

**Secretaría de la Función Pública**

**Administración del Sistema del Servicio Profesional de Carrera**

Auditoría de Desempeño: 2019-0-27100-07-0076-2020

76-GB

***Criterios de Selección***

Esta auditoría se seleccionó con base en los criterios establecidos por la Auditoría Superior de la Federación para la integración del Programa Anual de Auditorías para la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2019 considerando lo dispuesto en el Plan Estratégico de la ASF.

***Objetivo***

Fiscalizar la dirección, coordinación, evaluación y seguimiento del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.

**Consideraciones para el seguimiento**

Los resultados, observaciones y acciones contenidos en el presente informe individual de auditoría se comunicarán a la entidad fiscalizada, en términos de los artículos 79 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 39 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación, para que en un plazo de 30 días hábiles presente la información y realice las consideraciones que estime pertinentes.

En tal virtud, las recomendaciones y acciones que se presentan en este informe individual de auditoría se encuentran sujetas al proceso de seguimiento, por lo que en razón de la información y consideraciones que en su caso proporcione la entidad fiscalizada, podrán confirmarse, solventarse, aclararse o modificarse.

***Alcance***

La auditoría correspondió al ejercicio fiscal 2019, y tuvo como referente el periodo 2014-2018, el alcance temático comprendió la fiscalización del papel de la Secretaría de la Función Pública como administrador del Sistema del Servicio Profesional de Carrera (SSPC), mediante la evaluación de su eficiencia en el cumplimiento de sus funciones de regular el SSPC; dirigir mediante el Consejo Consultivo del Sistema; coordinar con las dependencias sujetas al Sistema la operación de los subsistemas de Planeación de recursos humanos, Ingreso, Desarrollo profesional, Capacitación y certificación de capacidades, y Separación; dar seguimiento en la atención de inconformidades; evaluación del funcionamiento del Sistema; la eficacia en la consolidación del Sistema; los mecanismos de evaluación, control y supervisión, así como la economía en la aplicación de los recursos.

La auditoría se realizó de conformidad con la normativa aplicable a la fiscalización superior de la Cuenta Pública para asegurar el logro del objetivo y el alcance establecidos. En el desarrollo de la auditoría, no en todos los casos, los datos proporcionados por el ente fiscalizado fueron, en lo general, suficientes, de calidad, confiables y consistentes, lo cual se expresa en la opinión de la Auditoría Superior de la Federación, respecto del cumplimiento de objetivos y metas de la regulación, operación y seguimiento del Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de la Función Pública.

### **Antecedentes**

En el contexto internacional, los servicios civiles de carrera constituyen la espina dorsal de una administración específica, donde sus elementos son: una ley básica de administración de personal de servicio civil y un organismo encargado de su aplicación.<sup>1/</sup>

El surgimiento del servicio de carrera se asoció a cinco procesos históricos: 1) la separación de lo público y lo privado; 2) la separación de lo político y lo administrativo; 3) el desarrollo de la responsabilidad individual; 4) la seguridad en el empleo, y 5) la selección por mérito e igualdad.<sup>2/</sup>

En relación con los antecedentes legislativos en México del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, fue el establecimiento del Servicio Civil, a partir del “Proyecto de Ley del Servicio Civil Federal” en 1998,<sup>3/</sup> elaborado por la extinta Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En el año 2000, se dio paso a la iniciativa de Ley para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en la Cámara de Senadores, en cuya exposición de motivos fundaba la necesidad de esta ley en lo siguiente:

“(…) nuestro país requiere una Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Federal que sirva para dar certidumbre y continuidad en las políticas públicas del gobierno federal, al tiempo de garantizar los derechos de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones.’

‘A lo largo de varias décadas, se ha impulsado la incorporación de miles de mexicanas y mexicanos de gran valor en las tareas de gobierno (...)’

‘se requiere que el gobierno cuente con una administración orientada a la prestación de servicios públicos eficientes, oportunos y de calidad; que responda a las demandas de la

---

<sup>1/</sup> Organización de las Naciones Unidas, **Manual del Servicio Civil. Administración Pública**, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. 1961.

<sup>2/</sup> Perry Becke, Theo Toonen (eds), **Civil Service Systems in Comparative Perspective**, Indiana University Press, Bloomington, 1996.

