

Ciudad de México 08 de abril de 2022
DRSCP/136/22

**Asunto: Informe de la evaluación del
Desempeño del DRSCP 2022**

L.C. Ricardo García Lacheño
Subdirector de Recursos Humanos
Presente

El presente informe parte de lo establecido en la norma internacional ISO 9001-2015, donde se promueve un enfoque que permite desarrollar, implementar y mejorar la eficacia del Sistemas de Gestión de Calidad, con la finalidad de satisfacer al cliente a través del cumplimiento de requisitos fundamentado en los ordenamientos legales correspondientes, así como en las metas y objetivos institucionales.

Entonces, para atender los requisitos de la norma que nos ocupa en específico los numerales 9 y 10 y además demostrar el ajuste de los supuestos contenidos en ese instrumento y de forma concomitante demostrar que los servicios que el departamento a mi cargo de manera ordinaria y frecuente satisfacen los ordenamientos legales, las metas institucionales y las necesidades de quienes requieren recibir el resultado de la ejecución de los procedimientos que nos corresponden, exhibo los siguientes elementos.

PRIMERO.- Respecto al numeral 9.3.1 referido a las generalidades, en donde se describe que la alta dirección debe revisar el sistema de gestión para asegurar su conveniencia, adecuación, eficacia y alineación continuas con la dirección estratégica de la organización, además de establecer acciones de mejora posteriores, explicó que no se cuentan con registros debido a que en el DRSCP las auditorías se realizan de forma interna, una vez terminada la auditoría los resultados, solución de problemas y propuestas de mejora son enviadas al área correspondiente esto previamente acordado por el departamento y la dirección.

Sin embargo, cabe resaltar que respecto al numeral 9.3.2 de la norma que se refiere a las entradas de la revisión por la Dirección comento para atender el supuesto del inciso A) que derivado de la auditoría interna se obtuvieron los siguientes resultados:

HALLAZGOS				
Observaciones	Oportunidades de mejora		No conformidades	
8	5		0	
Evaluación de Desempeño de la Auditoría Interna				Resultado
Indicador 1 Eficiencia operativa	Indicador 2: Eficiencia en la entrega de la información solicitada	Indicador 3 Eficiencia en las recomendaciones	Indicador 4 Eficiencia del tiempo de las	Porcentaje de cumplimiento 100% lo que implica que este procedimiento es:



HALLAZGOS				
Observaciones	Oportunidades de mejora		No conformidades	
8	5		0	
Evaluación de Desempeño de la Auditoría Interna				Resultado
			actividades	
100%	100%	100%	100%	Eficiente

Como se puede observar la evaluación en cuanto a la eficacia de las recomendaciones se tiene un porcentaje del 100% esto como consecuencia de que se atendieron de forma inmediata y con antelación al problema.

Cabe resaltar que en comparación con resultados previos formales respecto a las auditorías internas (2020 y 2021) se pueden observar los logros descritos continuamente:

Se realizaron las oportunidades de mejora que se encontraron en la auditoría del año 2021. De igual forma, este año no se tuvieron “No Conformidades”. Respecto al desempeño de la evaluación de la auditoría interna se concluyó que este año fue eficiente. Un punto a recalcar es que se encontraron mejoras a pesar de que no se advirtieron en la auditoría, mismas que se realizaron y plasmó a continuación algunos ejemplos: un vídeo guía para llegar al Depto. para los nuevos ingresos; un plan anual de capacitación; la actualización de la página del Departamento; un formulario para voluntarios; se automatizó la cédula del servicio social y una infografía para el proceso de inducción.

