

CAPÍTULO VII

ANÁLISIS DE SERVICIOS PERSONALES 2000-2009

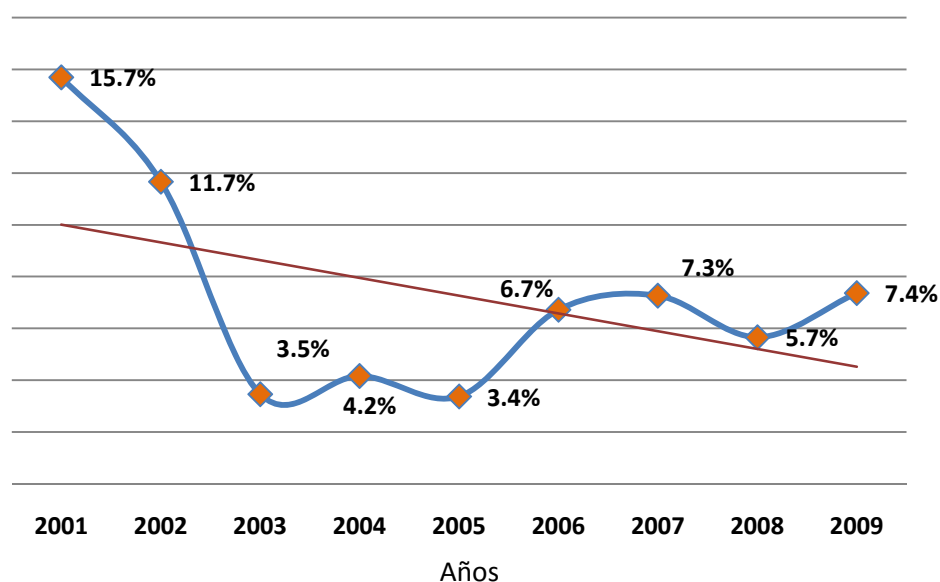
En este capítulo se aportan elementos para evaluar la evolución del gasto de servicios personales en el período 2000-2009.

VII.1 Comportamiento del gasto

Desde una perspectiva financiera, el presupuesto-gasto en Servicios Personales en el IMSS, se ha mantenido en equilibrio durante el periodo 2000-2009. Este equilibrio ha permitido lograr una eficiente aplicación del gasto y un eficaz cumplimiento en la cobertura de plazas que brindan servicio directo al derechohabiente.

El gasto muestra un crecimiento promedio del 7.3%. El incremento de mayor impacto se dio en el año 2001 con un 15.7% y el menor en 2005 con un 3.4%, como se aprecia en la Gráfica VII.1.

Gráfica VII.1
Crecimiento del gasto de servicios personales
(2001-2009)



Aunque el comportamiento de la tendencia del crecimiento en el gasto es decreciente, como lo muestra la línea roja de la Gráfica VII.1, el Instituto ha podido cumplir con las metas establecidas, manteniendo el firme compromiso de brindar servicios de salud a una población derechohabiente de más de 49.1 millones de mexicanos.

Los Servicios Personales en el IMSS observan un crecimiento nominal del 53.5% en los últimos 9 años, al pasar de \$57,311.2 millones en 2000 a \$107,135.3 millones en 2009.

Los recursos erogados en este periodo se han destinado a pagar sueldos, conceptos extraordinarios, prestaciones, deducciones, obligaciones Ley y gastos complementarios, de un promedio de 356,448 empleados que han conformado a

la Institución, y que se encuentran distribuidos en los diferentes tipos de contratación. Cabe mencionar que, para el Instituto es de primordial importancia mantener una plantilla actualizada y completa que garantice las actividades sustantivas y adjetivas para un funcionamiento óptimo.