<sup>3/</sup> **DOF**, Acuerdo por el que se da a conocer el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 2016-2018, 11 de febrero de 2016.

ciudadanía con flexibilidad y con oportunidad respecto a los cambios estructurales en los que está inmerso el país; que promueva el uso eficiente de los recursos para atender las necesidades sociales y que rinda cuentas de su actuación a los ciudadanos.”

Por lo que planteó como propósito de la ley “lograr una administración pública eficiente y eficaz, con capacidad técnica y profesional para el servicio público que garantice el funcionamiento adecuado de las instituciones para la ejecución de planes y programas, así como el logro de las metas del Poder Ejecutivo Federal”.

La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal fue publicada en el DOF en 2003 y un año después se publicó el primer Reglamento, en el cual se determinaron las bases para la operación gradual del SPCAPF en las dependencias y sus órganos administrativos desconcentrados, atribuyendo a la Secretaría de la Función Pública (SFP) “dirigir, coordinar, evaluar y dar seguimiento a la operación y funcionamiento del Sistema”.<sup>4/</sup>

El 9 de enero de 2006 se publicó en el DOF una reforma a la LSPC<sup>5/</sup> para modificar y adicionar diversas disposiciones, con el propósito de contar con un SPC sin distinción de género, edad, capacidades diferentes, preferencias, condiciones de salud, estado civil, religión, origen étnico o condición social, a fin de garantizar el ingreso, desarrollo y permanencia en el servicio público por mérito e igualdad de oportunidades en un marco de transparencia y legalidad.

En 2007, se modificó el RLSPC<sup>6/</sup> en el que la SFP pasó de ser un participante en la implantación y operación del sistema del SPC a ser la entidad concentradora de la información y encargada de programar, dirigir, coordinar, evaluar y dar seguimiento a la operación y funcionamiento del sistema.<sup>7/</sup>

Para 2010, la SFP publicó disposiciones en materia de recursos humanos y del SPC<sup>8/</sup>, con sus respectivos manuales. El propósito principal de dicho manual fue la simplificación y homologación del marco normativo de los procedimientos internos de las dependencias y entidades para la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera. Posteriores actualizaciones se realizaron al manual en agosto de 2013 y en febrero de 2016.

En el artículo 2 de la LSPCAPF se especifica que el Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

---

<sup>4/</sup> Artículos 68 de la **Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal** y 7° de su **reglamento**.

<sup>5/</sup> **DOF**, 9 de enero de 2006.

<sup>6/</sup> **DOF**, 6 de septiembre de 2007.

<sup>7/</sup> **Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal**, artículo 7.

<sup>8/</sup> **DOF**, 12 de julio de 2010.

En el artículo 7, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal se señala que “La Secretaría se apoyará en la Unidad para efectos de programar, dirigir, coordinar, evaluar y dar seguimiento a la operación y funcionamiento del Sistema. Dicha Unidad será la responsable de la dirección y coordinación de los Subsistemas de Planeación de los Recursos Humanos; de Ingreso; de Desarrollo Profesional; de Capacitación y Certificación de Capacidades; de Evaluación del Desempeño; de Separación, y de Control y Evaluación, en términos del reglamento interior de la Secretaría”.

En el artículo 35, fracciones I y IV, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública (SFP) se señala que la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal tiene entre otras atribuciones: “coordinar la implementación de las políticas y estrategias en materia de planeación, prospectiva, administración, organización, y profesionalismo de los recursos humanos, servicio profesional de carrera, así como del Registro de Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, estructuras orgánicas y ocupacionales, remuneraciones y tabuladores, y los contratos de servicios profesionales por honorarios de las Dependencias, las Entidades y la Procuraduría” y “Programar, dirigir, coordinar, evaluar y dar seguimiento a la operación y funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera en las Dependencias”.

Cabe precisar que el SPC es aplicable, únicamente a cinco rangos del catálogo de puestos: Director General, Director de Área, Subdirector de Área, Jefe de Departamento y Enlace; así como los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otra denominación que se les otorguen.<sup>9/</sup>

El 11 de febrero de 2016, se publicó el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 2016-2018,<sup>10/</sup> cuyo objetivo era tanto la mejora como la consolidación en la operación integral del SPC, por medio de la profesionalización de los recursos humanos como eje fundamental del mismo. Esto con el fin de fortalecer y robustecer al SPC en las dependencias y la operación del sistema con base en sus órganos administrativos desconcentrados.

