa y gerencial que se apegan a las funciones de los servidores públicos	9

No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
6	INDICADOR	Porcentaje de temas en materia administrativa y gerencial contratados en el Programa Anual de Capacitación (PAC) FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	100.0
	VARIABLE 1	Número de temas en materia administrativa y gerencial contratados incluidos en el PAC	6
	VARIABLE 2	Número de temas en materia administrativa y gerencial programados para contratarse que se incluyeron en el PAC	6

Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010"			
PP: E010"FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD"			
		<u>Programación y Calendarización Ejercicio 2020</u>	
Clave entidad/unidad: <u>NBT</u>			
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
1	INDICADOR	Tasa de incremento anual de plazas de médicos especialistas en formación FÓRMULA: $(VARIABLE1 - VARIABLE2) / VARIABLE2 \times 100$	Indicador reportado por DGCES
	VARIABLE 1	Plazas de médicos residentes otorgadas en el año actual por la Secretaría de Salud para formar médicos especialistas	
	VARIABLE 2	Plazas de médicos residentes otorgadas en el año anterior por la Secretaría de Salud para formar médicos especialistas	
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
2	INDICADOR	Cobertura de plazas de residentes FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	Indicador reportado por DGCES
	VARIABLE 1	Número de plazas de médicos residentes ocupadas	
	VARIABLE 2	Número de plazas de médicos residentes disponibles x 100	
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
3	INDICADOR	Eficiencia terminal de médicos especialistas en las entidades federativas FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	Indicador reportado por Entidades Federativas
	VARIABLE 1	Número de médicos especialistas en formación de la misma cohorte que obtienen constancia de conclusión de estudios de posgrado clínico en las entidades federativas con plazas de residentes asignadas por la Secretaría de Salud	
	VARIABLE 2	Número de médicos especialistas en formación de la misma cohorte inscritos a estudios de posgrado clínico en las entidades federativas con plazas de residentes asignadas por la Secretaría de Salud x 100	



No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
4	INDICADOR	Eficacia en la formación de médicos especialistas FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	87.5
	VARIABLE 1	Número de médicos especialistas en formación de la misma cohorte que obtienen constancia de conclusión de estudios de posgrado clínico	7.0
		- Originados en becas DGCEs	
		- Originados en becas propia institución	7.0
		(1) Subtotal de becas DGCEs e institución	7.0
		(2) Originados en becas pagadas por otras instituciones nacionales e internacionales.	
		(3) Derivadas de financiamiento realizado por los propios alumnos nacionales e internacionales.	
		(4) Otros (escriba en este espacio)	
	VARIABLE 2	Número de médicos especialistas en formación de la misma cohorte inscritos a estudios de posgrado clínico x 100	8.0
		- Originados en becas DGCEs	8.0
		- Originados en becas propia institución	
		(1) Subtotal de becas DGCEs e institución	8.0
		(2) Originados en becas pagadas por otras instituciones nacionales e internacionales.	
		(3) Derivadas de financiamiento realizado por los propios alumnos nacionales e internacionales.	
		(4) Otros (escriba en este espacio)	
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
5	INDICADOR	Eficiencia terminal de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	0.0
	VARIABLE 1	Número de profesionales de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados de la misma cohorte con constancia de terminación	
	VARIABLE 2	Total de profesionales de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados inscritos en la misma cohorte x 100	
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
6	INDICADOR	Porcentaje de profesionales de la salud que concluyeron cursos de educación continua FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	96.6
	VARIABLE 1	Número de profesionales de la salud que recibieron constancia de conclusión de los cursos de educación continua impartida por la institución	1,063
	VARIABLE 2	Número de profesionales de la salud inscritos a los cursos de educación continua realizados por la institución durante el periodo reportado x 100	1,100



