



IMSS-BIENESTAR
SERVICIOS PÚBLICOS DE SALUD



SERVICIOS DE SALUD DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO
SOCIAL PARA EL BIENESTAR (IMSS BIENESTAR)

HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DEL BAJÍO

PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025



Dr. Francisco José Paz Gómez.

Director de Operaciones

Encargado del despacho de los asuntos inherentes al Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío adscrito a Servicios de Salud del Instituto Mexicano del Seguro Social para el Bienestar (IMSS BIENESTAR)

Dra. Esperanza García Moreno

Directora de Planeación, Enseñanza e Investigación

C.P. Eric Michelini Ojeda

Director de Administración y Finanzas

M.A.H.S.S. María del Carmen Muñoz Cardiel

Directora de Enfermería.

Dra. Rocío del Carmen Mendoza Trujillo

Directora Médica

Eunice Herrera Báez

Secretaria General Sección 99

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud

LAE. Ma. Leticia Revilla de la Tejera

Subdirectora de Recursos Humanos

Dra. María Antonieta Díaz Guadarrama

Jefa de Enseñanza y Capacitación

M.I.A.C. Arturo Ernesto Moreno Castro

Jefe de Área de Capacitación adscrita a la
Subdirección de Recursos Humanos

M.E.y.A.S. Eva Isabel Aguado Galván

Subjefa de Educación e Investigación en Enfermería.



Contenido

I. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL:	6
II. MARCO JURÍDICO:	7
III. OBJETIVOS DEL PROGRAMA:	9
IV. METODOLOGÍA PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:	10
a) Resultados de la “Cédula para la Evaluación del Desempeño”	10
b) Resultados de la “Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación (EDNC)”	10
c) Resultados de los acuerdos y/o recomendaciones emitidas en los Comités y Comisiones Hospitalarios	11
V. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC) 2023.....	12
VI. CURSOS PROGRAMADOS PARA EL AÑO 2025:.....	22
VII. SUPERVISIÓN Y CONTROL	24
VIII. CUMPLIMIENTO DEL COMPROMISO DE LA CAPACITACIÓN:.....	26
IX. CONSIDERACIONES ESPECIALES:.....	27
FIRMAS DE AUTORIZACIÓN.....	28



I. INTRODUCCIÓN:

En 2008, inició el Programa de Formación de Recursos Humanos Especializados para la Salud (P-FRH o Programa), relacionando dos importantes áreas del conocimiento: la educación y la salud; su principio es el de contribuir a atender la formación y desarrollo del personal especializado en la salud, a través de formar especialistas médicos capacitados, así mismo coadyuvar en el rezago de la capacitación y formación del personal especializado para la salud y atender los problemas de salud en búsqueda de mejorar las condiciones de salud de la población demandante; incluyendo como principales áreas de atención: la educación como formación y capacitación, y la salud.

El P-FRH tiene como finalidad contribuir a mejorar las condiciones de salud de la población mediante la formación de especialistas médicos orientados al perfil epidemiológico. Se ubica, según la clasificación programática presupuestal, como un programa presupuestario categoría E de Prestación de Servicios Públicos y, en consecuencia, está sujeto a la obligatoriedad de formular la Matriz de Indicadores de Resultados (MIR).

El Programa contribuye con los objetivos sectoriales y nacionales, a través de lograr que tanto los especialistas formados, como el personal multidisciplinario, estén capacitados 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, favorecería mejores tratamientos y, en el mediano plazo, una disminución de las tasas de morbilidad y mortalidad. Esto contribuiría de forma directa a lograr mejores condiciones de salud de la población, premisa que se inscribe tanto en el Programa Sectorial de Salud, como en el Plan Nacional de Desarrollo.

El Programa Sectorial de Salud 2020 – 2024 reconoce que en el País aún no se garantiza el derecho a la salud de toda la población, es por esto por lo que en el PROGRAMA ESTRATÉGICO DEFINE QUE EL PRESUPUESTO QUE SE ASIGNE AL PROGRAMA PRESUPUESTAL E004 contribuirá a atender el rezago institucional en la formación de posgrado y en la capacitación y actualización de recursos humanos.

Para contribuir a atender la estrategia establecida en el Programa Sectorial de Salud 2020 – 2024, el Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío cada año implementa líneas de acción y actividades específicas que refuerzan la capacitación y la formación de recursos humanos especializados.

El 11 de octubre de 2023 se publicó un DECRETO en el Diario Oficial de la Federación, por el que se desincorporan por fusión el Centro y los Hospitales Regionales de Alta Especialidad con los Servicios de Salud del Instituto Mexicano del Seguro Social para el Bienestar (IMSS BIENESTAR). Con esta política se inició una nueva época para los HRAE que quedaron centralizados



De esta forma el P-FRH 6 se transformó en el "*Programa Presupuestal E004 Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Atención a la Salud en Centros y Hospitales Regionales de Alta Especialidad*" cuya unidad responsable es Servicios de Salud de Instituto Mexicano del Seguro Social para el Bienestar (IMSS BIENESTAR).

La Misión del IMSS BIENESTAR a través de la Coordinación de Educación e Investigación es coordinar programas de educación e investigación en salud, a fin de mejorar el bienestar de las personas, las familias y las comunidades, volviéndolos participes y beneficiarios del sistema de salud y cuyo objetivo es favorecer la implementación del "Modelo de Atención a la Salud para el Bienestar" desde la educación continua y permanente.

Uno de los objetivos estratégicos del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío es fortalecer los servicios de salud que ofrece a la población a través del desarrollo de programas académicos, cursos y eventos de capacitación de forma anual, para la formación de especialistas de posgrado y educación continua para médicos especialistas y otros profesionales de la salud, así como cursos para la actualización de los recursos humanos de los servicios de salud y capacitación a los servidores públicos de la Unidad.

Para dar cumplimiento a este objetivo, se implementa anualmente un Programa Capacitación que busca fortalecer las competencias del personal, reforzando los conocimientos, habilidades y actitudes como un proceso necesario para responder a las nuevas demandas sociales, económicas y políticas vigentes, con la finalidad de mejorar la efectividad del sistema en la prestación de los servicios de salud.

De esta forma el HRAEB reitera el compromiso con el personal de salud de ofrecer capacitación continua y actualización de conocimientos a través de la presentación del **Programa Anual de Capacitación (PAC) 2025.**



I. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL:

MISIÓN

Otorgar atención médica de alta especialidad con calidad y seguridad, respaldada con personal y equipo altamente cualificado, comprometidos con la enseñanza y el desarrollo de investigación.

VISIÓN

Ser un hospital reconocido por su excelencia en la atención médica, generación de conocimiento a través de la investigación, así como la formación y desarrollo de recursos humanos en salud.

VALORES

Compañerismo

Relación de colaboración y solidaridad entre compañeros de trabajo.

Eficiencia

Buscar la optimización de los recursos disponibles.

Equidad

Promover que cada paciente y familiar reciban un trato digno y oportuno, priorizando la atención médica de acuerdo con sus condiciones de salud y sus necesidades.

Honestidad

Dirigirse en todo momento con la verdad y apegados a la normatividad y legislación vigente.

Humanismo

Conducirse en la relación con los pacientes y familiares respetando siempre su dignidad, sus derechos y valor como personas.

Responsabilidad

Asumir a cabalidad los deberes de las funciones que se tienen asignadas.



II. MARCO JURÍDICO:

La **Ley General en Salud, Artículo 90**, menciona que corresponde a la Secretaría de Salud y a los gobiernos de las entidades federativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, sin perjuicio de las atribuciones de las autoridades educativas en la materia y en coordinación con éstas:

1. Promover actividades tendientes a la formación, capacitación y actualización de los recursos humanos que se requieran para la satisfacción de las necesidades del país en materia de salud.
2. Apoyar la creación de centros de capacitación y actualización de los recursos humanos para la salud
3. Otorgar facilidades para la enseñanza y adiestramiento en servicio dentro de los establecimientos de salud, a las instituciones que tengan por objeto la formación, capacitación o actualización de profesionales, técnicos y auxiliares de la salud, de conformidad con las normas que rijan el funcionamiento de los primeros.
4. Promover la participación voluntaria de profesionales, técnicos y auxiliares de la salud en actividades docentes o técnicas.

La **Ley Federal del trabajo Artículo 3°** Indica que es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones. En los **artículos 132 fracción XV y 153-A**, mencionan que de las obligaciones de los patrones es proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo con el patrón y la mayoría de sus trabajadores.