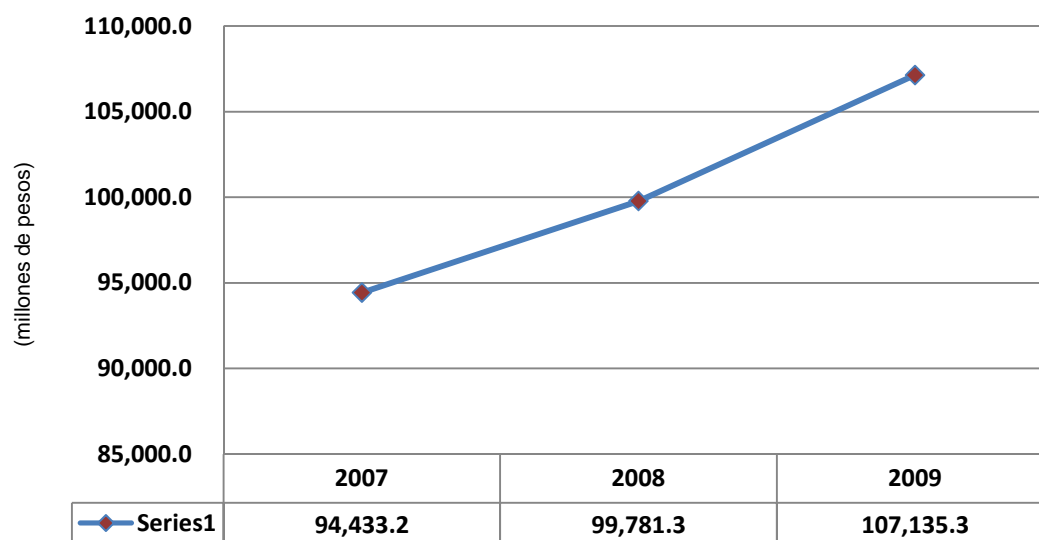
En cuanto a la evolución del gasto de 2007 a 2009, se puede apreciar un crecimiento de 13.5%. La variación entre los diferentes rubros (sueldos, conceptos extraordinarios, prestaciones, deducciones, obligaciones Ley y gastos complementarios) que la componen, se comporta de manera uniforme al sueldo, excepto en el caso de conceptos extraordinarios, los cuales en tres años presentan un 53.9% de incremento debido a la alta demanda de los servicios hospitalarios y la atención a las diversas contingencias, como: desastres naturales y pandemias

Cuadro VII.1
Evolución del Gasto de los Servicios Personales 2007-2009
(millones de pesos)

	2007	2008	2009	2009 / 2007	
				Variación absoluta	Variación real
Total de Servicios Personales	94,433.2	99,781.3	107,135.3	12,702.1	13.5%
Sueldos	18,928.2	19,675.6	21,041.8	2,113.6	11.2%
Conceptos extraordinarios	1,063.4	1,293.4	1,636.9	573.5	53.9%
Prestaciones	50,359.4	56,396.7	58,483.2	8,123.8	16.1%
Deducciones	- 521.1	- 521.1	- 535.3	- 14.2	2.7%
Obligaciones ley	19,676.8	19,087.7	20,642.6	965.8	4.9%
Gastos complementarios y otros	4,926.5	3,849.0	5,866.1	939.6	19.1%

La tendencia y comportamiento del gasto se puede apreciar con mayor claridad en la Gráfica VII.2:

Gráfica VII.2
Evolución de los Servicios Personales
(2007-2009)



VII.2 Conceptos Evolutivos

Los conceptos evolutivos son aquéllos que van ligados directamente a los intereses de los trabajadores y su permanencia en la institución. Los incrementos salariales generan un impacto financiero en los conceptos evolutivos por año.

Aunado a lo anterior, estos conceptos pueden incrementarse por diversos factores:

- Antigüedad laboral. Cuando los trabajadores acumulan un año efectivo más de servicios;
- Prima de vacaciones y ayuda de actividades culturales y recreativas;
- Prestaciones Ley. Que inciden en la evolución del gasto y se ve reflejado en las percepciones ordinarias.