No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
7	INDICADOR	Porcentaje de cursos de formación con percepción de calidad satisfactoria FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	100.0
	VARIABLE 1	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	4
	VARIABLE 2	Total de cursos de formación de posgrado para médicos en formación impartidos en el periodo x 100	4
8	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
	INDICADOR	Porcentaje de cursos de especialización no clínicas, maestrías y doctorados con percepción de calidad satisfactoria FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	0.0
	VARIABLE 1	Número de cursos de especialización no clínica, maestría y doctorado impartidos con promedio de calificación de percepción de calidad superior a 80 puntos	
	VARIABLE 2	Total de cursos de especialización no clínica, maestría y doctorado impartidos en el periodo X 100	
9	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
	INDICADOR	Eficacia en la impartición de cursos de educación continua FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	100.0
	VARIABLE 1	Número de cursos de educación continua impartidos por la institución en el periodo	10
	VARIABLE 2	Total de cursos de educación continua programados por la institución en el mismo periodo X 100	10
10	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
	INDICADOR	Porcentaje de participantes externos en los cursos de educación continua FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	60.0
	VARIABLE 1	Número de participantes externos en los cursos de educación continua impartidos en el periodo	660
	VARIABLE 2	Total de participantes en los cursos de educación continua impartidos en el periodo x 100	1,100
11	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
	INDICADOR	Percepción sobre la calidad de los cursos de educación continua FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2	8.8
	VARIABLE 1	Sumatoria de la calificación respecto a la calidad percibida de los cursos recibidos manifestada por los profesionales de la salud encuestados que participan en cursos de educación continua que concluyen en el periodo	9,354
	VARIABLE 2	Total de profesionales de la salud encuestados que participan en cursos de educación continua que concluyen en el periodo	1,063

No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
12	INDICADOR	Porcentaje de instituciones con programas de seguimiento de egresados (Posgrado clínico y especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados) FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	Indicador a reportar por las DIRECCIONES GENERALES DE COORDINACIÓN de la CCINSHAE
	VARIABLE 1	Número de instituciones que imparten estudios de posgrado clínico y especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados con seguimiento de egresados	
	VARIABLE 2	Total de instituciones que imparten estudios de posgrado x 100	
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
13	INDICADOR	Porcentaje de espacios académicos ocupados FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	100.0
	VARIABLE 1	Número de espacios educativos de posgrado cubiertos (plazas, becas o matrícula)	40
	VARIABLE 2	Número de espacios educativos de posgrado disponibles en la institución x 100	40
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
14	INDICADOR	Porcentaje de postulantes aceptados FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	80.0
	VARIABLE 1	Número de candidatos seleccionados por la institución para realizar estudios de posgrado	12
	VARIABLE 2	Total de aspirantes que se presentaron a la institución para realizar estudios de posgrado x 100	15
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
15	INDICADOR	Eficacia en la captación de participantes a cursos de educación continua FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	98.7
	VARIABLE 1	Número de profesionales de la salud efectivamente inscritos a los cursos de educación continua realizados por la institución durante el periodo reportado	1,100
	VARIABLE 2	Número de profesionales de la salud que se proyectó asistirían a los cursos de educación continua que se realizaron durante el periodo reportado X 100	1,115



Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010"			
PP: E022 INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO EN SALUD			
<u>Programación y Calendarización Ejercicio 2020</u>			
Clave entidad/unidad: <u>NBT</u>			
No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
1	INDICADOR	Porcentaje de investigadores institucionales de alto nivel FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	50.0
	VARIABLE 1	Profesionales de la salud que tengan nombramiento vigente de investigador en Ciencias Médicas de las categorías D-E-F- Eméritos del SII más investigadores vigentes en el SNI (Niveles 1 a 3 y Eméritos) en el año actual	1
	VARIABLE 2	Total de investigadores del SII más investigadores vigentes en el SNI en el año actual	2
No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
2	INDICADOR	Porcentaje de artículos científicos publicados en revistas de impacto alto FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	50.0
	VARIABLE 1	Artículos científicos publicados en revistas de impacto alto (grupos III a VII) en el periodo	2
	VARIABLE 2	Artículos científicos totales publicados en revistas (grupos I a VII) en el periodo	4
No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
3	INDICADOR	Promedio de productos de la investigación por investigador institucional FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2$	1.0
	VARIABLE 1	Productos institucionales totales, en el periodo	2
	VARIABLE 2	Total de Investigadores institucionales vigentes* en el periodo	2
No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
4	INDICADOR	Proporción de investigadores del Sistema Institucional que se hacen acreedores del estímulo al desempeño FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	INDICADOR APLICABLE A LA DGPIIS
	VARIABLE 1	Investigadores del Sistema Institucional que se hacen acreedores del estímulo al desempeño del año actual	
	VARIABLE 2	Total de investigadores en el Sistema Institucional de Investigadores en el año actual	