SEGUNDO.- Respecto al numeral 9.3.2 inciso B) los cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión de calidad, en el ámbito externo del apartado que nos ocupa, existió debido a la persistencia de la pandemia, aunque se logró la satisfacción de algunos cursos de capacitación de forma virtual y presencial, no se logró el cumplimiento de la meta que se estableció en el objetivo de satisfacer los eventos de Capacitación sin deficiencias en el procedimiento, ya que resultó un impedimento para realizar ciertos cursos de capacitación. Respecto al segundo objetivo, se menciona que se cumplió con él, pero el grado de satisfacción de este se vio afectado por la respuesta que emiten los prestadores de servicio social y no por errores dentro del procedimiento. Lo cual permitió que la satisfacción de los métodos determinados en nuestros manuales fuera regular, sin embargo, todo esto se acordó y satisfizo conforme a los ordenamientos legales aplicables para evitar excesos y defectos, de tales acuerdos se tienen registros documentales para todos los casos.

Es importante decir que los antecedentes planteados arriba afectaron la satisfacción de los objetivos de calidad establecidos al interior del DRSCP, sin embargo, se logró un análisis de cumplimiento respecto a los objetivos de calidad para en su caso reevaluarlos, modificarlos y/o continuar con su ejecución hasta su cumplimiento. El resultado se puede ver en el anexo 1 objetivo de calidad.

En relación con el ámbito interno del mismo inciso comento que durante el periodo evaluado no se presentaron casos de ausentismo, sin embargo, se advirtió que parte del personal del departamento no cumple con los



acuerdos de puntualidad establecidos, cabe mencionar que no se ve una afectación mayor dentro de las actividades del Departamento.

TERCERO.- Por lo que hace al numeral 9.3.2 inciso C) la información sobre el desempeño y la eficacia del sistema de gestión de calidad, incluidas las tendencias relativas a la satisfacción del cliente y el cumplimiento de los objetivos comento que el desempeño y eficiencias del sistema de gestión de calidad se pueden advertir en virtud de la evaluación del desempeño que se aplicó al interior del Departamento, seguidamente se plasmaron los elementos correspondientes específicamente en la hoja que tiene por nombre Evaluación del Desempeño, en la última columna.

Supuesto ISO 9001 2015	Conclusión del Análisis Satisfecho para cada rubro.
Conformidad del Cliente	<p>El código QR con que se cuenta en el Departamento, es visible y accesible a todos, al no obtener ninguna respuesta en la encuesta se puede concluir que no fue efectivo para la adquisición de resultados para tener un panorama general en las conformidades del cliente, en este orden se debe de buscar una forma más efectiva para lograr una respuesta automática e inmediata en consecuencia de la atención al cliente.</p> <p>Sin embargo, en la encuesta de satisfacción del servicio y/o cliente se puede advertir la situación del Departamento referente a la satisfacción del cliente la cual tuvo resultados satisfactorios de acuerdo a la ficha técnica, por lo que se puede concluir que cumplió con el apartado de la Norma ISO 9001-2015.</p>
Encuesta de Satisfacción del Servicio y/o Cliente	<p>De acuerdo con la Norma ISO 9001-2015 en el apartado 9.1.2 y 9.1.3, para satisfacer dichos apartados se realizó el envío de la encuesta por lo menos a 15 personas atendidas de forma directa por cada uno de los integrantes del Departamento. Se analizaron los resultados del instrumento Satisfacción del Servicio y/o cliente, el cual se determinó para medir el nivel de satisfacción de los clientes al recibir servicios del Departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal, se puede advertir a) la conformidad de los servicios , b) el grado de satisfacción del cliente está entre un rango de buenas a excelentes y c) hay una conformidad total en cuanto al resultado del procedimiento, lo cual demuestra que cumple con la Norma.</p> <p>Cabe resaltar que hay una área de oportunidad en cuanto al contenido de la encuesta que impidió ver el resultado real de quién había brindado la atención. Considerando todos los elementos aquí plasmados, no se advierte un riesgo alto o importante, por lo que la oportunidad de mejora es hábil, pero no requiere atención inmediata.</p>