El efecto evolutivo que estos conceptos generaron entre los años de estudio (2000-2009), se obtiene por el comportamiento histórico de cada uno, debido a que su variación fluctúa en torno a las decisiones de los trabajadores, ver Cuadro VII.2.

Cuadro VII.2
Importe de los Conceptos Evolutivos
 (millones de pesos)

Denominación	Gasto Nómina		Crecimiento del Gasto	Efecto Evolutivo
	2009	2000		
Antigüedad	9,441	4,902	4,539	988
Prima de vacaciones	904	529	375	23
Asistencia y puntualidad	10,266	5,139	5,127	1,198
Ayuda actividades culturales y recreativas	3,583	1,665	1,918	623

Asimismo, se observa que el mayor crecimiento se generó en Asistencia y Puntualidad (\$5,127 millones) y el menor en Prima de vacaciones (\$375 millones).

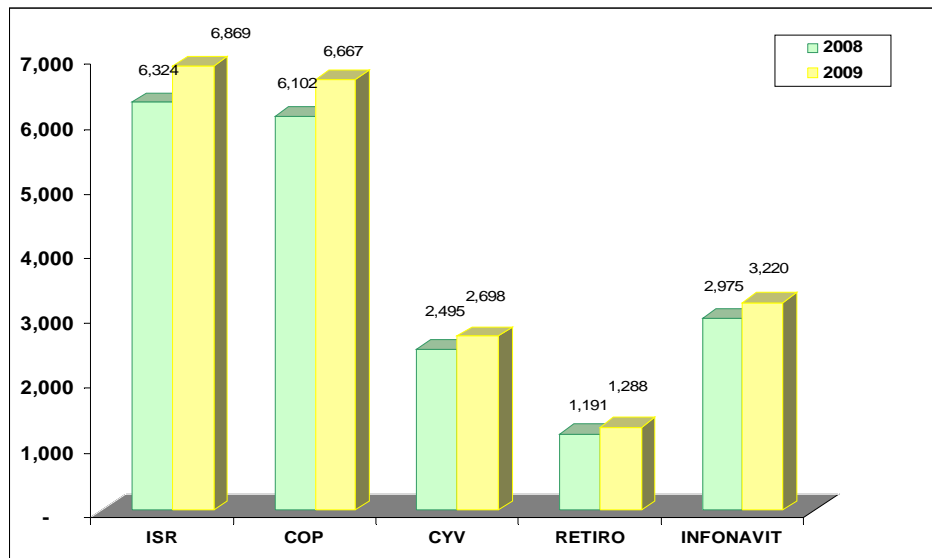
VII.3 Impuestos

El Instituto tiene obligaciones patronales enmarcadas en la Ley del Seguro Social (LSS), la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT), la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) y el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), derivado de los cuales debe efectuar el pago de cuotas y aportaciones obrero patronales, así como retener y enterar el Impuesto sobre la Renta de los trabajadores activos.

Los pagos de estas obligaciones en el ejercicio 2009 ascendieron a \$20,742 millones, reflejando un aumento total de \$1,655 millones, lo que representa un incremento de 8.3% respecto del ejercicio de 2008. Esta variación se debe principalmente a:

- El Incremento en plazas
- La revisión salarial de 2009 (3.9% sueldo y 2.2% en prestaciones).
- Aumento promedio del 4.6% en los salarios mínimos generales de las 3 áreas geográficas.
- Modificación en el porcentaje del ramo de riesgos de trabajo para el cálculo de las obligaciones patronales.