Las **Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud**, Capítulo X de la capacitación y escalafón, Artículos del 105-115 mencionan la metodología de capacitación para los trabajadores de la Secretaría de Salud.

El **Reglamento de Capacitación de la Secretaría de Salud** que define todas las disposiciones en materia de capacitación, los derechos de los trabajadores a ser capacitados, las funciones y atribuciones de las Comisiones Mixtas de capacitación, sobre la gestión de la capacitación, la acreditación y reconocimiento de las actividades de capacitación y los tipos de becas y autorizaciones.



Las **Condiciones Generales de Trabajo de Servicios de Salud del Instituto Mexicano del Seguro Social para el Bienestar (IMSS BIENESTAR)**, Capítulo XI, **Artículo 60** que establece que todas las acciones de capacitación deben estar vinculadas a la posibilidad de que el trabajador pueda participar en el procedimiento de promoción, **Artículo 62** ...el IMSS BIENESTAR creará su Programa Institucional de capacitación conjuntando los programas específicos de las unidades administrativas , **Artículo 66**...en la elaboración del Programa Institucional de Capacitación se consideran las necesidades y prioridades identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y **Artículo 67**... la Comisión de Capacitación será responsable de vigilar el estricto cumplimiento de la capacitación de las personas de base... [sic].



III. OBJETIVOS DEL PROGRAMA:

OBJETIVO GENERAL:

Establecer la planeación, programación, la clasificación y ejecución de los cursos técnico-médico, administrativo gerencial y de educación continua para la capacitación de todo el personal del HRAEB de acuerdo con sus necesidades de capacitación, enfocados en el desarrollo de sus habilidades y conocimientos científicos de las distintas disciplinas, siempre en un marco de ética y servicio público a la sociedad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Mejorar aptitudes: Preparar a los trabajadores del HRAEB para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas de la institución, desde una inducción adecuada al puesto hasta la capacitación continua para actualizar y fortalecer los conocimientos del personal en nuevas tecnologías a fin de incrementar sus competencias y eficiencia en el desempeño de sus funciones.

Facilitar oportunidades: Proporcionar los medios para el continuo desarrollo de los trabajadores del HRAEB, tanto en sus puestos de trabajo actuales, como para otros de nivel superior.

Cambiar actitudes: Modificar la actitud y comportamientos de las personas, que incidirá en el clima laboral, incentivará la motivación y formará mentalidades más receptivas hacia los nuevos métodos, tecnologías y cambios organizativos; así como también incrementar y reforzar los conocimientos técnicos, administrativos, éticos, de vocación y valores del servicio público, de equidad y género, y derechos humanos del personal del HRAEB para el apropiado desarrollo de las actividades asignadas al puesto que desempeñan.

Incrementar la polivalencia: Aumentar la capacidad de una persona para realizar diferentes tareas similares dentro de un mismo entorno.



IV. METODOLOGÍA PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

Para la elaboración del Programa Anual de Capacitación se lleva a cabo un trabajo colaborativo entre las áreas responsables de coordinar la capacitación del personal en el HRAEB, conformado por la Subdirección de Enseñanza e Investigación, Jefatura de Enseñanza y Capacitación, Jefatura de Capacitación en la Subdirección de Recursos Humanos, Subjefatura de Educación e Investigación en Enfermería y el área de capacitación de la Sección 99 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud.

La primera etapa en la conformación del Programa Anual de Capacitación consiste en conocer las necesidades de capacitación que tiene el personal del HRAEB de acuerdo con los diferentes perfiles de puesto. Estas necesidades de capacitación pueden ser auto detectadas por el personal, pueden detectarse por sus jefes inmediatos superiores durante la evaluación del desempeño, o bien, pueden derivar de manera indirecta al implementar procesos de mejora donde participa el personal.

Por tal motivo, para la Detección de Necesidades de Capacitación para el año 2025 se consideraron los resultados de las siguientes herramientas y procesos:

a) Resultados de la “Cédula para la Evaluación del Desempeño”

Anualmente la Subdirección de Recursos Humanos lleva a cabo la evaluación al desempeño del personal adscrito al HRAEB a través de la realización de la “Cédula para la Evaluación del Desempeño”

Con este instrumento, los jefes inmediatos superiores evalúan el cumplimiento de las funciones inherentes al perfil del puesto y detectan si existe entre el personal "necesidades de capacitación y/o necesidades de actualización"

b) Resultados de la “Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación (EDNC)”

Es una herramienta estandarizada que permite conocer la opinión del personal de salud en temas como a) filosofía institucional, b) identidad del trabajador con la institución, c) percepción sobre si la institución se interesa por su capacitación y/o actualización, d) identificación de los temas en los que el trabajador solicita ser capacitado, entre otros.

Esta encuesta se implementa mediante un formulario que se difunde en formato de código QR al 100% del personal del HRAEB mediante un correo masivo.

Los resultados son recabados, concentrados y posteriormente analizados por los Directores de Área, quienes identifican las prioridades de capacitación entre su personal.



c) Resultados de los acuerdos y/o recomendaciones emitidas en los Comités y Comisiones Hospitalarios

La Detección de Necesidades de Capacitación también deriva de las recomendaciones que se emiten durante las sesiones ordinarias y/o extraordinarias de los Comités Hospitalarios como son: el Comité Local de Calidad y Seguridad del Paciente (CICASEP), Comité para la Detección y el Control de las Infecciones Asociadas a la Atención de la Salud (CODECIAAS), Comité de Mortalidad Hospitalaria (COMORHOS), Sesiones extraordinarias de Morbimortalidad Hospitalaria, Comité de Farmacia y Terapéutica (COFAT), Comités de Farmacovigilancia, Comité de Tecnovigilancia y de la información que se obtiene en los recorridos por las áreas hospitalarias realizados por la Comisión de Seguridad e Higiene, principalmente.

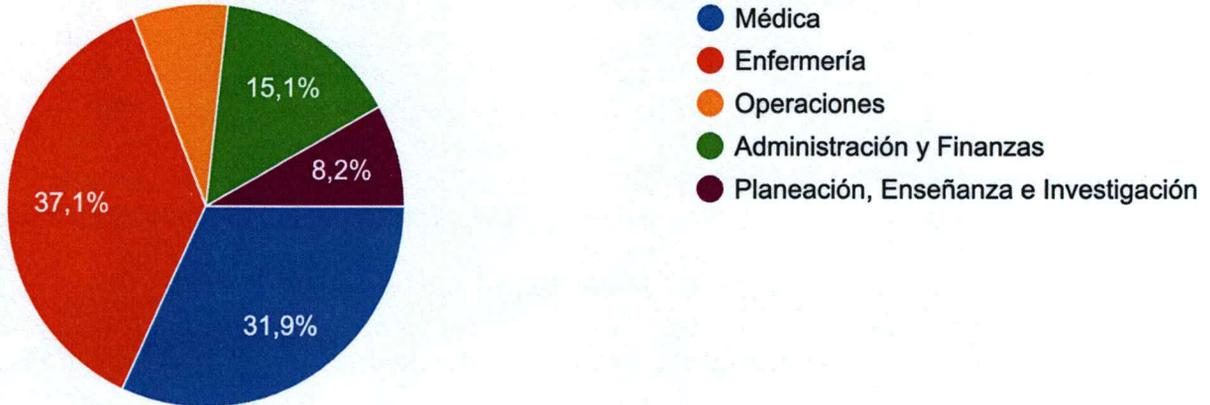
De esta manera, la detección de necesidades de capacitación para el personal del HRAEB integra aspectos de la capacitación técnico-médica, administrativo-gerencial, de educación continua y temas para la formación de recursos humanos para la salud.

A continuación, se presentan los resultados de la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación 2023, mismos que sirvieron de referencia para la conformación del Programa Anual de Capacitación 2025.