El 28 de marzo de 2019 el Consejo Consultivo del sistema llevó a cabo la Primera Sesión Ordinaria<sup>11/</sup> para promover una propuesta en la elaboración de una Ley de Profesionalización, que considere mecanismos para atraer a los mejores servidores públicos y retener a los más honestos. El propósito de dicha ley es una estrategia para combatir la corrupción y la impunidad.

---

<sup>9/</sup> Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, artículo 5.

<sup>10/</sup> Diario Oficial, 11 de febrero de 2016.

<sup>11/</sup> Primera Sesión Ordinaria 2019 del Consejo Consultivo del Sistema del Servicio Profesional de Carrera, 28 de marzo de 2019, Comunicado 031. Disponible en <https://www.gob.mx/sfp/prensa/funcion-publica-anuncia-relanzamiento-del-servicio-profesional-de-carrera-195606>

En el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, en el apartado uno relacionado a Política y Gobierno, se indica que “La Estrategia Nacional de Seguridad Pública”, tiene como objetivo “Garantizar empleo, educación, salud y bienestar mediante la creación de puestos de trabajo, el cumplimiento del derecho de todos los jóvenes del país a la educación superior, la inversión en infraestructura y servicios de salud y por medio de los programas regionales, sectoriales y coyunturales de desarrollo”, en adición, se señala también el objetivo de “Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad”, con el que se busca que el ejercicio de gobierno sea, “austero, honesto, transparente, incluyente, respetuoso de las libertades, apegado a derecho, sensible a las necesidades de los más débiles y vulnerables y pendiente en todo momento del interés superior”.

En el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024 se estableció la estrategia prioritaria “4.2.- Diseñar e implementar una política pública que promueva la profesionalización de los recursos humanos mediante la objetividad de sus procesos para la captación, distribución, retención y desarrollo de talento en el servicio público y el fortalecimiento de las capacidades y habilidades integrales de las personas servidoras públicas, a fin de elevar las capacidades institucionales contribuyendo al cumplimiento eficiente de los objetivos de gobierno”; con la finalidad de asegurar que ningún servidor público pueda beneficiarse del cargo que ostente, independientemente del nivel que ocupe, salvo en lo que se refiere a la retribución legítima y razonable por su trabajo y así promover la eficiencia y eficacia en la gestión pública de la APF.

### **Resultados**

#### **1. Regulación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera**

En 2019, la SFP contó con un marco normativo general y específico para el Sistema del Servicio Profesional de Carrera.

Como resultado del análisis de congruencia, se determinaron debilidades serias en el marco normativo general que podrían poner en riesgo el cumplimiento del objeto del Servicio Profesional de Carrera, relativo a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito, que impulsen el desarrollo de la función pública en beneficio de la sociedad, debido a lo siguiente:

1. Respecto al objeto y sujetos, no se definieron en la ley, ni en su reglamento o en el Acuerdo, qué es la función pública y con base en qué parámetros y criterios se medirá la incidencia o impulso del SPC en el desarrollo de la función pública, y por tanto, el avance en el cumplimiento del objeto de dicho servicio.
2. La figura del Comité Consultivo, regulado en su integración y funciones en la LSPCAPF y su reglamento, el cual tiene como finalidad apoyar tanto a la Secretaría como al Sistema en su conjunto, aun cuando, conforme a su integración cobra relevancia (por estar conformado por representantes tanto de la secretaría como de los operadores

del SPC, e inclusive representantes de los sectores social, privado y académico, de la SHCP, SEGOB y la STyPS), en el diseño normativo sus funciones se limitan a conocer, proponer o recomendar, pero no aprobar; aunado a ello, para la validez de los acuerdos, solo se requiere la firma del presidente y su secretario técnico (ambos personal de la SFP), por lo que, la fortaleza de dicha figura se ve mermada; y en el Acuerdo emitido por la SFP no se regulan dichas funciones o su operación.