Gráfica VII.3
Comparativo de Enteros por Concepto de Obligaciones Patronales 2008-2009
(millones de pesos)

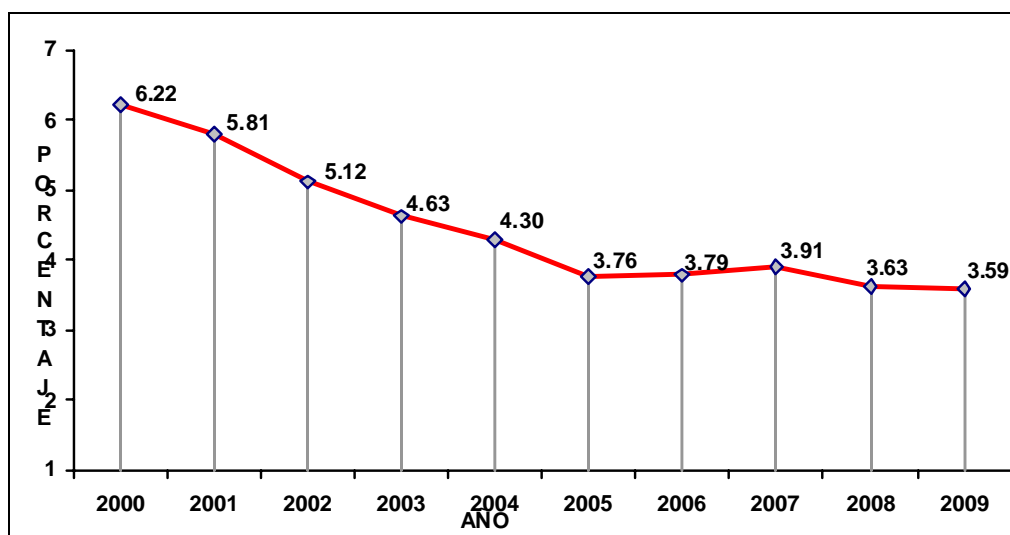


VII.4 Ausentismo de los Trabajadores

El ausentismo en el Instituto se divide en programado y no programado. El primero se sujeta a la programación de ausencias generadas por vacaciones, comisiones y becas con sueldo y sin sueldo. El segundo, se presenta en forma aleatoria, y se integra por incapacidades por riesgo de trabajo, enfermedad general y maternidad, licencias con sueldo, sin sueldo y mayores a tres días, y faltas.

Para disminuir el ausentismo no programado, se han conformado Comités Delegacionales Mixtos, así como programas que coadyuven en un mejor control de incapacidades. Esto ha permitido que el índice promedio nacional de 6.22% registrado en 2000 se reduzca a 3.59% promedio al término del ejercicio 2009, como se aprecia en la Gráfica VII.4.

Gráfica VII.4
Porcentaje de Ausentismo no Programado, 2000-2009



Acorde a lo señalado, la tendencia a la baja es clara; sin embargo, los niveles aún son elevados. Ejemplo de esto son los resultados obtenidos de comparar la relación días de incapacidad por trabajador de empresas afiliadas al IMSS, en el ramo de enfermedad general, el trabajador IMSS recibe 3.11 días más que los asegurados por empresas; en Riesgo de Trabajo y Maternidad, se observa un mejor comportamiento en virtud de que la relación días de incapacidad por trabajador fue menor en 0.22 y 1.84 días respectivamente, como se muestra en el Cuadro VII.3.