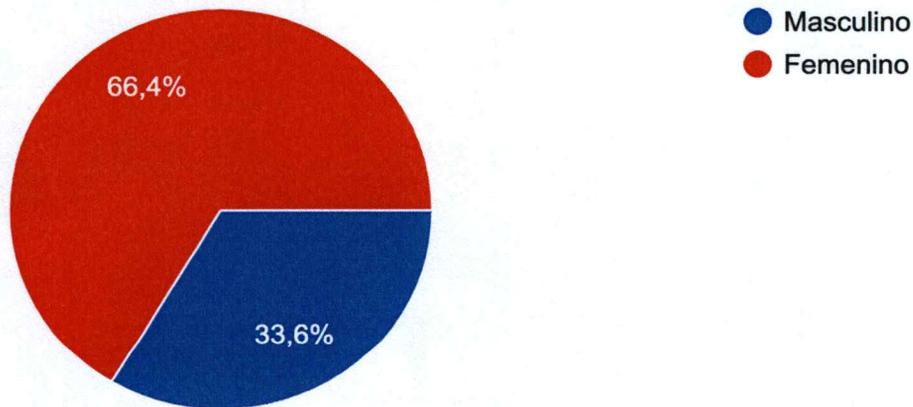


V. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC) 2023

1. Área de Adscripción del personal que atendió la EDNC

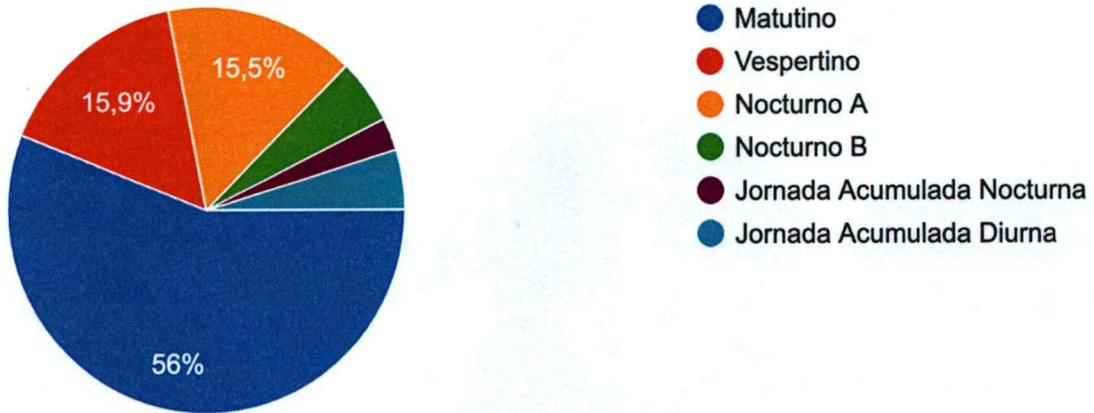


2. Sexo de la persona servidora pública que atendió la EDNC

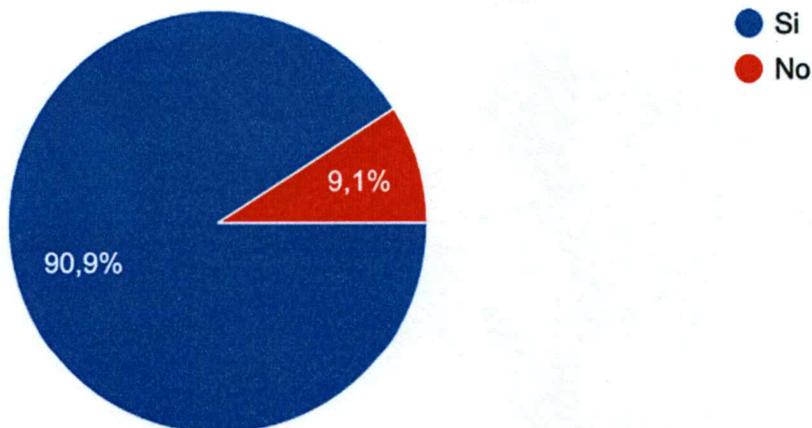




3. Horario laboral de la persona servidora pública que atendió la EDNC

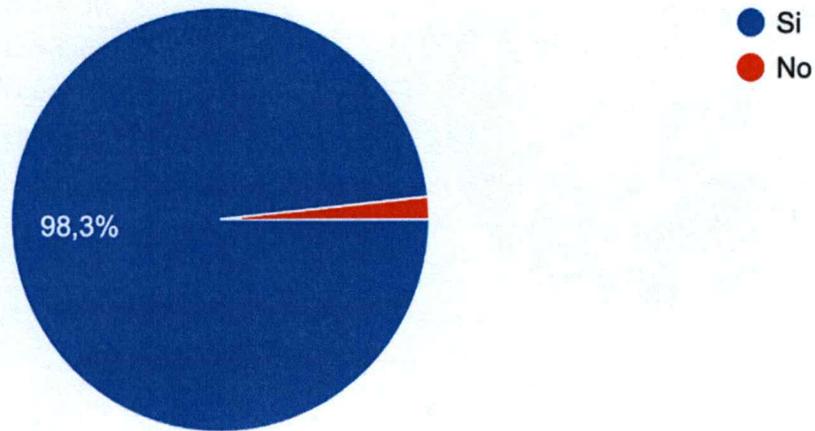


4. Respuesta a la pregunta ¿Conoce la filosofía Institucional del HRAEB (Objetivo, Misión, Visión y Valores)?

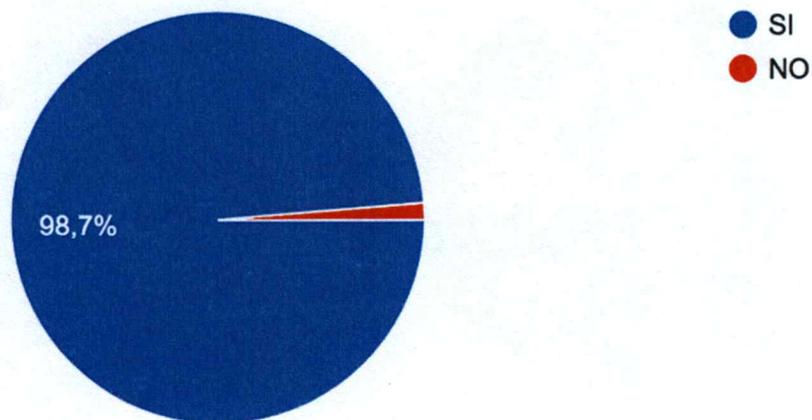




5. Respuesta a la pregunta ¿Considera que el HRAEB es un buen lugar para trabajar?

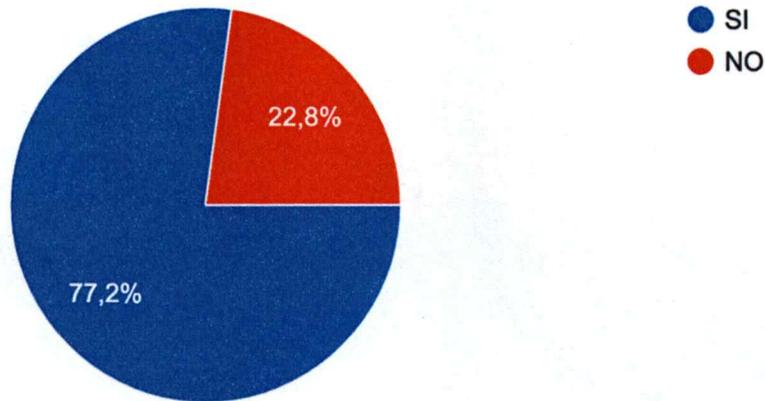


6. Respuesta a la pregunta ¿Se siente orgulloso (a) de pertenecer al HRAEB?

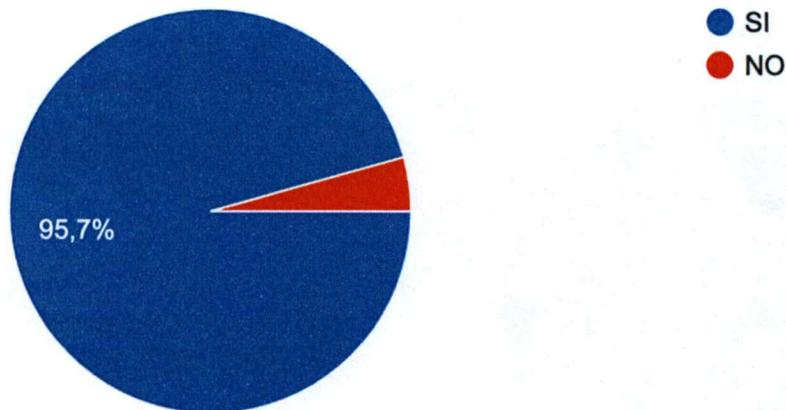




7. Respuesta a la pregunta ¿Considera que el HRAEB motiva al personal para realizar actividades de capacitación y actualización de conocimientos?

