

**Comisión Intersecretarial para la Transparencia y el Combate a la Corrupción**

**Hospital Infantil de México "Dr. Federico Gómez"**

**Resumen ejecutivo de resultados por proceso Enero-Diciembre de 2003**

<b>1</b>	<b>Proceso crítico</b>	Recursos Humanos
<b>2</b>	<b>Posibles conductas irregulares</b>	1.- Contratación de personal que no cubra el perfil 2.- Deficiencia en la presentación del servicio 3.- Pagos inadecuados que afecten el patrimonio institucional 4.- Convivencia entre funcionarios
<b>3</b>	<b>Objetivo estratégico del proceso</b>	Fortalecimiento de la ética de los servidores públicos del cambio de actitud, así como la mejora del proceso
<b>4</b>	<b>Descripción de avances y resultados</b>	<p>Durante el periodo de Enero-Diciembre no se recibieron quejas con posible responsabilidad y tampoco se tuvieron observaciones recurrentes emitidas por OIC. Se capacitaron 600 empleados en materia de inducción a la Administración Pública Federal; de Codigos funcionales de área médica, paramédica,afin y apoyo administrativo en salud, en materia de Código de conducta y en valores en la Institución de las áreas de Enfermería y Servicios generales. En las diversas síntesis ejecutivas se reportaron la realizacion de 102 ingresos con efectividad durante el proceso administrativo, a través de formatos control y de códigos funcionales de apoyo administrativo en salud,así como para área médica y afin; éstos fueron para Servicios generales y Unidad de servicio de alimentación y Dietética. Se realizaron supervisiones aleatorias a las Subdirecciones de Recursos Humanos y Subdirección de Recursos Materiales incluyendo sus departamentos</p> <p>Se difundió el Código de Conducta a 2275 empleados. Se subieron 67 síntesis curriculares a la página WEB de la Institución éstos fueron de Jefes de Departamento de área médica: los datos proporcionados fueron su nombre, área de adscripción, escolaridad,otros estudios y experiencia laboral. Se estableció la evaluación de la satisfacción del usuario, a través de un cuestionario diseñado y aplicado en la Ventilla única de la Subdirección de Recursos Humanos,los resultados fueron de que se brinda una excelente y buena atención . Se aplican exámenes de valores a candidatos a ingreso de nivel de Licenciatura.</p> <p>A la fecha no se han detectado quejas con posible responsabilidad. Asi mismo, no se han detectado irregularidades en la asistencia de personal. Referente al avance en la integración del Programa de Reconocimiento de la Integridad a la fecha se estan esperando indicaciones y modelo por parte de la Secretaria de Salud. Respecto al desarrollo del Programa de desregularización interna se tiene planeado establecer programa con apego a las medidas de racionalidad y austeridad. Se espera que oficina central establezca el modelo.</p>

**Cumplimiento de metas de resultado por proceso**

	Indicador(es) de resultado(s) Descripción del indicador (1)	Valor 2002	Meta 2003:			Valor actual	Avance	Avance
			Mínima	Satisfactoria	Sobresaliente			
1	Índice de resolución de quejas con posible responsabilidad	100%	80%	90%	100%	100%	100%	A la fecha no se han detectado quejas con posible responsabilidad
2	Eficacia en la eliminación de la recurrencia de observaciones de auditoria	100%	80%	90%	100%	100%	100%	A la fecha no se han detectado quejas con posible responsabilidad
3	Efectividad en el control de asistencia	80%	80%	90%	100%	100%	100%	A la fecha no se han detectado irregularidades a un cuando no se tiene un numero de incidencias recibidas , las mismas son verificadas con oportunidad
4	Eficiencia en la corrección de observaciones derivadas del usuario simulado	N/D	85%	95%	100%	100%	100%	No se ha recibido reporte para atencón de observaciones