Cuadro VII.3
Días de Incapacidad por Trabajador, por Ramo de Seguro 2009

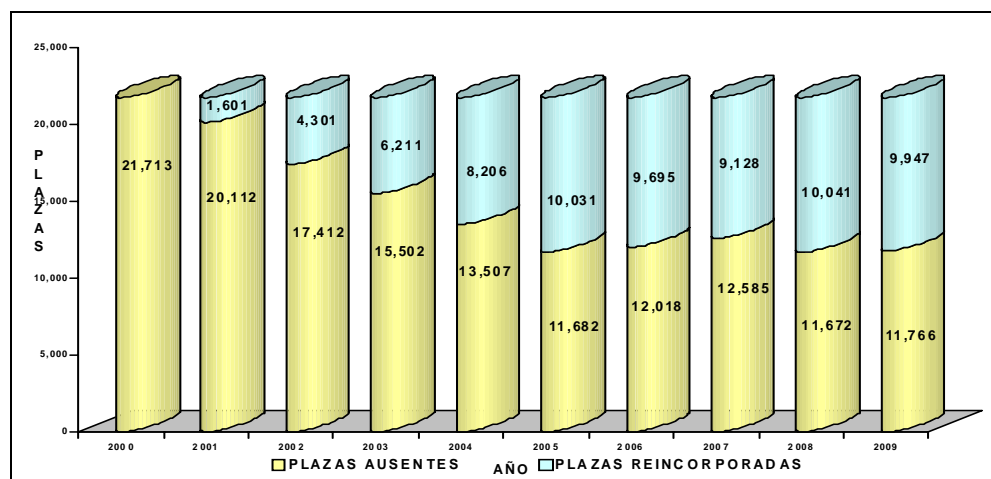
Ramo de Seguro	Trabajadores no IMSS ⁽¹⁾	Trabajadores IMSS	Variación IMSS – NO IMSS
Riesgo de trabajo	0.90	0.68	-0.22
Enfermedad general	2.75	5.86	3.11
Maternidad	5.21	3.37	-1.84

Cifras enero - diciembre

⁽¹⁾ Sólo incluye trabajadores con derecho a subsidio

La ausencia de trabajadores del Instituto a sus respectivos centros de trabajo al término del año 2009 representó el equivalente de 11,766 plazas promedio por día. Si se considera la ocupación actual para el periodo 2000-2009, se observa que las acciones realizadas han permitido incorporar gradualmente a trabajadores a los servicios institucionales, como se aprecia en la Gráfica VII.5. El promedio de plazas fue de 7,414 plazas por año.

Gráfica VII.5
Recuperación de Número de Plazas con Relación al Ausentismo no Programado, 2000-2009



El Cuadro VII.4 separa el ausentismo no programado por tipo de incidencia, delegación y UMAE. Se observa que las incapacidades por enfermedad general son el factor de mayor relevancia, seguido de las faltas injustificadas. Estas

incidencias contribuyen con más de dos tercios del total de ausentismo no programado. Es conveniente resaltar, que las diferencias en la tasa de ausentismo no programado entre delegaciones y UMAE's fueron muy importantes en el 2009. En un extremo se ubicó a Oficinas Centrales con una tasa de 2.13% y, en el otro, el Hospital General La Raza (UMAE), con 5.72%.