3. En el subsistema de Ingreso, si bien este se apoya en procedimientos de acceso a la función pública que en el desarrollo de sus distintas etapas, se busca asegurar la igualdad de oportunidades y el mérito, que constituyen la gran fortaleza del SPC, la falta de claridad en el uso de las excepciones a dicho proceso, debido a que su aplicación únicamente requiere ser notificada, por parte de las dependencias operadoras del SPC a la SFP, sin que medie la intervención de ésta en un análisis que valide el uso de los criterios empleados para justificar la excepción al proceso de ingreso, merman la igualdad de oportunidades y la figura de la SFP como reguladora y conductora del sistema, al dejar sin vigilancia una excepción a la fortaleza de su servicio profesional.
4. La existencia de la facultad de veto pone en riesgo el objeto del sistema, debido a que contradice el proceso de convocatoria y selección realizado, ya que, basta con la voluntad razonada de dicho representante al final del proceso, en la etapa de determinación, para que el concursante que resultó como el más apto, conforme al perfil definido y el mérito acreditado en la aplicación de las distintas etapas de evaluación, no sea el ganador, sin que se especifique, de manera clara en la normativa, que el comité en su conjunto debe llegar a un acuerdo, contradiciendo con esto el mandato de ser un órgano colegiado, además de que no se define en qué consiste el concepto de razonado.
5. En el Subsistema de Desarrollo Profesional de acuerdo con su diseño normativo, su ámbito de aplicación efectiva se reduce a la elaboración de planes de carrera y trayectorias de ascenso y promoción, debido a que la Secretaría de la Función Pública no definió de manera clara cuáles son los criterios y puntajes a tomar en cuenta para un ascenso de los servidores públicos de carrera, por lo que, en caso de estar interesado el servidor de carrera en un ascenso, se remite al proceso del subsistema de ingreso.
6. Por su parte, en el caso de un movimiento lateral, el servidor público estará sujeto a la voluntad de su superior jerárquico, quien “de estar de acuerdo lo comunicará a la DGRH”, dejando totalmente por fuera de la jurisdicción del CTP la regulación de este movimiento de desarrollo profesional, lo que contradice lo mandatado en el artículo 67, fracción II, de la LSPC, respecto a que dicho comité es el cuerpo colegiado encargado de operar el Sistema en la dependencia que les corresponda.
7. Todo lo anterior denota que una vez ingresado el servidor público al servicio se le resta importancia a su desarrollo profesional, debido a deficiencias en regulación de

dicho subsistema, lo que se refuerza con lo observado en el subsistema de Evaluación del Desempeño, en el que si bien como parte de sus objetivos se detalla: valorar el comportamiento de los servidores públicos para, en su caso, determinar el otorgamiento de incentivos al desempeño destacado, en ningún documento se detalla un incentivo básico otorgado a los servidores públicos pertenecientes al servicio que incentive la profesionalización y el desarrollo de la función pública, cuyo beneficio se ha observado en sistemas civiles nacionales tales como el desarrollado por BANXICO (Ver Evaluación núm. 1572-GB “Política Pública de la Gestión del Capital Humano en la Administración Pública Federal” Cuenta Pública 2018).

8. En cuanto a la elaboración del Programa Operativo Anual del Sistema se observó que existe incongruencia en los documentos normativos del POA, debido a que en el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal<sup>12/</sup> señala que la SFP, en coordinación con las dependencias elaborará los programas operativos anuales del SPC, el cual será sometido a consideración del Comité Técnico de Profesionalización (CTP) y posteriormente, remitido a la SHCP; mientras que en el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera<sup>13/</sup> se indica que los CTP establecerán y ajustarán el POA de la dependencia, por lo que la elaboración del documento es diversa.

Las deficiencias detectadas en el diseño de la normativa general ponen en riesgo la adecuada regulación del SPC por parte de la Secretaría de la Función Pública, así como la operación e ingreso en el SPC que llevan a cabo las dependencias de la Administración Pública Federal.

En cuanto a su marco normativo específico se determinó que, la dependencia contó con los manuales de organización general y específicos, así como de procesos y procedimientos de las unidades responsables de la operación de los subsistemas del SPC en la SFP.

Sin embargo, tal como la propia dependencia la señaló, aun cuando en el citado año realizó modificaciones al Acuerdo<sup>14/</sup> emitido por dicha dependencia, las reformas realizadas no atendieron problemas estructurales que podrían poner en riesgo el garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

---

<sup>12/</sup> Publicada en el DOF el 6 de septiembre de 2007.

<sup>13/</sup> Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010, Última reforma publicada DOF 27 de noviembre de 2018 y 17 de mayo de 2019.

<sup>14/</sup> Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera.