No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
5	INDICADOR	Proporción de investigadores que se hacen acreedores al estímulo a la permanencia FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	INDICADOR APLICABLE A LA DGPIS
	VARIABLE 1	Investigadores con nombramiento vigente en el Sistema Institucional que se hacen acreedores del estímulo a la permanencia en el año actual	
	VARIABLE 2	Total de investigadores en el Sistema Institucional de Investigadores en el año actual	
No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
6	INDICADOR	Tasa de variación del financiamiento del FOSISS para proyectos de investigación FÓRMULA: $(VARIABLE1 - VARIABLE2) / VARIABLE2 \times 100$	INDICADOR APLICABLE A LA DGPIS
	VARIABLE 1	Financiamiento por el FOSISS para proyectos de investigación en el año actual	
	VARIABLE 2	Financiamiento por el FOSISS para proyectos de investigación en el año previo	
No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
7	INDICADOR	Tasa de variación de recursos destinados a apoyar la investigación FÓRMULA: $(VARIABLE1 - VARIABLE2) / VARIABLE2 \times 100$	INDICADOR APLICABLE A LA DGPIS
	VARIABLE 1	Presupuesto que obtiene la CCINSHAE para apoyar la investigación en el año actual	
	VARIABLE 2	Presupuesto que obtuvo la CCINSHAE para apoyar la investigación en el año previo	
No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
8	INDICADOR	Proporción del presupuesto complementario obtenido para investigación científica y desarrollo tecnológico para la salud FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	167.7
	VARIABLE 1	Presupuesto complementario destinado a investigación en el año actual	906,980
	VARIABLE 2	Presupuesto federal institucional destinado a investigación en el año actual	540,742
No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
9	INDICADOR	Porcentaje del presupuesto federal destinado por la Secretaría de Salud a investigación científica y desarrollo tecnológico para la salud FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	INDICADOR APLICABLE A LA DGPIS
	VARIABLE 1	Presupuesto destinado para investigación científica y desarrollo tecnológico para la salud, por la Secretaría de Salud en el año actual	
	VARIABLE 2	Presupuesto federal total de la Secretaría de Salud en el año actual	

No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
10	INDICADOR	Porcentaje del presupuesto federal institucional destinado a investigación científica y desarrollo tecnológico para la salud FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	0.1
	VARIABLE 1	Presupuesto federal institucional destinado a investigación científica y desarrollo tecnológico para la salud, en el año actual	540,742
	VARIABLE 2	Presupuesto federal total institucional en el año actual	503,622,028
No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
11	INDICADOR	Porcentaje de investigadores vigentes en el Sistema Institucional FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	INDICADOR APLICABLE A LA DGPIS
	VARIABLE 1	Investigadores con nombramiento vigente en el Sistema Institucional en el año actual	
	VARIABLE 2	Total de Investigadores en el Sistema Institucional en el año actual	
No. Ind	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
12	INDICADOR	Porcentaje de ocupación de plazas de investigador FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	0.0
	VARIABLE 1	Plazas de investigador ocupadas en el año actual	0
	VARIABLE 2	Plazas de investigador autorizadas en el año actual	0

Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010"			
PP: E023 ATENCIÓN A LA SALUD			
<i>Programación y Calendarización Ejercicio 2020</i>			
Clave entidad/unidad:	<u>NBT</u>		
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
1	INDICADOR	Porcentaje de pacientes referidos por instituciones públicas de salud a los que se les apertura expediente clínico institucional FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	31.6
	VARIABLE 1	Número de pacientes que han sido referidos por instituciones públicas de salud a los cuales se les apertura expediente clínico institucional en el periodo de evaluación	841
	VARIABLE 2	Total de pacientes a los cuales se les apertura expediente clínico en el periodo de evaluación x 100	2,660
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
2	INDICADOR	Porcentaje de egresos hospitalarios por mejoría y curación FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	93.3
	VARIABLE 1	Número de egresos hospitalarios por mejoría y curación	1,700
	VARIABLE 2	Total de egresos hospitalarios x 100	1,822
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
3	INDICADOR	Porcentaje de usuarios con percepción de satisfacción de la calidad de la atención médica ambulatoria recibida superior a 80 puntos porcentuales FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	92.0
	VARIABLE 1	Número de usuarios en atención ambulatoria que manifestaron una calificación de percepción de satisfacción de la calidad de la atención recibida superior a 80 puntos porcentuales	515
	VARIABLE 2	Total de usuarios en atención ambulatoria encuestados x 100	560