Cuadro VII.4
Porcentaje de Ausentismo no Programado por Tipo de Incidencia, 2009

DELEGACIONES Y UMAES	INCAPACIDADES				LICENCIAS Y FALTAS				ENE - DIC 2009
	R.T. %	E.G. %	MAT. %	SUMA INC. %	LIC. C/S %	LIC. S/S %	LIC.>3 DIAS %	FALTA S %	TOTAL %
AGUASCALIENTES	0.21	1.79	0.39	2.39	0.12	0.06	0.29	0.38	3.24
BAJA CALIFORNIA	0.31	1.94	0.37	2.62	0.13	0.06	0.09	0.57	3.47
BAJA CALIFORNIA SUR	0.10	1.44	0.42	1.96	0.17	0.06	0.12	0.39	2.70
CAMPECHE	0.17	1.19	0.41	1.77	0.07	0.01	0.15	0.54	2.54
COAHUILA	0.11	1.69	0.39	2.19	0.15	0.07	0.19	0.64	3.24
Hospital de Especialidades 71	0.09	1.67	0.28	2.04	0.18	0.14	0.34	0.95	3.65
COLIMA	0.05	1.43	0.46	1.94	0.20	0.09	0.25	0.32	2.80
CHIAPAS	0.05	1.48	0.35	1.88	0.25	0.11	0.26	0.59	3.09
CHIHUAHUA	0.26	2.03	0.43	2.72	0.12	0.06	0.17	0.48	3.55
DURANGO	0.16	1.85	0.32	2.33	0.23	0.18	0.35	0.56	3.65
GUANAJUATO	0.22	1.96	0.39	2.57	0.15	0.03	0.12	0.53	3.40
Hospital Especialidades 01	0.22	1.94	0.56	2.72	0.16	0.11	0.14	0.83	3.96
Hospital Gineco Pediatría 48	0.42	2.03	0.56	3.01	0.11	0.12	0.13	1.09	4.46
GUERRERO	0.12	1.97	0.42	2.51	0.17	0.11	0.14	0.51	3.44
HIDALGO	0.16	2.03	0.35	2.54	0.16	0.10	0.26	0.65	3.71
JALISCO	0.26	1.84	0.45	2.55	0.10	0.06	0.18	0.45	3.34
H. Especialidades Occidente	0.29	2.07	0.55	2.91	0.12	0.26	0.58	1.03	4.90
Hospital de Gineco Obstetricia	0.41	2.66	0.50	3.57	0.07	0.06	0.17	0.64	4.51
Hospital de Pediatría Occid.	0.34	1.90	0.63	2.87	0.13	0.10	0.23	0.67	4.00
EDO. DE MÉXICO ORIENTE	0.15	1.56	0.37	2.08	0.21	0.15	0.37	0.87	3.68
EDO. DE MÉXICO PONIENTE	0.19	1.45	0.47	2.11	0.23	0.10	0.30	0.79	3.53
Hospital Trauma y Ortopedia	0.31	1.64	0.36	2.31	0.37	0.19	0.44	0.87	4.18
MICHOACÁN	0.19	1.94	0.46	2.59	0.21	0.10	0.34	0.57	3.81
MORELOS	0.32	2.38	0.30	3.00	0.18	0.07	0.22	0.68	4.15
NAYARIT	0.14	2.18	0.42	2.74	0.18	0.07	0.16	0.42	3.57
NUEVO LEÓN	0.17	1.69	0.42	2.28	0.11	0.13	0.16	0.71	3.39
H. Especialidades 25	0.26	1.62	0.33	2.21	0.17	0.64	0.50	1.28	4.80
H. Especialidades 34	0.17	1.38	0.42	1.97	0.17	0.43	0.24	1.00	3.81
H. Trauma y Ortopedia 21	0.22	1.65	0.33	2.20	0.15	0.10	0.15	1.13	3.73
H. Gineco Obstetricia 23	0.27	1.74	0.63	2.64	0.13	0.19	0.04	1.25	4.25
OAXACA	0.15	1.66	0.38	2.19	0.18	0.08	0.08	0.65	3.18
PUEBLA	0.20	1.38	0.34	1.92	0.06	0.03	0.16	0.46	2.63
H. de Especialidades 01 MAC	0.30	1.47	0.22	1.99	0.08	0.06	0.16	0.82	3.11
H. Traumatología y Ortop MAC	0.53	1.47	0.26	2.26	0.10	0.04	0.15	0.70	3.25

Cuadro VII.4
Porcentaje de Ausentismo no Programado por Tipo de Incidencia, 2009
 (continuación)