**2019-0-27100-07-0076-07-001 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública elabore un diagnóstico de la normativa general aplicable al Sistema del Servicio Profesional de Carrera, y con base en ello, realice las modificaciones pertinentes en el "Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" y en la normativa aplicable, con objeto de que se revisen, modifiquen y fortalezcan las funciones y atribuciones del Consejo Consultivo, debido a que conforme a su integración, requiere mayor relevancia, como medio para acreditar la coordinación con las dependencias operadoras del Sistema, que se revise que, para la validación de sus acuerdos no sólo se requiera la firma del presidente y su secretario técnico y, que defina de manera clara cuáles son los criterios y puntajes a tomar en cuenta para un ascenso o movimiento lateral de los servidores públicos de carrera y que en dichos movimientos en la jurisdicción del Comité Técnico de Profesionalización la regulación de este movimiento de desarrollo profesional no dependan del visto bueno de su jefe inmediato, a efecto de ser congruente con sus atribuciones y que incorpore un sistema de bandas salariales que incentiven la profesionalización de los servidores públicos pertenecientes al servicio, así como para definir con claridad a los responsables de la elaboración y aprobación del Programa Operativo Anual en los subsistemas de Ingreso y Desarrollo Profesional, a fin de contribuir al adecuado funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera y, a su adecuado funcionamiento y relanzamiento, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 37, fracción VII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 2, párrafo primero, 13, párrafo último, 68 y 69, fracciones I, IV, V y XIV, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y el artículo 7, fracciones I y V, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

**2019-0-27100-07-0076-07-002 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública elabore un diagnóstico de la normativa general aplicable al Sistema del Servicio Profesional de Carrera, y con base en ello, realice las modificaciones pertinentes en el "Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" y en la normativa aplicable, con objeto de definir las actividades y puestos prioritarios, o en su caso, porcentaje, en los que el procedimiento de excepción se efectuará; que se establezca el procedimiento mediante el cual se aplicará la excepción al proceso de ingreso, descrito en el artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; con base en un análisis de validez en su uso, vigilado por la Secretaría de la Función Pública, así como para que suprima el derecho y ejercicio del veto, en virtud de no contradecir el objeto de la ley, el sistema y el principio de legalidad, a fin de contribuir al adecuado funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 37, fracción VII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 2, párrafo primero, 13, párrafo último, 68 y 69, fracciones I,



IV, V y XIV, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y el artículo 7, fracciones I y V, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

## 2. Dirección del Sistema de Servicio Profesional de Carrera

En 2019, la Secretaría de la Función Pública definió que la facultad de dirección relativa del Servicio Profesional de Carrera se refirió a la emisión y modificación del marco normativo realizado por la dependencia, así como de las acciones de coordinación, seguimiento, evaluación y vigilancia de la operación y funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera en las dependencias y entidades en que se opera, además de verificar que sus principios rectores sean aplicados debidamente al desarrollo de dicho sistema en cumplimiento de las disposiciones jurídicas consideradas en la LSPCAPF y su reglamento.

Del análisis de la información se determinó que la SFP estableció criterios, disposiciones y circulares con la finalidad de que las dependencias y entidades de la APF operaran el SPC en 2019, y se identificó que fueron vigentes en 2019.

Sin embargo, la SFP no acreditó la elaboración y emisión, o en su caso, las causas para no contar con los programas generales del sistema, para su implantación gradual, flexible, descentralizada, integral y eficiente del Servicio Profesional de Carrera para el ejercicio fiscal 2019.

Respecto de las dos sesiones ordinarias del Consejo Consultivo se determinó que si bien se analizó la situación del SPC, en términos del relanzamiento de la política de profesionalización, el avance y su estatus, y el proyecto de la nueva ley; en la segunda sesión se dio seguimiento a los acuerdos de la primera y se aprobó el Programa Operativo Anual (POA), del cual, fueron remitidos sus indicadores; se realizó una crítica a la regulación y dirección del sistema, debido a la identificación y persistencia de puntos que requieren atención en el ingreso, el desarrollo profesional y la capacitación, poniendo de manifiesto deficiencias en el mismo.

Asimismo, aun cuando la dependencia señaló que se extendió la invitación a los representantes del sector social, privado, académico y de funcionarios de las dependencias de la APF, no fue posible constatar y cuantificar el porcentaje de asistencia a efecto de comprobar el quórum requerido, debido a que las listas de asistencia remitidas no evidencian la firma, ni la totalidad de los invitados, situación que pone en riesgo el cumplimiento y seguimiento de los acuerdos suscritos del SPC en la APF.