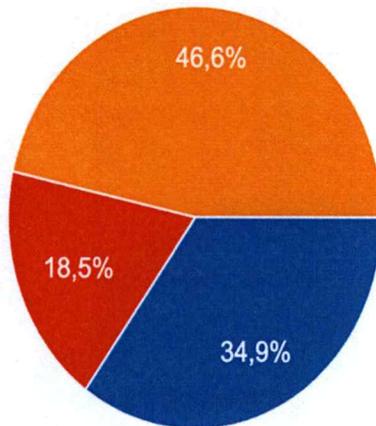


8. Respuesta a la pregunta ¿Le interesa recibir cursos de capacitación y actualización en temas relativos al cargo que desempeña?



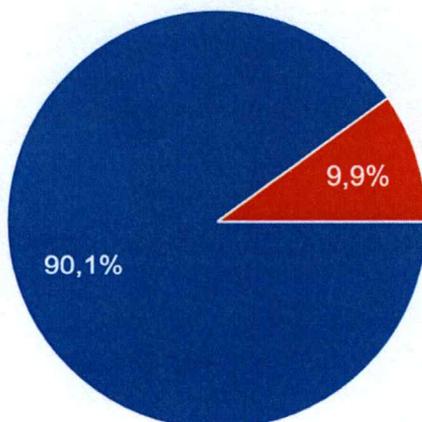


9. Respuesta a la pregunta ¿Qué tipo de capacitación considera que se requiere en su área?



- Administrativa gerencial (Derechos humanos, habilidades administrativas o interpersonales, etc)
- Técnica (habilidades para uso de material o equipo específicas del puesto)
- Educación continua (Conocimientos precisos de su especialidad)

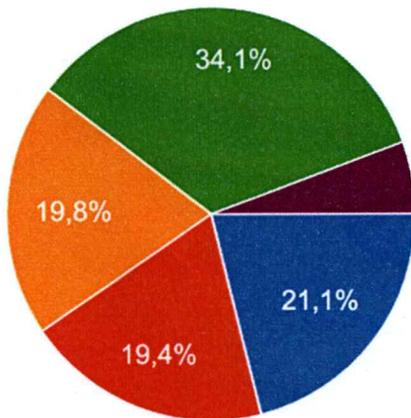
10. Respuesta a la pregunta ¿En qué horario considera que debieran impartirse los cursos de capacitación?



- En horario laboral
- Fuera del horario laboral



11. De acuerdo con su criterio ¿En cuál área se requiere mayor capacitación?



- Administrativa
- Control / Gerencia
- Enfermería
- Médica
- Técnica



12. Resultados del cuestionamiento “Mencione un tema en el que le gustaría capacitarse”

Tema	Total
Soporte Vital Cardiovascular Avanzado (ACLS)	18
Uso de ultrasonido en anestesia, medicina crítica, para instalación de accesos vasculares	14
Administración hospitalaria	9
Investigación clínica y en enfermería	8
Atención al Paciente pediátrico (crítico, oncológico)	7
Soporte Vital Avanzado en Pediatría (PALS)	6
Manejo de la hoja de cálculo (Excel)	6
Inteligencia emocional	5
Atención al usuario	5
Derechos humanos	5
Ventilación mecánica	5
Actualización en técnicas quirúrgicas	4
Soporte Vital Avanzado en Traumatología (ATLS)	2
Inteligencia artificial	2
Prevención de las Infecciones Asociadas a la Atención de la Salud	2
Procedimientos en hemodinamia	2
Manejo de heridas	2
Cuidados paliativos	2
Ética en investigación	2
Capacitación en la técnica de Oxigenación por Membrana Extracorpórea (ECMO)	2
Finanzas	2
Acciones Esenciales de Seguridad del Paciente	2
Atención de los procesos de Oncología	2
Relaciones interpersonales	2
Elaboración de manuales de procedimientos	2
Administración del tiempo	1
Manejo y uso de medicamentos de tipo Anticuerpos	1
Aplicaciones en radiología	1
Código infarto	1
Colocación de catéter tipo PICC	1
Técnica quirúrgica de Whipple laparoscópico	1
Atención integral del Paciente quemado	1
Medicina legal	1



Tema	Total
Capacitación sobre el sistema de Planificación de Recursos Gubernamentales (GRP)	1
Capacitación sobre temas de la Central de Equipos y Esterilización (CEYE)	1
Equipos de alto rendimiento	1
Manejo y uso de Inmunoterapia	1
Maestría en enfermería	1
Manejo de pacientes difíciles	1
Procedimiento para generar citas de pacientes y cierre de episodios	1
Neurociencias / neurología	1

13. Respuesta a la pregunta: De acuerdo con su criterio ¿En qué temas debería capacitarse el personal de las siguientes áreas?

ENFERMERÍA

Tema	Total
Procesos de enfermería	15
Cuidados de enfermería	6
Tanatología, cuidados paliativos, psicología	6
Trabajo en equipo, compañerismo, evitar conflictos	6
Manejo del paciente oncológico y onco quirúrgico	5
Principios básicos de Farmacología	5
Manejo del paciente crítico	4
Accesos vasculares	3
Relaciones interpersonales	3
Epidemiología	3
Calidad	2
Protocolos y manuales del HRAEB	2



MÉDICOS

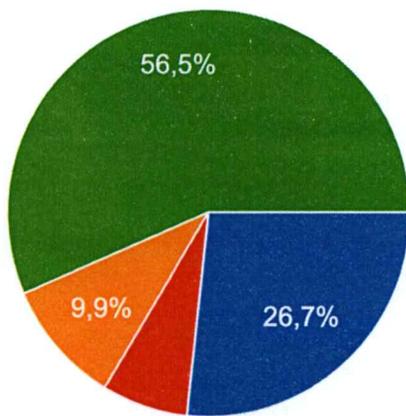
Tema	Total
Actualización de cada especialidad	6
Lavado de manos	5
Uso de ultrasonido	5
Prevención de infecciones	5
Metodología de la Investigación	4
Trato digno	4
Accesos vasculares	4
Curso de Soporte Vital Cardiovascular Avanzado (ACLS)	4
Actualización de cada especialidad	6
Lavado de manos	5
Uso de ultrasonido	5
Prevención de infecciones	5

PERSONAL DE CONTROL / GERENCIA SOCIAL

Tema	Total
Atención al paciente	24
Orientación al paciente y su familia	4
Manejo de agendas	2
Procesos administrativos	12
Atención al usuario, pacientes y trato digno	7
Empatía	3
Liderazgo	2
Toma de decisiones	1
Planeación	1



14. Respuesta a la pregunta ¿Cuál es el principal motivo por el cual no ha podido asistir a los cursos de capacitación?



- Falta de tiempo
- Desinterés en el tema
- Falta de autorización del jefe inmediato
- Horario y día del curso



VI. CURSOS PROGRAMADOS PARA EL AÑO 2025:

Derivado del análisis y la priorización de los resultados obtenidos en las 3 herramientas utilizadas para la DNC, se programaron 26 temas de capacitación para desarrollarse en el año 2025 y se clasificaron de la siguiente manera:

Capacitación técnico-médica

1. Curso de Reanimación Neonatal (RENEO).
2. Curso de Soporte Vital Cardiovascular Avanzado BLS / ACLS Grupo 1.
3. Curso de Soporte Vital Cardiovascular Avanzado BLS / ACLS Grupo 2.
4. Curso de Soporte Vital Avanzado Pediátrico (PALS).
5. Curso inicial de Seguridad Radiológica para Personal Ocupacionalmente expuesto (POE).
6. Curso de reentrenamiento en Seguridad Radiológica para Personal Ocupacionalmente Expuesto (POE MN/RT).

Anexo 1: *Formato de Integración de Necesidades de Capacitación 2025 de Cursos Sustantivos de tipo Técnico- médico.*

Capacitación administrativo-gerencial

1. Curso de Inteligencia Emocional y Manejo de Conflictos (grupo 1).
2. Curso sobre "Atención al cliente" (grupo 1).
3. Curso de Liderazgo y Trabajo en Equipo.
4. Curso de Inteligencia Emocional y Manejo de Conflictos (grupo 2).
5. Curso sobre el Manejo del Estrés (grupo 1).
6. Curso sobre "Atención al cliente" (grupo 2).
7. Curso de "Administración del tiempo".
8. Curso sobre el Desarrollo de Habilidades Gerenciales.
9. Curso sobre el Manejo del Estrés (grupo 2).