<p>Encuesta de Satisfacción Laboral</p>	<p>Basado en todos los elementos disponibles para este apartado y en relación con la encuesta de Kaizen que nos advierte sobre el compromiso y la productividad de los colaboradores, se abordaron aspectos como la zona de confort en el trabajo y las formas en que les gustaría ser recompensados. Es posible advertir que se encuentran algunos riesgos, ya que se puede observar que la mayoría de los colaboradores consideran tener un nivel alto de estrés, aunado a ello se puede percibir que una de las principales razones son las malas relaciones en el lugar de trabajo e inconformidades que surgen. Pese a que la mayoría conoce técnicas ante el manejo de estrés, se desconoce la efectividad de las mismas y si realmente las ponen en práctica.</p> <p>En este orden, se tienen pensadas algunas oportunidades de mejora como implementar talleres sobre técnicas de manejo estrés, así como dar seguimiento para conocer de qué forma las ponen en práctica o si son de ayuda, robustecer la encuesta para tener mayor información e indagar más en la convivencia y cuáles son los factores que generan las malas relaciones y generar soluciones para este aspecto.</p>
<p>Encuesta de Calidad</p>	<p>Atendida la oportunidad de reforzar elementos básicos respecto a la misión, visión y política de calidad del Departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal al incluir de manera permanente la misión y la visión en las comunicaciones que se logran de manera electrónica sea al interior y el exterior, aún se debe de trabajar en ello pues el parámetro cae en el rango de malo e inadecuado, lo que indicaría que sigue existiendo oportunidades de mejora para que los colaboradores reconozcan la importancia e impacto de las mismas dentro del Departamento. En ese orden, se puede decir que no cumple totalmente con la Norma ISO 9001-2015.</p>
<p>Encuesta de Evaluación del Desempeño</p>	<p>Conforme a los resultados del apartado, respecto a la adopción y ejecución de la mejora al interior del DRSCP se encuentra dentro del parámetro adecuado, aun estando dentro de este parámetro hay oportunidad de mejora en los aspectos de: A) la participación de las personas en comunicar las oportunidades de mejora dentro del departamento para mejorar su desempeño, B) la identificación y tomar en cuenta los riesgos que pueden afectar sus procesos dentro del departamento.</p>
<p>Encuesta de cultura laboral</p>	<p>Los objetivos de la encuesta de cultura laboral en el Departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal son conocer los hábitos, prácticas y valores que implementan los integrantes del departamento y cómo estos pueden impactar de manera positiva o negativa en los resultados deseados. Al conocer los resultados de esta encuesta se puede advertir que: la mayoría de los colaboradores consideran que su desempeño laboral es bueno, de igual forma consideran que casi siempre cumplen con sus obligaciones como trabajadores del Instituto y el desempeño de sus actividades es adecuada, por otra parte se puede visualizar que la mayoría logra mantener separada la relación entre su trabajo y su vida personal, ya que los permisos solicitados para atender situaciones personales, así como realizar llamadas personales dentro del horario laboral son mínimas considerando el periodo de tiempo.</p> <p>Sería importante robustecer la encuesta con preguntas referentes a los valores dentro del instituto para conocer el grado en que están alineados los colaboradores a los valores del instituto, de tal manera que se pueda fortalecer la integración y sentido de pertenencia al mismo, en caso de ser necesario.</p>

Conforme al año anterior, en este modelo de evaluación del desempeño se puede reconocer la información de manera detallada y específica, así mismo se puede identificar que la eficacia en cuanto a la adopción de mejoras en su totalidad es adecuada. Sin embargo, se buscará robustecer las encuestas para tener mayor información en ciertos aspectos así como disminuir el número de correos enviados y generar una mayor comunicación, generar un indicador más para poder evaluar el tiempo en el que se responde lo solicitado a las personas del



Departamento; así como mejorar el cronograma de auditoría para una mejor aplicación y poder obtener mayor información con la finalidad de disminuir el número de cuestionarios y tener mayor información directa con cada persona encargada de los procedimientos que se realizan en el Departamento para una mayor efectividad, certeza y comprobación.

Así mismo, se aplicó otra encuesta referente al método Kaizen, con la finalidad de identificar fortalezas y debilidades del área laboral. Encuesta que refuerza el análisis situacional de la eficacia dentro del departamento.