**Cumplimiento de metas de iniciativas y acciones**

9	Indicadores complementarios descripción del indicador	Valor 2002	Meta 2003:			Valor actual	Avance	Avance
			Mínima	Satisfactoria	Sobresaliente			
1	Índice de capacitación del personal de la institución	100%	80%	90%	100%	105%	100%	Se capacitaron 600 empleados en el área médica y administrativa en materia de valores, paquetería windows e inducción a la APF. Con el objeto de que se conozca los valores que rigen a la institución y que al personal de nuevo ingreso se integre con rapidez a las actividades a desempeñar así como a los métodos y procedimientos
2	Avance en la presentación de datos del personal en la página WEB de la institución	N/D	100%	100%	100%	83%	83%	De enero a diciembre se subieron 67 síntesis curriculares en la WEB de la Institución, durante el mes de septiembre solo se entregaron 15 síntesis curriculares. Esta información se mantiene para consulta permanente en la página electrónica de la institución
3	Efectividad en la contratación del personal	N/D	90%	95%	100%	100%	100%	Se brindó con efectividad la contratación de 102 personas para puestos de área médica, paramédica y afin, mismos que cubren el perfil del puesto de acuerdo al profesiograma emitido por la SSA.
4	Índice de verificación de asistencia del personal	N/D	80%	90%	100%	100%	100%	Se implementó en el mes de julio, realizando supervisiones aleatorias en la Subdirección de Recursos Humanos, no encontrándose anomalías. La supervisión se realiza en un solo día. A diciembre se realizaron 3 supervisiones aleatorias
5	Atención y seguimiento de las quejas manifestadas para la mejora del	N/D	80%	90%	100%	100%	100%	A la fecha no se han recibido quejas para la mejora.
6	Aplicación de exámenes de valores a funcionarios	N/D	60%	80%	90%	0%	0%	En espera de instrucciones por SALUD
7	Indicador(es) de los Acuerdos descripción del indicador (1)	Valor 2002	Meta 2003:			Valor actual	Avance	Avance
			Mínima	Satisfactoria	Sobresaliente			
1	Avance en la integración del Programa de Reconocimiento de la Integridad	N/D	10%	20%	30%	0%	0%	A la fecha no se han programado actividades para este indicador, derivado de las restricciones presupuestarias para el presente ejercicio
2	Actualización de la información pública en la página de internet	N/D	75%	80%	85%	83%	100%	Hasta el mes de diciembre se subieron 67 en la página WEB.
3.1	Avance en el desarrollo del Programa de desregularización interna	N/D	10%	20%	30%	0%	0%	Se tiene planeado establecer programa con apego a las medidas de racionalidad y austeridad. Se espera que oficina central establezca el modelo.
3.2	Porcentajes de acción de desregularización interna en operación	N/D	10%	20%	30%	0%	0%	Se tiene planeado establecer programa con apego a las medidas de racionalidad y austeridad. Se espera que oficina central establezca el modelo.
4	Difusión del Código de Conducta	N/D	80%	85%	90%	87%	97%	Durante el periodo se difundió el Código de conducta a 1313 empleados.
5	Índice de capacitación en valores	N/D	70%	75%	80%	18%	26%	Se capacitó a 100 empleados de la Institución en materia de valores en área de enfermería
6.1	Actualización del mecanismo riguroso de selección de personal	N/D	90%	95%	100%	100%	100%	Los mecanismos de actualización se realizaron durante el mes de julio y agosto a través de nuevos exámenes psicométricos de valores y entrevista profunda los cuales se mantienen vigentes a la fecha del reporte
6.2	Aplicación de los mecanismos rigurosos de selección de personal	N/D	90%	95%	100%	100%	100%	Los mecanismos de actualización se realizaron durante el mes de julio y agosto a través de nuevos exámenes psicométricos de valores y entrevista profunda los cuales se mantienen vigentes a la fecha del reporte.
7.1	Índice de actualización de la batería de valores para selección del personal	N/D	60%	80%	90%	100%	100%	A partir del mes de julio se estableció test de valores para candidatos a nivel de licenciatura. Los test están encaminados a evaluar los valores propios y los que se consideran deberían de existir en el puesto a desempeñar
7.2	Índice de aplicación de la batería de valores para selección del personal	N/D	60%	80%	90%	100%	100%	A partir del mes de julio se estableció test de valores para candidatos a nivel de licenciatura. Los test están encaminados a evaluar los valores propios y los que se consideran deberían de existir en el puesto a desempeñar
9	Satisfacción del usuario	N/D	70%	75%	80%	100%	100%	Durante el mes de julio se estableció el cuestionario para la evaluación del usuario.

**Dr. Romeo S. Rodríguez Suárez**  
Director General

**C. P. Zoila Alegría Flores**  
Contralor Interno del HIM