Anexo 2: *Formato de Integración de Necesidades de Capacitación 2025 de Cursos Administrativo-Gerenciales.*



Educación continua

1. Curso Mujer y Cáncer.
2. Curso de Trasplante de Células progenitoras hematopoyéticas.
3. Tópicos selectos en neumología (conmemorativo al día mundial sin tabaco).
4. Curso de cuidados críticos en el paciente adulto y pediátrico.
5. Curso conmemorativo al Día Mundial del Corazón.
6. Curso de actualización en Medicina Interna.
7. Curso de actualización en Cuidados Paliativos.
8. Curso de actualización en Trasplante de órganos sólidos.
9. Curso Interdisciplinario de Nutrición Clínica (C.I.N.C.)
10. Jornadas médicas de cardiología clínica.
11. Primer Curso de Fundamentos de Medicina Transfusional.

Anexo 3: Carta Descriptiva-Programa Anual de Capacitación 2025



VII. SUPERVISIÓN Y CONTROL

El presente Programa de Capacitación pretende que el seguimiento y evaluación se lleve a cabo mediante un proceso sistemático, continuo e integral, que nos permita evaluar de manera permanente el cumplimiento de los objetivos planteados en cada uno de los cursos.

La evaluación que se llevará a cabo en cada curso programado será integral y apegada a herramientas estandarizadas que nos permitan conocer los avances en la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes y que nos proporcionen información para identificar los aspectos en los que el personal de salud requiere continuar recibiendo la capacitación y/o actualización de manera permanente.

Durante el desarrollo del programa de capacitación se busca además que, al personal se le brinden las herramientas para que lleven a cabo de manera paralela un proceso de autoevaluación, y que detecten sus necesidades cambiantes de capacitación para los siguientes años.

Una vez concluido y aprobado el Programa Anual de Capacitación 2025, iniciará el proceso de difusión a las áreas correspondientes para que todas las áreas involucradas en colaboración con la Subdirección de Enseñanza e Investigación den seguimiento a los compromisos establecidos en cada curso.

El Programa Anual de Capacitación 2025 considera además la presentación de los avances de resultados ante la Comisión Central Mixta de Capacitación, donde la persona titular de la Subdirección de Enseñanza e Investigación debe presentar los avances en formato ejecutivo de manera trimestral, con el propósito de que los miembros de la Comisión conozcan los resultados que les pueden servir de referencia para la toma de decisiones.



Así mismo, los resultados del cumplimiento del Programa Anual de Capacitación 2025 deben ser medidos a través de los indicadores comprometidos en la Matriz de Indicadores de Resultados 2025 (MIR), por lo que, la persona titular de la Subdirección de Enseñanza e Investigación y la persona titular de la Jefatura de Capacitación adscrita a la Subdirección de Recursos Humanos reportarán de manera trimestral a la Subdirección de Planeación y Desarrollo los indicadores considerados en la MIR dentro del **Programa Presupuestal E004 Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Atención a la Salud en Centros y Hospitales Regionales de Alta Especialidad.**

Anexo 4: *Matriz de Indicadores del Programa Presupuestal E004 Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Atención a la Salud en Centros y Hospitales Regionales de Alta Especialidad con las metas comprometidas para el año 2025.*



VIII. CUMPLIMIENTO DEL COMPROMISO DE LA CAPACITACIÓN:

Con el presente Programa de Capacitación, pretendemos atender los compromisos normativos, pero, sobre todo cumplir con el compromiso ético y social con el personal de salud y con los usuarios de servicios de salud para brindar la oportunidad de la capacitación que los mantenga vigentes profesionalmente.

Somos conocedores de que, la capacitación al personal de salud tiene como objetivo principal mejorar la calidad de la atención al paciente y para lograrlo los objetivos del presente Programa de Capacitación son:

- Proporcionar a los profesionales del HRAEB las habilidades y conocimientos necesarios para brindar tratamientos seguros y efectivos.
- Contribuir al bienestar de los pacientes.
- Reforzar la confianza en el sistema de atención médica.
- Fortalecer las competencias del personal del HRAEB para promover la salud.
- Impulsar procesos de trabajo más sostenibles en la comunidad que atiende el HRAEB.

Consideramos además que, la capacitación del personal de salud en habilidades blandas tiene otros beneficios, como:

- Aumentar la motivación.
- Mejorar la comunicación.
- Fortalecer los grupos de trabajo.
- Dignificar y gratificar a las personas.
- Facilitar la adaptación a situaciones nuevas.
- Mejorar la autoestima y generar seguridad entre las personas.



IX. CONSIDERACIONES ESPECIALES:

De acuerdo con las disposiciones normativas establecidas en las Condiciones Generales de Trabajo de Servicios de Salud del Instituto Mexicano del Seguro Social para el Bienestar (IMSS BIENESTAR) en su Artículo 62, el presente Programa de Capacitación formará parte del Programa Institucional de Capacitación del IMSS BIENESTAR, por lo que para ejecutar la propuesta de los 24 cursos considerados en Programa Anual de Capacitación 2025 del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajíó, deberá obtenerse el visto bueno del Titular de la Coordinación de Hospitales Regionales de Alta Especialidad para posteriormente presentarlo y obtener el visto bueno del Titular de la División de Educación e Investigación.

Con la obtención del visto bueno de las áreas correspondientes, podremos continuar con las gestiones para solicitar la suficiencia presupuestal que se requiere para contratar los cursos.

Es importante considerar que la suficiencia presupuestal dependerá de la asignación de recursos en el "Programa Presupuestal E004 *Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Atención a la Salud en Centros y Hospitales Regionales de Alta Especialidad*" del IMSS BIENESTAR.

Por tal motivo, el cumplimiento del Programa de Capacitación 2025 del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajíó estará supeditado a factores dependientes del Programa Institucional de Capacitación de Servicios de Salud del Instituto Mexicano del Seguro Social para el Bienestar (IMSS BIENESTAR). Lo que representa un reto para lograr los objetivos y metas aquí comprometidas.



FIRMAS DE AUTORIZACIÓN

Dr. Francisco José Paz Gómez.

Director de Operaciones

Encargado del despacho de los asuntos inherentes al Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío adscrito a Servicios de Salud del Instituto Mexicano del Seguro Social para el Bienestar (IMSS BIENESTAR)

Dra. Esperanza García Moreno

Directora de Planeación, Enseñanza e Investigación

C.P. Eric Michelini Ojeda

Director de Administración y Finanzas

M.A.H.S.S. María del Carmen Muñoz Cardiel

Directora de Enfermería.

Dra. Rocío del Carmen Mendoza Trujillo

Directora Médica

Eunice Herrera Báez

Secretaria General Sección 99 del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Secretaría de Salud

LAE. Ma. Leticia Revilla de la Tejera

Subdirectora de Recursos Humanos

Leticia

Dra. María Antonieta Díaz Guadarrama

Jefa de Enseñanza y Capacitación

M.I.A.C. Arturo Ernesto Moreno Castro

Jefe de Área de Capacitación adscrita a la Subdirección de Recursos Humanos

M.E.y.A.S. Eva Isabel Aguado Galván

Subjefa de Educación e Investigación en Enfermería.