En cuanto a la evaluación que corresponde a los objetivos de calidad se tiene un antecedente de cumplimiento del periodo anterior (2021), el cual plasmó seguidamente:

Número	Descripción del objetivo	Responsable	Grado de cumplimiento	Análisis 2021	Análisis 2022
1	Satisfacer los eventos de Capacitación sin deficiencias en el procedimiento.	Coordinadora y/o analistas de capacitación.	De acuerdo a la ficha técnica de objetivos de calidad, el grado de cumplimiento de los objetivos de calidad se puede calificar como Regular.	El grado de satisfacción de dicho objetivo fue menor del 80% lo cual nos permite reconocer, que no se cumplió con la meta establecida, esto debido a diversos factores externos como fue la pandemia por Covid-19, la cual resultó ser un impedimento para facilitar los eventos de capacitación.	Los integrantes del DRSCP consideran que se cumplieron con los objetivos de calidad, sin embargo, el grado de satisfacción de dicho objetivo no fue completamente satisfactoria considerando que seguimos con el tema de la pandemia por Covid-19, lo cual nos permite reconocer que no se cumplió con la meta establecida ya que resultó ser un impedimento para realizar los cursos de capacitación.
2	Satisfacer los procedimientos sin errores en donde no intervenga el usuario, relativos al reclutamiento y selección de alumnos para servicio social y/o prácticas profesionales.	Responsable de Reclutamiento y Selección de Prestadores de Servicio Social y/o Practicantes Profesionales.	De acuerdo a la ficha técnica de objetivos de calidad, el grado de cumplimiento de los objetivos de calidad se puede calificar como Regular.	El grado de satisfacción de dicho objetivo se cumplió de manera esperada, ya que dichos procedimientos se corrigieron de manera inmediata, así también se estableció de acuerdo al diagrama de Ishikawa, la verificación exhaustiva de la información y comprobación correspondiente. Se hizo una proyección a futuro, sin embargo, hace falta la ejecución de los procedimientos que son considerados de tracto sucesivo.	Los integrantes del DRSCP consideran que se cumplieron con los objetivos de calidad, sin embargo, el grado de satisfacción de dicho objetivo no se cumplió como se esperaba debido a que a pesar de que se corrigieron los procedimientos, aún existen dificultades en cuanto a la respuesta que emiten los prestadores de servicio social; es por eso que se necesita buscar la forma de mejorar la satisfacción de los procedimientos.

En cuanto a los objetivos determinados en el año y al final del mismo, se tiene determinada su evaluación y en tal caso se pondera la afectación existente a la que nos hemos enfrentado. Cabe mencionar que las circunstancias permitieron modificaciones en las proyecciones como la creación de la ficha técnica para la evaluación de objetivos de mejora, sin embargo, la curva de aprendizaje y adaptación para su operación generó retrasos.

En consecuencia, de lo anterior reitero que el área a mi cargo se robustecerá al interior para estar listo para adoptar la normalidad e implementar las acciones que le correspondan para atender los objetivos y encontrarnos en un momento de mejora continua.



CUARTO. - En cuanto a las no conformidades, incluidas las acciones correctivas, se puede advertir en virtud de la encuesta de No Conformidades que se aplicó al interior del Departamento que no se obtuvo ninguna conformidad. Véase en el Anexo 2 No Conformidades.

Respecto al desempeño de los proveedores externos, refiero que se realizó un análisis conforme a lo establecido en la ficha técnica evaluación de desempeño y resultó lo siguiente:

<p>Desempeño de proveedores externos</p>	<p>Como complemento de la encuesta de satisfacción del servicio y/o cliente se aplicó la encuesta <i>Desempeño de Proveedores externos</i> al interior del Departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal, siendo el instrumento que se determinó para medir el desempeño de proveedores externos, y de acuerdo con los colaboradores que participan en procedimiento de Capacitación, al evaluar la intervención de proveedores externos, se puede advertir que 1) La mayoría considera que la labor del facilitador fue buena, 2) Los eventos de capacitación fueron de gran utilidad y despertaron el interés de las personas receptoras, además de que la calidad del aprendizaje fue completamente bueno y 3) La gran mayoría considera que la comunicación con los proveedores fue buena. En ese orden, se puede decir que se cumplió con el inciso f) del apartado 9.1.3 de la norma ISO 9001-2015.</p> <p>Valdría la pena reformular las preguntas para un mejor entendimiento y robustecer la encuesta para poder hacer un análisis más exhaustivo.</p>
---	---

Nota: Los datos para complementar la tabla se obtienen del SGC Sistema de Gestión de Calidad vigente específicamente en la hoja que tiene por nombre Evaluación del Desempeño, en la última columna.

QUINTO. - Respecto a los resultados de la auditoría interna realizada al interior del DRSCP se advierten cuatro aspectos importantes; en el procedimiento de reclutamiento y selección de personal existen errores al momento de responder por falta de atención a las instrucciones al momento de completar los formatos, por ello, se realizó un vídeo para completar los formatos de forma satisfactoria.

En el procedimiento de capacitación se advierten deficiencias debido a inconsistencias durante el periodo evaluado en las plataformas utilizadas para impartir los cursos de capacitación de forma virtual en apego a las disposiciones sanitarias; el limitado presupuesto para los cursos de capacitación y/o cursos enfocados a atender programas gubernamentales. Sin embargo, se siguen realizando los ajustes pertinentes para que las plataformas utilizadas para impartir los cursos sean más eficientes y logren generar un impacto positivo en los participantes. Además, se generó un plan anual de capacitación para satisfacer las necesidades de los cursos, y se reabrieron las instalaciones para la impartición de cursos de manera presencial.

Por último, se reconoce que existen deficiencias en la satisfacción del procedimiento de prestadores de servicio social y/o prácticas profesionales, debido a la falta y/o entrega extemporánea de documentación, cabe mencionar que dichas deficiencias son externas al departamento, sin embargo, afecta directamente a la satisfacción del procedimiento ya que los prestadores se integran a destiempo a sus actividades, por lo cual se buscará establecer un límite de tiempo para la entrega de documentación, todo esto se puede apreciar con mayor detalle en el Anexo 3 cronograma de actividades de auditoría.



SEXTO. - Respecto a la adecuación de recursos en el tema de insumos se requirió la adquisición extraordinaria de micas para gafetes, y se atendió conforme a lo dispuesto en el Manual de Control Interno y Calidad.

Tratándose del recurso humano, refiero que se incorporó al departamento una persona debido al cambio de adscripción de una colaboradora. Además, se contrató un nuevo colaborador para el apoyo general del departamento por alguna causa externa de falta de personal.

Con respecto a los recursos financieros advierto que se analizaron los distintos escenarios respecto a la continuidad de la capacitación, en ese orden y considerando los elementos a la vista y además las obligaciones que corresponden a este tema, se logró una proyección menor tratándose de recursos para atender eventos de capacitación.

Por lo que hace a la adecuación de la infraestructura, y la incorporación de los prestadores del servicio social del departamento a mi cargo, se adecuó la sala de capacitación para hacer efectiva la sana distancia, además de citar a los prestadores en diferentes días para un menor aforo. Todos los demás elementos resultaron útiles para atender la pandemia y continuar con nuestras funciones hasta el momento.

SÉPTIMO. - Respecto a la eficacia de las acciones para abordar riesgo y oportunidades de mejora, comento que en el análisis que se deriva de la evaluación del desempeño se advierte lo siguiente:

