

Comisión Intersecretarial para la Transparencia y el Combate a la Corrupción

REPORTE DE AVANCES

HOSPITAL INFANTIL DE MÉXICO "FEDERICO GÓMEZ"

ENERO-DICIEMBRE 2005

Resumen ejecutivo de resultados por proceso

1	Proceso crítico	Recursos Humanos
2	Posibles conductas irregulares	<p>1.- Contratación de personal que no reúna el perfil de la plaza y/o que tenga antecedentes de prácticas inadecuadas.</p> <p>2.- Falta de control y supervisión de nóminas, sobre incidencias y vigencias del personal.</p> <p>3.- Contubernio entre servidores públicos.</p>
3	Objetivo estratégico del proceso	Fortalecimiento del proceso de selección y de la ética de los servidores públicos. Así como fomentar la capacitación y formación del personal, que permita un cambio de actitud y mejorar la operación institucional.
4	Descripción de avances y resultados	<p>Durante el periodo de enero-diciembre no se tuvieron errores u omisiones por incidencias de nómina teniendo como promedio de incidencias verificadas en las supervisiones 10,478, se pagó y verificó en promedio a 2,585 trabajadores, mismos que se encontraban activos en la plantilla de personal sin incluir 13 honorarios y 41 vacantes.</p> <p>en virtud que no están integrados en los formatos que anualmente se envían a la secretaría para registro en plantilla, además de que su percepción y el número de contratos depende del presupuesto autorizado.</p> <p>En los meses de enero a diciembre se han presentado cuatro quejas de las cuales tres fueron remitidas al departamento de Asuntos Jurídicos para su atención y una que se turno al Departamento de Relaciones Laborales para su atención. por lo tanto no hay quejas procedentes. A la fecha acumulada a diciembre se tuvieron siete observaciones de las cuales cuatro se atendieron en el mes de mayo dos en el mes de julio restando una pendiente por solventar. Se atendió una acción de mejora concertada, sobre Código de Ética y Conducta. En los 34 cuestionarios aplicados en el periodo acumulado de enero a diciembre 2005, se han presentado tres opiniones con insatisfacción por parte del usuario lo que representa un 92% de cumplimiento en el indicador dando atención a las 3 opiniones determinando el origen de la insatisfacción y girando instrucciones para su resolución.</p> <p>En el acumulado a diciembre del 2005, se tuvieron 5 litigios los cuales han sido resueltos favorablemente, Se compareció a las audiencias, dando contestación a los escritos de demanda, oponiéndose las excepciones y defensas y ofreciendo las pruebas con las que se cuenta para la defensa de los intereses de la Institución actualmente se tienen 32 demandas de acuerdo al área responsable.</p> <p>A la fecha no se ha detectado el usuario simulado, se esperan las indicaciones por parte de la Secretaría de Salud.</p> <p>Se atendieron todas las quejas con posible responsabilidad. No se tienen observaciones recurrentes.</p> <p>Se capacitó a 32 trabajadores a nivel técnico de recursos humanos de 86 programados alcanzando un índice del 37% con relación a la meta sobresaliente.</p> <p>Se aplicó la evaluación de Mandos Medios y Superiores a través del Sistema Human Side</p> <p>Durante el periodo de enero-diciembre 2005 se evaluó a los candidatos de nivel de licenciatura a través del Test de Human Side dando un total de 108 exámenes aplicados en todo el año.</p> <p>Durante el periodo se mantuvo el uso del servidor para optimizar el tiempo de la operación en el sistema de nómina de personal y se supervisó y verificó los movimientos de nómina.</p>