Integración de la Detección de Necesidades de Capacitación HRAE BAJÍO

Coordinación		Coordinación de Hospitales de Alta Especialidad y Programas Especiales										Año		2025			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			11		12	13		
No.	Área solicitante	Nombre de la acción de capacitación	Programa Institucional	Alineación	Programa, Proyecto o Proceso	Beneficio	Organización	Tipo de acción	Modalidad	Categoría	Costo	IVA (%)	Costo + IVA	Inicio	Término	Horas	Participantes
1	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	Curso de Reanimación Neonatal (RENEO)	6. Fomentar la calidad y seguridad de los servicios de salud, por medio de acciones de monitoreo, supervisión y evaluación de la atención en salud, para la mejora del desempeño institucional.	XV. Promover la capacitación continua del personal de salud médico, paramédico y administrativo, sobre los procesos y programas de atención médica que se otorgan en las unidades de tercer nivel, en vinculación con la Coordinación de Educación e Investigación.	Procesos sustantivos	Certificación	Local	Curso	Presencial	Capacitación Interna	\$ 80,000.00	16	\$ 92,800.00	Mayo de 2025	Mayo de 2025	16	20
2	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	Soporte Vital Cardiovascular Avanzado (BLS/ACLS) grupo 1	6. Fomentar la calidad y seguridad de los servicios de salud, por medio de acciones de monitoreo, supervisión y evaluación de la atención en salud, para la mejora del desempeño institucional.	XV. Promover la capacitación continua del personal de salud médico, paramédico y administrativo, sobre los procesos y programas de atención médica que se otorgan en las unidades de tercer nivel, en vinculación con la Coordinación de Educación e Investigación.	Procesos sustantivos	Certificación	Local	Curso	Presencial	Capacitación Interna	\$ 90,000.00	16	\$ 104,400.00	Junio de 2025	Junio de 2025	16	20
3	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	Soporte Vital Cardiovascular Avanzado (BLS/ACLS) grupo 2	6. Fomentar la calidad y seguridad de los servicios de salud, por medio de acciones de monitoreo, supervisión y evaluación de la atención en salud, para la mejora del desempeño institucional.	XV. Promover la capacitación continua del personal de salud médico, paramédico y administrativo, sobre los procesos y programas de atención médica que se otorgan en las unidades de tercer nivel, en vinculación con la Coordinación de Educación e Investigación.	Procesos sustantivos	Certificación	Local	Curso	Presencial	Capacitación Interna	\$ 90,000.00	16	\$ 104,400.00	Julio de 2025	Julio de 2025	16	20
4	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	Soporte Vital Cardiovascular Avanzado Pediátrico (PALS)	6. Fomentar la calidad y seguridad de los servicios de salud, por medio de acciones de monitoreo, supervisión y evaluación de la atención en salud, para la mejora del desempeño institucional.	XV. Promover la capacitación continua del personal de salud médico, paramédico y administrativo, sobre los procesos y programas de atención médica que se otorgan en las unidades de tercer nivel, en vinculación con la Coordinación de Educación e Investigación.	Procesos sustantivos	Certificación	Local	Curso	Presencial	Capacitación Interna	\$ 75,000.00	16	\$ 87,000.00	Agosto de 2025	Agosto de 2025	16	20
5	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	Curso de Protección Radiológica para Personal Ocupacionalmente Expuesto en la Etapa Inicial (POE Inicial)	6. Fomentar la calidad y seguridad de los servicios de salud, por medio de acciones de monitoreo, supervisión y evaluación de la atención en salud, para la mejora del desempeño institucional.	XV. Promover la capacitación continua del personal de salud médico, paramédico y administrativo, sobre los procesos y programas de atención médica que se otorgan en las unidades de tercer nivel, en vinculación con la Coordinación de Educación e Investigación.	Procesos sustantivos	Certificación	Local	Curso	Virtual	Capacitación Interna	\$ 24,400.00	16	\$ 28,304.00	Junio de 2025	Junio de 2025	16	20
6	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	Curso de Protección Radiológica para Personal Ocupacionalmente Expuesto en la Etapa de Reentrenamiento (POE de reentrenamiento)	6. Fomentar la calidad y seguridad de los servicios de salud, por medio de acciones de monitoreo, supervisión y evaluación de la atención en salud, para la mejora del desempeño institucional.	XV. Promover la capacitación continua del personal de salud médico, paramédico y administrativo, sobre los procesos y programas de atención médica que se otorgan en las unidades de tercer nivel, en vinculación con la Coordinación de Educación e Investigación.	Procesos sustantivos	Certificación	Local	Curso	Presencial	Capacitación Interna	\$ 55,200.00	16	\$ 64,032.00	Octubre de 2025	Octubre de 2025	16	100
											\$ 334,600.00		\$ 388,136.00				

14

Integración



Dra. Esperanza García Moreno
 Directora de Planeación, Enseñanza e Investigación

Nombre, cargo y Firma

15

Autorizó



Dr. Francisco José Paz Gómez
 Encargado del despacho de los asuntos inherentes al Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío adscrito a Servicios de Salud del Instituto Mexicano del Seguro Social para el Bienestar (IMSS BIENESTAR)

Nombre, cargo y Firma

Integración de la Detección de Necesidades de Capacitación

Coordinación: Coordinación de Hospitales de Alta Especialidad y Programas Especiales Año: 2025

No.	Área solicitante	Nombre de la acción de capacitación	Alineación		Programa, Proyecto o Proceso	Beneficio	Organización	Tipo de acción	Modalidad	Categoría	Presupuesto (partida 33401)			Mes		Horas	Participantes
			Programa Institucional	Estatuto Orgánico							Costo	IVA (%)	Costo + IVA	Inicio	Término		
1	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	Inteligencia Emocional y Manejo de Conflictos (grupo 1)	6. Fomentar la calidad y seguridad de los servicios de salud, por medio de acciones de monitoreo, supervisión y evaluación de la atención en salud para la	XV. Promover la capacitación continua del personal de salud médico, paramédico y administrativo, sobre los procesos y programas de atención médica	Programas Institucionales	Desarrollo	Local	Curso	Presencial	Capacitación Interna	\$ 20,000.00	16	\$ 23,200.00	Mayo de 2025	Mayo de 2025	16	20
2	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	Atención al cliente (grupo 1)	6. Fomentar la calidad y seguridad de los servicios de salud, por medio de acciones de monitoreo, supervisión y evaluación de la atención en salud para la	XV. Promover la capacitación continua del personal de salud médico, paramédico y administrativo, sobre los procesos y programas de atención médica	Programas Institucionales	Desarrollo	Local	Curso	Presencial	Capacitación Interna	\$ 30,000.00	16	\$ 34,800.00	Mayo de 2025	Mayo de 2025	16	20
3	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	Liderazgo y trabajo en equipo	6. Fomentar la calidad y seguridad de los servicios de salud, por medio de acciones de monitoreo, supervisión y evaluación de la atención en salud para la	XV. Promover la capacitación continua del personal de salud médico, paramédico y administrativo, sobre los procesos y programas de atención médica	Programas Institucionales	Desarrollo	Local	Curso	Presencial	Capacitación Interna	\$ 18,000.00	16	\$ 20,880.00	Junio de 2025	Junio de 2025	16	20
4	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	Inteligencia Emocional y Manejo de Conflictos (grupo 2)	6. Fomentar la calidad y seguridad de los servicios de salud, por medio de acciones de monitoreo, supervisión y evaluación de la atención en salud para la	XV. Promover la capacitación continua del personal de salud médico, paramédico y administrativo, sobre los procesos y programas de atención médica	Programas Institucionales	Desarrollo	Local	Curso	Presencial	Capacitación Interna	\$ 18,000.00	16	\$ 20,880.00	Julio de 2025	Julio de 2025	16	25
5	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	Curso manejo de estrés (grupo 1)	6. Fomentar la calidad y seguridad de los servicios de salud, por medio de acciones de monitoreo, supervisión y evaluación de la atención en salud para la	XV. Promover la capacitación continua del personal de salud médico, paramédico y administrativo, sobre los procesos y programas de atención médica	Programas Institucionales	Desarrollo	Local	Curso	Presencial	Capacitación Interna	\$ 21,000.00	16	\$ 24,360.00	Julio de 2025	Julio de 2025	16	25
6	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	Atención Clientes (grupo 2)	6. Fomentar la calidad y seguridad de los servicios de salud, por medio de acciones de monitoreo, supervisión y evaluación de la atención en salud para la	XV. Promover la capacitación continua del personal de salud médico, paramédico y administrativo, sobre los procesos y programas de atención médica	Programas Institucionales	Desarrollo	Local	Curso	Presencial	Capacitación Interna	\$ 27,000.00	16	\$ 31,320.00	Agosto de 2025	Agosto de 2025	16	15
7	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	Administración del tiempo	6. Fomentar la calidad y seguridad de los servicios de salud, por medio de acciones de monitoreo, supervisión y evaluación de la atención en salud para la	XV. Promover la capacitación continua del personal de salud médico, paramédico y administrativo, sobre los procesos y programas de atención médica	Programas Institucionales	Desarrollo	Local	Curso	Presencial	Capacitación Interna	\$ 17,000.00	16	\$ 19,720.00	Agosto de 2025	Agosto de 2025	16	20
8	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	Desarrollo de habilidades gerenciales	6. Fomentar la calidad y seguridad de los servicios de salud, por medio de acciones de monitoreo, supervisión y evaluación de la atención en salud para la	XV. Promover la capacitación continua del personal de salud médico, paramédico y administrativo, sobre los procesos y programas de atención médica	Programas Institucionales	Desarrollo	Local	Curso	Presencial	Capacitación Interna	\$ 29,000.00	16	\$ 33,640.00	Septiembre de 2025	Septiembre de 2025	16	30
9	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	Manejo de estrés (grupo 2)	6. Fomentar la calidad y seguridad de los servicios de salud, por medio de acciones de monitoreo, supervisión y evaluación de la atención en salud para la	XV. Promover la capacitación continua del personal de salud médico, paramédico y administrativo, sobre los procesos y programas de atención médica	Programas Institucionales	Desarrollo	Local	Curso	Presencial	Capacitación Interna	\$ 21,000.00	16	\$ 24,360.00	Septiembre de 2025	Septiembre de 2025	16	25