DELEGACIONES Y UMAES	INCAPACIDADES				LICENCIAS Y FALTAS				ENE - DIC 2009
	R.T. %	E.G. %	MAT. %	SUMA INC. %	LIC. C/S %	LIC. S/S %	LIC.>3 DIAS %	FALTAS %	TOTAL %
QUERÉTARO	0.19	1.27	0.47	1.93	0.11	0.09	0.17	0.56	2.86
QUINTANA ROO	0.06	1.34	0.50	1.90	0.10	0.04	0.09	0.55	2.68
SAN LUIS POTOSÍ	0.32	2.02	0.57	2.91	0.18	0.08	0.15	0.58	3.90
SINALOA	0.17	1.99	0.37	2.53	0.12	0.07	0.20	0.54	3.46
SONORA	0.30	2.02	0.48	2.80	0.14	0.08	0.13	0.47	3.62
Hospital de Especialidades 02	0.35	2.18	0.31	2.84	0.11	0.04	0.12	0.83	3.94
TABASCO	0.04	1.21	0.55	1.80	0.10	0.03	0.06	0.50	2.49
TAMAULIPAS	0.20	1.84	0.53	2.57	0.13	0.07	0.18	0.67	3.62
TLAXCALA	0.20	1.60	0.37	2.17	0.15	0.09	0.18	0.52	3.11
VERACRUZ NORTE	0.16	2.01	0.38	2.55	0.17	0.08	0.28	0.81	3.89
Hospital de Especialidades 14	0.14	1.82	0.36	2.32	0.28	0.10	0.23	1.49	4.42
VERACRUZ SUR	0.21	1.50	0.39	2.10	0.11	0.04	0.08	0.46	2.79
YUCATÁN	0.12	1.29	0.39	1.80	0.06	0.03	0.10	0.57	2.56
Hospital de Especialidades 01	0.09	1.46	0.41	1.96	0.05	0.03	0.03	0.65	2.72
ZACATECAS	0.16	1.74	0.48	2.38	0.20	0.10	0.18	0.44	3.30
1 NOROESTE D.F.	0.20	1.86	0.31	2.37	0.22	0.18	0.51	0.72	4.00
Hospital de Traumatología M S	0.17	1.87	0.35	2.39	0.30	0.26	0.57	1.20	4.72
2 NORESTE D.F.	0.12	1.77	0.38	2.27	0.28	0.25	0.45	0.92	4.17
H. de Especialidades La Raza	0.12	1.69	0.41	2.22	0.40	0.50	0.71	1.32	5.15
Hospital Gineco Obstetricia 3	0.21	2.01	0.34	2.56	0.45	0.41	0.40	1.54	5.36
Hospital General La Raza	0.20	1.75	0.31	2.26	0.52	0.70	0.86	1.38	5.72
3 SUROESTE D.F.	0.27	1.89	0.38	2.54	0.24	0.17	0.33	0.78	4.06
H. Especialidades Siglo XXI	0.12	1.71	0.36	2.19	0.25	0.16	0.26	1.04	3.90
H. Gineco 4 Siglo XXI	0.23	2.61	0.31	3.15	0.30	0.24	0.31	1.11	5.11
H. Pediatría Siglo XXI	0.15	2.01	0.39	2.55	0.41	0.28	0.39	1.30	4.93
H. Cardiología Siglo XXI	0.21	2.01	0.32	2.54	0.37	0.33	0.28	0.99	4.51
H. Oncología Siglo XXI	0.18	1.67	0.40	2.25	0.32	0.54	0.42	1.02	4.55
4 SURESTE D.F.	0.25	1.83	0.41	2.49	0.29	0.20	0.33	0.80	4.11
NORTE D.F.	0.15	1.81	0.35	2.31	0.26	0.22	0.47	0.83	4.09
SUR D.F.	0.25	1.86	0.40	2.51	0.27	0.19	0.33	0.79	4.09
OFICINAS CENTRALES	0.14	1.08	0.23	1.45	0.06	0.08	0.20	0.34	2.13
DELEGACION SIN UMAES	0.19	1.75	0.41	2.35	0.16	0.10	0.23	0.62	3.46
TOTAL UMAES	0.22	1.84	0.39	2.45	0.26	0.29	0.39	1.11	4.50
RESUMEN NACIONAL	0.20	1.76	0.40	2.36	0.18	0.12	0.25	0.68	3.59

Es importante señalar que, el personal de base es quien incide con mayor número de ausencias, al intervenir con 10,996 plazas al día sin ocupante titular. Estas plazas, en términos porcentuales, equivalen al 93.46% del total, a pesar de que este personal sólo representa el 81.59% de la plantilla total del Instituto.

Gráfica VII.6
Porcentaje de Ausentismo no Programado por
Tipo de Incidencia Promedio 2009