Cumplimiento por Proceso

		Descripción del Indicador	Tipo de meta 1=crec. 2=decrec.	Valor 2004	Meta Sobresaliente 2005	Valor Actual	Cumplimiento de Meta	Factor de reto de la meta	Cumplimiento de meta con factor reto aplicado	Avance
1	1	Reducir el porcentaje de errores u omisiones por incidencias en nómina	2	0%	0%	0	100%	40	80%	Durante el periodo de enero-diciembre no se tuvieron errores u omisiones por incidencias de nómina teniendo como promedio de incidencias verificadas en las supervisiones 10,478
2	2	Certeza del personal pagado a través de nómina	1	100%	100%	100%	100%	40	80%	Durante el periodo de enero-diciembre se pagó y verifico en promedio a 2585 trabajadores, mismos que se encontraban activos en la plantilla de personal, sin incluir 13 honorarios y 41 vacantes en virtud no están integrados en los formatos que anualmente se envían a la secretaría para registro en plantilla, además de que su percepción y el número de contratos depende del presupuesto autorizado.
3	3	Reducir el porcentaje de quejas procedentes.	2	0%	0%	0	100%	40	80%	En el periodo de enero a diciembre 2005 se presentaron cuatro quejas no procedentes, tres de ellas se canalizaron al departamento de Asuntos Jurídicos para su atención y una mas que fue atendida por Departamento de Relaciones Laborales.
4	4	Disminuir el número de observaciones determinadas por las instancias fiscalizadoras	2	0	1	7	0%	40	0%	Al acumulado enero a diciembre se tuvieron 7 observaciones de las cuales 4 se atendieron en el mes de mayo 2 en el mes de julio restando una pendiente por solventar.
5	5	Eficiencia en la atención de las acciones de mejora	1	83%	100%	100%	100%	40	80%	Al acumulado enero-diciembre se atendió una acción de mejora concertada, sobre Código de Ética y Conducta.
6	6	Incrementar la satisfacción del personal	1	100%	100%	92%	92%	40	74%	En los 34 cuestionarios aplicados en el periodo acumulado de enero a diciembre, se han presentado 3 opiniones con insatisfacción por parte del usuario lo que representa un 92% de cumplimiento en el indicador dando atención a las 3 opiniones determinando el origen de la insatisfacción y girando instrucciones para su resolución.
7	7	Disminuir el número de resoluciones en contra de litigios en materia laboral	2	3	1	5	0%	40	0%	En el acumulado a diciembre del 2005, se han obtenido 5 resoluciones favorables dentro de los litigios que maneja la institución, Se compareció a las audiencias, dando contestación a los escritos de demanda, oponiéndose las excepciones y defensas y ofreciendo las pruebas con las que se cuenta para la defensa de los intereses de la Institución actualmente se tienen 32 demandas de acuerdo al área responsable.
PROMEDIO							70%	40%	56%	

8	No.	Acciones específicas	Línea Estratégica
	1	Actualización de procesos automatizados con candados que garanticen el uso adecuado de los mismos	Dar calidad y transparencia a la gestión pública
2	Selección y aprobación de cargo de Mandos Medios y Superiores por Organismo de Gobierno.	Dar calidad y transparencia a la gestión pública	
3	Evaluación del personal a través de la aplicación del Sistema Human Side al personal de mandos medios y superiores, como mínimo.	Desarrollar los recursos humanos en la APF	
4	Supervisión y verificación de movimientos de nómina y aplicación de sanciones a servidores públicos que incumplan con sus responsabilidades	Dar calidad y transparencia a la gestión pública	
9	No.	Acuerdos de la CITCC	Línea Estratégica
	1	Mejora regulatoria interna	Mejora de los procesos y servicios públicos en la APF
	2	Evaluación de usuarios	Dar calidad y transparencia a la gestión pública
	3	Programa de usuario simulado	Dar calidad y transparencia a la gestión pública
	4	Difusión de información pública en internet	Dar calidad y transparencia a la gestión pública
	5	Programa de reconocimiento en integridad	Dar calidad y transparencia a la gestión pública
	6	Código de conducta	Dar calidad y transparencia a la gestión pública
	7	Mecanismos rigurosos de selección	Mejora de los procesos y servicios públicos en la APF
	8	Capacitación de valores	Desarrollar los recursos humanos en la APF
	9	Batería de valores en selección	Mejora de los procesos y servicios públicos en la APF

DR. JOSÉ IGNACIO SANTOS PRECIADO
DIRECTOR GENERAL DEL HIMFG

C.P. ZOILA ALEGRIA FLORES
TITULAR DEL ORGANISMO INTERNO DE CONTROL EN EL HIMFG

	No.	Indicador(es) de fortalecimiento Descripción del indicador	Valor 2004	2005			Valor Actual	% de Avance	Avance
				Minima	Satisfactoria	Sobresaliente			
10	1	Seguimiento y corrección de observaciones derivadas de la estrategia de usuario simulado	N/D	0%	5%	10%	0	0%	A la fecha no se detectado el usuario simulado, se espera las indicaciones por parte de la Secretaría de Salud ó del Organó Interno de Control.
	2	Índice de resolución de quejas con posible responsabilidad	0%	10%	5%	0%	100%	100%	A la fecha cinco quejas con posible responsabilidad fueron atendidas, no quedando ninguna pendiente de respuesta al OIC.
	3	Reducir el número de observaciones recurrentes.	0%	10%	5%	0%	0	100%	A la fecha no se tienen observaciones recurrentes
	4	Índice de capacitación técnica del personal	2%	2%	20%	30%	37%	100%	A la fecha se han capacitado a 32 trabajadores en materia técnica de 86 programados de Recursos Humanos.