En cuanto a la emisión y modificaciones de su marco normativo para la dirección y operación del SPC se determinó que, a 2019, la SFP emitió y realizó modificaciones para el fortalecimiento y desarrollo del sistema y los subsistemas en las dependencias y entidades de la APF, donde el objetivo consistió en el relanzamiento del SPC y la propuesta de Ley de Profesionalización con la que se reformará el sistema y propone como eje fundamental la

profesionalización integral del recurso humano, el mérito, la perspectiva de género, la no discriminación y la inclusión para la transformación del servicio público, a fin de contar con servidores públicos profesionalizados; además de la reactivación de nuevos convenios celebrados en 2019 y los vigentes con la finalidad de potenciar convenios y favorecer el relanzamiento del SPC; el proyecto de Profesionalización para Auditores en Obra Pública con base en competencias profesionales; el Seminario de Los principios de la Función Pública; además de las modificaciones a las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, y de la metodología para la valoración de la Capacidad Comprobada derivada de dicha modificación; sin embargo, en el lanzamiento del portal Web SICAVISP con el que se capacita a los servidores públicos de forma continua no se acreditó la fecha, ni el proceso con el que fue diseñado el portal; en la captación de talentos por medio de la plataforma LinkedIn para la incorporación y vigilancia de los servidores públicos, no se acreditó la fecha de inicio del uso de dicha plataforma.

En cuanto a la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en línea, la dependencia acreditó las fechas de ejecución de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional del Ejercicio Fiscal 2019, con las que se dio a conocer a los Titulares de Unidad de Administración y Finanzas el calendario para su participación, el cual fue: Etapa 1. Planeación: Del 1º al 20 de septiembre de 2019; Etapa 2. Aplicación: Del 1º de octubre al 15 de noviembre de 2019; y Etapa 3. Resultados del 1º al 15 de diciembre de 2019.

#### 2019-0-27100-07-0076-07-003 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública como responsable de la dirección del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, elabore, emita y establezca los programas generales del sistema, para su implantación gradual, flexible, descentralizada, integral y eficiente del Servicio Profesional de Carrera; acredite la asistencia de los representantes del sector social, privado, académico y de funcionarios de las dependencias de la APF para dar cumplimiento y seguimiento de los acuerdos suscritos en las sesiones del Consejo Consultivo conforme al quórum requerido; acredite la emisión y modificación de su marco normativo, así como de las fechas de lanzamiento del portal Web SICAVISP, de inicio del uso de la plataforma LinkedIn, a fin de contribuir al fortalecimiento, desarrollo y la adecuada dirección del Servicio Profesional de Carrera, con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 37, fracción VII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 2, párrafo primero, 67, párrafo segundo y fracción I, 69, fracción I, 70, fracciones IV y VI; de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 12, párrafo primero, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y, el artículo 7, fracciones I y V, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

### 3. Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos

En 2019, la Secretaría de la Función Pública contó con el Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal, denominado RUSP, el cual tiene como propósito concentrar la información básica, técnica y complementaria del personal que labora en la Administración Pública Federal.

Se constató que la coordinación realizada por la Secretaría de la Función Pública en el Subsistema de Planeación de Recursos Humanos presentó deficiencias en todos sus elementos, debido a que el registro y actualización del RUSP y su descendiente el Registro Único del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (RUSPP), presentó fallos e inconsistencias relativas a que: no se incluyeron registros correspondientes a los ramos: 6 Hacienda y Crédito Público, 8 Agricultura y Desarrollo Rural, 9 Comunicaciones y Transportes, y 10 Economía, los cuales forman parte del Sistema del Servicio Profesional de Carrera; en la escolaridad un promedio de 60,621<sup>15/</sup> servidores públicos no contaron con registro que validara su grado de estudios, por lo que la secretaría no acreditó que, en 2019, se operara de manera eficiente dicho sistema, en detrimento de la atención del objeto del RUSP y su descendiente el RUSPP, relativo a registrar y analizar la información que remitan las dependencias a la SFP, para así contar con información básica, técnica y complementaria de los servidores públicos, sistematizada y permanentemente actualizada que permita identificar las necesidades de los recursos humanos.