No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
4	INDICADOR	Porcentaje de sesiones de rehabilitación especializadas realizadas respecto al total realizado FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	92.0
	VARIABLE 1	Número de sesiones de rehabilitación especializadas realizadas	3,312
	VARIABLE 2	Total de sesiones de rehabilitación realizadas x 100	3,600
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
5	INDICADOR	Porcentaje de procedimientos diagnósticos de alta especialidad realizados FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	82.0
	VARIABLE 1	Número de procedimientos diagnósticos ambulatorios realizados considerados de alta especialidad por la institución	10,660
	VARIABLE 2	Total de procedimientos diagnósticos ambulatorios realizados x 100	13,000
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
6	INDICADOR	Porcentaje de procedimientos terapéuticos ambulatorios de alta especialidad realizados FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	85.0
	VARIABLE 1	Número de procedimientos terapéuticos ambulatorios realizados considerados de alta especialidad por la institución	6,236
	VARIABLE 2	Total de procedimientos terapéuticos ambulatorios realizados x 100	7,337
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
7	INDICADOR	Eficacia en el otorgamiento de consulta programada (preconsulta, primera vez, subsecuentes, urgencias o admisión continua) FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	95.6
	VARIABLE 1	Número de consultas realizadas (preconsulta, primera vez, subsecuentes, urgencias o admisión continua)	20,910
	VARIABLE 2	Número de consultas programadas (preconsulta, primera vez, subsecuentes, urgencias o admisión continua) x 100	21,870
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual 2020
8	INDICADOR	Porcentaje de usuarios con percepción de satisfacción de la calidad de la atención médica hospitalaria recibida superior a 80 puntos porcentuales FÓRMULA: $VARIABLE1 / VARIABLE2 \times 100$	92.0
	VARIABLE 1	Número de usuarios en atención hospitalaria que manifestaron una calificación de percepción de satisfacción de la calidad de la atención recibida superior a 80 puntos porcentuales	515
	VARIABLE 2	Total de usuarios en atención hospitalaria encuestados x 100	560

No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
9	INDICADOR	Porcentaje de expedientes clínicos revisados aprobados conforme a la NOM SSA 004 FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	85.0
	VARIABLE 1	Número de expedientes clínicos revisados que cumplen con los criterios de la NOM SSA 004	1,020
	VARIABLE 2	Total de expedientes revisados por el Comité del expediente clínico institucional x 100	1,200
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
10	INDICADOR	Porcentaje de auditorías clínicas realizadas FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	100.0
	VARIABLE 1	Número de auditorías clínicas realizadas	2
	VARIABLE 2	Número de auditorías clínicas programadas x 100	2
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
11	INDICADOR	Porcentaje de ocupación hospitalaria FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	64.9
	VARIABLE 1	Número de días paciente durante el período	11,845
	VARIABLE 2	Número de días cama durante el período x 100	18,250
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
12	INDICADOR	Promedio de días estancia FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2	6.5
	VARIABLE 1	Número de días estancia	11,845
	VARIABLE 2	Total de egresos hospitalarios	1,822
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
13	INDICADOR	Proporción de consultas de primera vez respecto a preconsultas FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 100	79.0
	VARIABLE 1	Número de consultas de primera vez otorgadas en el periodo	1,700
	VARIABLE 2	Número de preconsultas otorgadas en el periodo x 100	2,153
No. Ind.	DEFINICION DEL INDICADOR		Meta Anual
			2020
14	INDICADOR	Tasa de infección nosocomial por mil días de estancia hospitalaria FÓRMULA: VARIABLE1 / VARIABLE2 X 1000	6.3
	VARIABLE 1	Número de episodios de infecciones nosocomiales registrados en el periodo de reporte	75
	VARIABLE 2	Total de días estancia en el periodo de reporte x 1000	11,845