14
 Integro



Dra. Esperanza García Paredes
 Directora de Planeación, Enseñanza e Investigación
 Nombre, cargo y Firma

15
 Autorizó



Dr. Francisco José Paz Gómez
 Encargado del despacho de los asuntos inherentes al Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío adscrito a Servicios de Salud del Instituto Mexicano del Seguro Social para el Bienestar (IMSS BIENESTAR)
 Nombre, cargo y Firma

Núm	Nombre del curso	Tipo de curso	Área responsable	Personal objetivo	Responsable de Cumplimiento	Fecha	Asistentes Programados	Horas programadas	Modalidad (presencial, híbrida)	Presupuesto para llevar a cabo el curso (puede ser un aproximado)	RECINTO	Observaciones
1	Curso Mujer y Cáncer	Cursos de un día	Dirección Médica	Personal Médico y Personal de Enfermería	Dr. Roberto Kuri Exsome	07 de febrero	230	8	Híbrida		AUDITORIO	80 presenciales y 150 virtuales - Incluye la sesión general del 7 de febrero 2025
2	Inteligencia Emocional y Manejo de Conflictos (grupo 1)	Administrativo-gerencial	Subdirección de Recursos Humanos	Dirección de operaciones / Dirección médica / Personal que propuso el sindicato	Ing. Arturo Ernesto Moreno Castro	2 y 3 de abril 2025	20	16	Presencial	\$ 20,000.00	AULA 4	
3	Trasplante de células progenitoras hematopoyéticas	Técnico-médico	Dirección de Enfermería	Personal de Enfermería y Personal médico	Mtra. María del Carmen Muñoz Cardiel	7 Y 8 de abril 2025	90	16	Híbrida		AUDITORIO	50 virtuales y 40 presenciales
4	Primer Curso de Fundamentos de Medicina Transfusional	Cursos de un día	Dirección Médica	Personal médico y personal de enfermería	Dr. Jonathan Azpiroz Guerra /Jefe de Anestesiología	23 de abril del 2025	120	8	Híbrida		AUDITORIO	PONENTES EXTERNOS 60 presenciales y 60 virtuales.
5	Atención al cliente (grupo 1)	Administrativo-gerencial	Subdirección de Recursos Humanos	Recursos Humanos	Ing. Arturo Ernesto Moreno Castro	8 y 9 de mayo 2025	20	16	Presencial	\$ 30,000.00	AULA 4	
6	Curso de Reanimación Neonatal (RENEO)	Técnico-médico	Subdirección de Enseñanza e Investigación	Personal médico, Enfermería y Médicos Residentes	Dra. Esperanza García Moreno	29 y 30 de mayo 2025	20	16	Presencial	\$ 92,800.00	AULA 2 Y 3	Apartar las aulas 2 y 3
7	Tópicos selectos en neumología (conmemorativo al día mundial sin tabaco)	Técnico-médico	Dirección Médica	Todo el personal	Dr. Miguel Ángel Chagolla Santillán	30 de mayo del 2025	40	3	Presencial		AUDITORIO	
8	Curso de Actualización en Trasplante de Órganos Sólidos	Educación continua	Dirección de Enfermería	Personal de Enfermería y Personal médico	Mtra. María del Carmen Muñoz Cardiel	9 y 10 de junio del 2025	160	16	Híbrida		AUDITORIO	99 virtuales y 61 presenciales
9	Liderazgo y trabajo en equipo	Administrativo-gerencial	Subdirección de Recursos Humanos	Dirección médica /SCMSG / Personal que propuso el sindicato	Ing. Arturo Ernesto Moreno Castro	12 y 13 de junio 2025	20	16	Presencial	\$ 18,000.00	AULA 4	
10	Curso de Protección Radiológica para Personal Ocupacionalmente Expuesto en la Etapa Inicial (POE Inicial)	Técnico-médico	Subdirección de Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	Personal médico, Enfermería y Técnicos	Dra. Esperanza García Moreno/Dr. Francisco José Paz Gómez	16 al 27 de junio 2025	20	40	En línea	\$ 28,304.00	VIRTUAL	20 Virtuales
11	Curso de Soporte Vital Cardiovascular Avanzado (BLS/ACLS) grupo 1	Técnico-médico	Subdirección de Enseñanza e Investigación	Personal médico, Enfermería y Médicos Residentes	Dra. Esperanza García Moreno	19 y 20 de junio del 2025	20	16	Presencial	\$ 104,400.00	AULA 2 Y 3	Apartar las aulas 2 y 3
12	Inteligencia Emocional y Manejo de Conflictos (grupo 2)	Administrativo-gerencial	Subdirección de Recursos Humanos	Recursos humanos / SCMSG / Dirección de enfermería / DAF / Personal que propuso el sindicato	Ing. Arturo Ernesto Moreno Castro	2 y 3 de julio 2025	25	16	Presencial	\$ 18,000.00	AULA 4	
13	Curso manejo de estrés (grupo 1)	Administrativo-gerencial	Subdirección de Recursos Humanos	Recursos humanos / SCMSG / Dirección de enfermería / DAF / Personal que propuso el sindicato	Ing. Arturo Ernesto Moreno Castro	9 y 10 de julio 2025	25	16	Presencial	\$ 21,000.00	AULA 4	

14	Curso de Soporte Vital Cardiovascular Avanzado (BLS/ACLS) grupo 2	Técnico-médico	Subdirección de Enseñanza e Investigación	Personal médico, Enfermería y Médicos Residentes	Dra. Esperanza García Moreno	10 y 11 de julio del 2025	20	16	Presencial	\$ 104,400.00	AULA 2 Y 3	Apartar las aulas 2 y 3
15	Atención Clientes (grupo 2)	Administrativo-gerencial	Subdirección de Recursos Humanos	Subdirección de atención al usuario	Ing. Arturo Ernesto Moreno Castro	7 y 8 de agosto 2025	15	16	Presencial	\$ 27,000.00	AULA 4	
16	Soporte Vital Avanzado Pediátrico (PALS)	Técnico-médico	Subdirección de Enseñanza e Investigación	Personal médico, Enfermería y Médicos Residentes	Dra. Esperanza García Moreno	14 y 15 de agosto del 2025	20	16	Presencial	\$ 87,000.00	AULA 2 Y 3	Apartar las aulas 2 y 3
17	Administración del tiempo	Administrativo-gerencial	Subdirección de Recursos Humanos	Subdirección de enseñanza e investigación / Dirección de Enfermería / Dirección de Administración y Finanzas	Ing. Arturo Ernesto Moreno Castro	21 y 22 de agosto 2025	20	16	Presencial	\$ 17,000.00	AULA 4	
18	Cuidados críticos en el paciente adulto y pediátrico	Educación continua	Dirección de Enfermería	Personal de Enfermería y Personal médico	Mtra. María del Carmen Muñoz Cardiel	4 y 5 de septiembre 2025	160	16	Híbrida		AUDITORIO	99 virtuales y 61 presenciales
19	Desarrollo de habilidades gerenciales	Administrativo-gerencial	Subdirección de Recursos Humanos	Jefes de área	Ing. Arturo Ernesto Moreno Castro	10 y 11 de septiembre 2025	30	16	Presencial	\$ 29,000.00	AULA 4	
20	Curso Interdisciplinario de Nutrición Clínica (C.I.N.C.)	Técnico-médico	Subdirección de Atención Hospitalaria	Personal de nutrición clínica, médico, enfermería y químicos	M.N.C María Fernanda Maldonado Figueroa	18 y 19 de septiembre 2025	50	20	Presencial		AUDITORIO AULAS 2 Y 3	Se requiere de manera simultánea el uso del auditorio (para las ponencias y 2 aulas (para los talleres)
21	Manejo de estrés (grupo 2)	Administrativo-gerencial	Subdirección de Recursos Humanos	Subdirección de atención al usuario / Personal que propuso el sindicato	Ing. Arturo Ernesto Moreno Castro	24 y 25 de septiembre 2025	25	16	Presencial	\$ 21,000.00	AULA 4	
22	Día Mundial del Corazón	Educación continua	Dirección Médica	Personal Médico y Personal de Enfermería y Médicos Residentes	Dr. Ricardo García Mora/ Mtra. Sandra Yadira Portilla Ortiz	29 de septiembre del 2025	120	8	Híbrida		AUDITORIO	60 presenciales y 60 virtuales.
23	Curso de actualización de cuidados paliativos	Educación continua	Dirección Médica	Personal Médico y Personal de Enfermería y Médicos Residentes	Dra. Olga Danallara Borrego Gastellum	2 y 3 de octubre del 2025	160	16	Híbrida		AUDITORIO	99 virtuales y 61 presenciales
24	Curso de Actualización en Medicina Interna	Educación continua	Dirección Médica	Personal Médico y Personal de Enfermería y Médicos Residentes	Dra. Liz Jovana Martínez Navarro /Dra. Edith Romero	9 y 10 de octubre del 2025	160	20	Híbrida		AUDITORIO	99 virtuales y 61 presenciales
25	Curso de Protección Radiológica para Personal Ocupacionalmente Expuesto en la Etapa de Reentrenamiento (POE de reentrenamiento)	Técnico-médico	Subdirección de Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	Personal médico, Enfermería y Técnicos	Dra. Esperanza García Moreno/Dr. Francisco José Paz Gómez	6-17 de octubre 2025	100	16	En línea	\$ 64,032.00	VIRTUAL	
26	Jornadas médicas de cardiología clínica	Técnico-médico	Dirección Médica	Personal Médico y Personal de Enfermería y Médicos Residentes	Dr. Miguel Ángel Chagolla Santillán	5 de diciembre 2025	40	3	Presencial		AUDITORIO	Incluye la sesión general del 5 de dic.