<p>Eficacia en la adopción de mejoras</p>	<p>Considerando los resultados obtenidos se puede advertir que la eficacia en cuanto la adopción de mejoras se puede reconocer como Adecuado ya que de acuerdo a los colaboradores se cumplieron con los objetivos de calidad, sin embargo pese a que se llevaron a cabo las modificaciones y/o correcciones en los procedimientos en cuanto a reclutamiento y selección de Personal (incluidos prestadores de Servicio Social y/o prácticas profesionales) y Capacitación, aún existen dificultades en cuanto a las respuestas que emiten los prestadores del Servicio Social, además de las dificultades que siguen existiendo por la contingencia sanitaria. Así mismo se robustecieron las encuestas, sin embargo, la aplicación de algunas de ellas (satisfacción y atención al cliente) no se ha podido realizar en otro momento fuera de la pandemia.</p>
--	---

Nota: Los datos para complementar la tabla se obtienen del SGC Sistema de Gestión de Calidad vigente específicamente en la hoja que tiene por nombre Evaluación del Desempeño, en la última columna.

Cabe recalcar que todos los apartados que resultaron del análisis logrado en virtud de la evaluación del desempeño se encuentran relacionados con los riesgos a los que el DRSCP se enfrenta, más aún los resultados de la auditoría impactan en la definición de los riesgos y ninguno se clasifica como urgente ni catastrófico, por ello, al interior del DRSCP continuamos con las actividades que corresponden al logro de los objetivos de calidad que además nos sirven como antesala para continuar con la mejora y el servicio de calidad.

OCTAVO.- Respecto a las oportunidades de mejora a las que se refiere el numeral 9.3.3 inciso a) de la norma, reitero que tales se encuentran plasmadas en los resultados del análisis que se logró para cada objetivo contenido en la ficha técnica relativa a la evaluación de auditoría y en el mismo se encuentran plasmadas las acciones que se determinaron para atender tales eventos, mismas que se pueden consultar en el anexo 4 evaluación de auditoría de este instrumento.





NOVENO.- Como se establece en el apartado 9.3.3 inciso b), relacionado a las necesidades de cambio, comento que el Sistema de Gestión de Calidad se sigue robusteciendo con un apartado de Control de Cambios (Anexo 5 formato de control de cambios) el cual permitirá tener un antecedente de todas las modificaciones aunque estas impacten de manera indirecta en el sistema, dicho apartado se irá actualizando y enriqueciendo con los nuevos cambios que vayan surgiendo, sin embargo también se logró un análisis de cumplimiento de la norma con la intención de advertir si alguno de los supuestos no se actualizaba en virtud del contenido de los Manuales de Control Interno y Calidad, y el de procedimientos del DRSCP.

DÉCIMO.- Como se advierte en el apartado 9.3.3 inciso c), para la necesidad de recursos, se tiene a la vista la modificación del programa anual de adquisiciones, además se exhibieron las necesidades de equipo informático al área de TIC, de las cuales ya se realizó el cambio, así como un nuevo equipo de impresión de gafetes, con tales modificaciones se pretende estar listo para atender eventualidades o contingencias, sin que esto implique contravenir lo dispuesto en los ordenamientos legales correspondientes a la adquisición y/o arrendamientos en el ámbito público.

Finalmente se logró un análisis respecto a un escenario ideal que pudiera mejorar el Sistema de Gestión de Calidad implementado al interior del DRSCP, mismo que se puede conocer con mayor detalle en el anexo 6 oportunidades de mejora, esto no implica que se genere una obligación ni un débito para alguno de los involucrados, pues solo son expectativas más aún estas no se han sometido a un análisis costo-beneficio robusto y específico para el área a mi cargo, pero vale su mención en virtud de la intención de mejorar continuamente.

Sin más por el momento.

ATENTAMENTE

MTRO. CARLOS AUGUSTO SÁNCHEZ MORALES
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y
CAPACITACIÓN DE PERSONAL


C.C.P.- L.C. CARLOS ANDRÉS OSORIO PINEDA. - DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN



INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS MÉDICAS Y NUTRICIÓN SALVADOR ZUBIRÁN

DRSCP/ACT/01-2021

En la Ciudad de México, se reúnen en el Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán, el 11 de enero del 2021 con domicilio en Avenida Vasco de Quiroga, número quince, Colonia Belisario Domínguez Sección XVI, Alcaldía Tlalpan, Código Postal 14080, Ciudad de México, los CC. Ricardo García Lacheño Subdirector de Recursos Humanos, y Carlos Augusto Sánchez Morales Jefe del Departamento de Reclutamiento Selección y Capacitación de Personal a fin de llevar al cabo la reunión que seguidamente se describe. --

OBJETIVO DE LA REUNIÓN: INGRESO AL INSTITUTO	
ASUNTOS A TRATAR	
ÚNICO	Análisis de los documentos, procedimientos y circunstancias específicas en las que se encuentra el país y específicamente este Instituto respecto a los ingresos y/o contrataciones de personas que podrán auxiliar, colaborar y/o atender de manera directa o indirecta las actividades relacionadas con el COVID-19-----
CONSIDERANDO	
PRIMERO	Se ha notado reticencia y miedo en los aspirantes que pudieran ocupar el bloque de 529 plazas eventuales determinadas a continuar con las acciones que permitirían la atención prioritaria a los pacientes enfermos por COVID-19. -----
SEGUNDO	La presión al interior para la pronta integración de los servidores públicos que con sus actividades podrán contrarrestar los efectos negativos que la pandemia ha causado a la sociedad mexicana es definitiva y mucha. -----
TERCERO	Que la aplicación de ambos el Manuales de Procedimientos y de Control Interno y Calidad del Departamento de Reclutamiento Selección y Capacitación de Personal DRSCP servirán para que quien suscribe y los integrantes del DRSCP, satisfagan sus funciones y actividades con confianza asegurando una actuación, imparcial, objetiva y legal entregada al beneficio Institucional en estos tiempos de crisis -----
CUARTO	Que una de las actividades que le corresponde al DRSCP resulta en el empate del perfil de puestos tipo del INCMNSZ y/o el de la Secretaría de Salud, y se materializa en el reporte de evaluación mismo que descansa en una ficha técnica que se compone de 4 indicadores, cada uno de estos tiene un método de cálculo preciso y al ejecutarse, establecen un porcentaje que debe empatarse con un parámetro que mide el cumplimiento y en ese orden se obtiene un resultado consistente dejando solo un escenario objetivo en definitiva.-----
QUINTO	Que se logró un análisis de todos los momentos, tramos y supuestos en los que el DRSCP en los que lo integramos actuamos e intervenimos y se advirtió que todos son preparatorios, pues solo propician que el titular del área que desea cubrir la vacante decida sobre el ingreso, sin embargo existe incertidumbre respecto a los conflictos de interés-----
ACUERDOS Y/O INSTRUCCIONES	
PRIMERO	Las validaciones, revisiones de las actividades y/o de los procedimientos de reclutamiento y selección que se llevan al cabo por el jefe del departamento del DRSCP incluyendo sus funciones, no deben de suspenderse, detenerse o limitarse por ninguna causa o motivo, pues esta será la base firme y objetiva para que los titulares de las áreas que requieran cubrir una vacante decidan, respecto de los aspirantes que pudieran ocupar el bloque de 529 plazas eventuales determinadas a continuar con las acciones que permitirían la atención prioritaria a los pacientes enfermos por COVID-19.-----
SEGUNDO	Que validación y/o revisiones de las actividades de los procedimientos de reclutamiento y selección al propiciar objetividad deberán de llevarse a cabo considerando el contenido de los Manuales de Procedimientos y de Control Interno y Calidad del Departamento de Reclutamiento Selección y Capacitación de Personal DRSCP en la inteligencia de que los mismos son preparatorios y están determinados a atraer un beneficio Institucional y además descansan en una certificación basada en estándares internacionales correspondientes a la ISO90012015.-----
TERCERO	Que el conflicto de interés solo se actualizará al interior del Instituto para efectos del reclutamiento y selección, conforme al contenido del numeral 17 del procedimiento para seleccionar personal, del manual de procedimientos del DRSCP.-----
ASISTENTES	
Ricardo García Lacheño 	Carlos Augusto Sánchez Morales 