Dra. Esperanza García Moreno
Directora de Planeación, Enseñanza e Investigación

M.E.y.A.S. Eva Isabel Aguado Galván
Subjefa de Educación e Investigación en Enfermería adscrita a la

M.I.A.C Ing. Arturo Ernesto Moreno Castro
Jefe de Área de Capacitación adscrita a la

F004 – Formación y capacitación de recursos humanos para la atención a la salud en Centros y Hospitales Regionales de Alta Especialidad

Indicador	Método de cálculo	Nivel	Frecuencia	Meta programada anual			Calendarización				
				Indicador	Numerador	Denominador	1er Trimestre	2do Trimestre	JAGF ¹	3er Trimestre	4to Trimestre
							ene-mzo	abr-jun	ene-junio	jul-sept	oct-dic
Porcentaje de egresos hospitalarios de pacientes con enfermedades de alta complejidad por mejoría y curación	[Número de egresos hospitalarios por mejoría y curación en el año t / Total de egresos hospitalarios en el año t] x 100	Fin	Anual	92.17	5,654	6,134	No Aplica	No Aplica	91.00	No Aplica	92.17
Porcentaje de eficiencia terminal de especializaciones no clínicas, maestrías y doctorados	[Número de profesionales de la salud de la misma cohorte que concluye satisfactoriamente / Total de profesionales de la salud inscritos en la misma cohorte] x 100	Propósito	Anual	0.00	0.00	0.00	No Aplica	No Aplica	0.00	No Aplica	0.00
Porcentaje de eficiencia terminal de estudios de posgrado clínico	[Número de médicos especialistas de la misma cohorte que concluyeron sus estudios de posgrado clínico / Número de médicos especialistas de la misma cohorte inscritos a estudios de posgrado clínico] x 100	Propósito	Anual	92.75	64	69	No Aplica	No Aplica	92.75	No Aplica	92.75
Porcentaje de cursos de capacitación en materia Administrativa y Gerencial impartidos	[Número de capacitaciones impartidas en materia administrativa y gerencial en el periodo t / Total de capacitaciones en materia Administrativa y Gerencial programadas a impartir en el periodo t] X 100	Componente	Trimestral	100.00	9	9	0.00	100	#(REF)	No Aplica	100.00
Porcentaje de cursos de especialización no clínica, maestrías y doctorados impartidos	[Número de cursos de especialización no clínica, maestrías y doctorados impartidos en el periodo t / Total de cursos de especialización no clínica, maestrías y doctorados que se consideran en los HRAE en el periodo t] X 100	Componente	Semestral	0.00	0.00	0.00	No Aplica	0.00	0.00	No Aplica	0.00
Porcentaje de servidores públicos que aprueban cursos de capacitación en materia administrativa y gerencial	[Número de servidores públicos que concluyen el curso de capacitación en materia administrativa y gerencial en el periodo t / Total de servidores públicos inscritos en cursos de capacitación en materia administrativa y gerencial en el periodo t] X 100	Componente	Trimestral	100.00	200	200	0	100.00	100.00	100	100.00
Porcentaje de personal de la salud que concluyen cursos de educación continua y permanente	[Número de personal de salud que concluyen cursos de educación continua y permanente en el periodo t / Total de personal de salud inscritos en cursos de educación continua y permanente en el periodo t] x 100	Componente	Semestral	80.00	960	1,200	No Aplica	80.00	80.00	No Aplica	80.00
Porcentaje de solicitudes para cursar estudios de posgrado en las diversas especialidades clínicas	[Número de solicitudes para cursar estudios de posgrado en las diversas especialidades clínicas presentadas en el periodo t / Total de solicitudes para cursar estudios de posgrado en las diversas especialidades clínicas programadas a recibir en el periodo t] X 100	Actividad	Anual	89.47	170	190	No Aplica	No Aplica	0.00	No Aplica	89.47
Porcentaje de solicitudes para ingresar a los programas de especialidad no médica, maestría y doctorado	[Número de solicitudes para ingresar a los programas de especialidad no médica, maestría y doctorado presentadas en el periodo t / Total de solicitudes para ingresar a los programas de especialidad no médica, maestría y doctorado programadas a recibir en el periodo t] X 100	Actividad	Anual	0.00	0.00	0.00	No Aplica	No Aplica	0.00	No Aplica	0.00

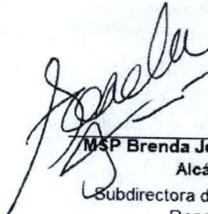
E004 – Formación y capacitación de recursos humanos para la atención a la salud en Centros y Hospitales Regionales de Alta Especialidad

Indicador	Método de cálculo	Nivel	Frecuencia	Meta programada anual			Calendarización				
				Indicador	Numerador	Denominador	1er Trimestre	2do Trimestre	IAGF ^{1/2}	3er Trimestre	4to Trimestre
							ene-mzo	abr-jun	ene-junio	jul-sept	oct-dic
Porcentaje de temas identificados que se integran al Programa Anual de Capacitación	[Número de temas incluidos en el Programa Anual de Capacitación en el año t / Número de temas detectados que se apegan a las funciones de los profesionales de salud y de los servidores públicos en el año t] x 100	Actividad	Anual	35.29	30	85	No Aplica	No Aplica	0.00	No Aplica	35.29

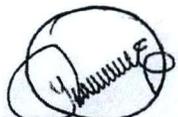
^{1/2} Informe de Avance de Gestión Financiera (IAGF): En cumplimiento a lo establecido en el artículo 4, fracción XIX, de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación, sobre los avances físicos y financieros de los programas federales aprobados.
Nota: No es aplicable para los indicadores con periodicidad trimestral y semestral dado que la información contenida en el periodo de abril y junio es replicada para el IAGF.

El contenido de la información de este documento es de carácter oficial y responsabilidad del Titular de la Coordinación de Educación e Investigación como ejecutora del gasto y operadora de los indicadores contenidos en la tabla que antecede, del Programa presupuestario E004 – "Formación y capacitación de recursos humanos para la atención a la salud en Centros y Hospitales Regionales de Alta Especialidad"

Elaboró


MSP Brenda Jesús Rodríguez
Alcántar
Subdirectora de Planeación y
Desarrollo

Revisó


Dra. Esperanza García Moreno
Directora de Planeación,
Enseñanza e Investigación

Autorizó


Dr. Francisco José Paz Gómez
Director de Operaciones y encargado de la
Coordinación del Hospital Regional de Alta
Especialidad del Bajío, adscrito a los Servicios
de Salud del Instituto Mexicano del Seguro
Social para el Bienestar (IMSS-BIENESTAR).