Respecto de los ingresos en 2019 a instituciones Sujetas al Servicio Profesional de Carrera, la SFP no acreditó la información que posibilitara comprobarlos, debido a las inconsistencias ya descritas en el registro del RUSP, por lo que no acreditó la información para determinar con certeza las necesidades cuantitativas de personal.

Respecto del registro de información necesaria para la definición de perfiles y requerimientos de cargos incluidos en el Catálogo, la SFP remitió la base de datos "Catálogo de puestos 2019", con la información de 78 (98.7%) de las 79 instituciones sujetas al SPC dirigido por la entidad fiscalizada, sin que acreditara las causas por las cuales no remitió la información perteneciente a la Agencia Reguladora del Transporte Ferroviario.

En cuanto a la operabilidad del RUSP a cargo de la SFP, con los Módulos de Contratos de Arrendamiento del Sistema de Información Inmobiliaria Federal y Paraestatal (SIIFP) y de espacios.gob, administrados por el INDAABIN, la entidad fiscalizada no acreditó que a 2019 se elaborara un plan de trabajo específico, señalados en el Convenio de Colaboración del 8 de junio de 2017, ni constató si el mismo fue vigente en 2019.

Respecto de la elaboración de estudios y programas, aun cuando la SFP acreditó la elaboración del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, no acreditó la realización de estudios prospectivos, tal como

---

<sup>15/</sup> Debido a que se trata de servidores públicos, el promedio corresponde a números enteros.

lo declaró la propia secretaría, y aun cuando remitió cinco estudios en los cuales tuvo una colaboración durante el periodo 2012-2016, en los que se identificaron áreas de oportunidad en el SSPC, entre los que se destaca la necesidad de propagar las mejores prácticas de recursos humanos, así como los factores esenciales para consolidar el proceso de profesionalización, no acreditó su participación en estudios que dieran seguimiento a tales áreas de oportunidad señaladas en el año fiscalizado.

Finalmente, por lo que hace al Programa Operativo Anual, este no cumplió con los elementos mínimos establecidos en la normativa y no acreditó que se realizara en coordinación con las dependencias y entidades sujetas al SPC.

#### 2019-0-27100-07-0076-07-004 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública elabore estudios prospectivos y escenarios futuros sobre las necesidades cuantitativas y cualitativas del Subsistema de Planeación de Recursos Humanos, identificando en especial aquéllos pertenecientes al Servicio Profesional de Carrera; asimismo, que implemente mecanismos de control que aseguren que se incorpore información de todos los ramos en el Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal y que esté debidamente requisitada en la totalidad de sus campos y sea acorde con lo señalado en el catálogo; asimismo, para que asegure la participación activa entre las dependencias para la elaboración de un Programa Operativo Anual con todos los apartados que señala el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, conforme a las necesidades de crecimiento de las instituciones participantes y de consolidación del Sistema del Servicio Profesional en su conjunto para así contar con información suficiente y de calidad que permita establecer las pautas para la consolidación del Servicio Profesional de Carrera como mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito, a fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad, de conformidad con lo establecido en el artículo 7, fracciones V y VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; los artículos 2, párrafo primero, 14 fracciones I, III, IV y VII y 19, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 12, párrafo primero, 21, 86 y 87, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y, disposición 79, párrafo segundo, del "Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera", e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

#### **4. Subsistema de Ingreso**

En 2019, la coordinación realizada por la Secretaría de la Función Pública en el Subsistema de Ingresos presentó deficiencias, debido a que, aunque contó con convocatorias públicas abiertas, publicadas en el DOF, no estableció una coordinación con el resto de las instituciones

---

pertenecientes al SSPC que permitiera acreditar el relanzamiento del sistema en beneficio de la atracción de personal que desarrolle la función pública.

Por lo que corresponde al proceso de selección de los 3,005 concursos realizados en el año fiscalizado en 61 instituciones sujetas al Sistema de Servicio Profesional de Carrera, el 74.0% (2,218) tuvieron un ganador. Considerando la cantidad de procesos de selección aplicados en 2019 y que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, Secretaría de Gobernación y la propia Secretaría de la Función Pública, concentraron el 37.2% de los procesos de ingreso realizados en las 53 dependencias que efectuaron dichos procesos y tuvieron ganadores, la ASF determinó una muestra con objeto de comprobar que las secretarías en comento contaron con evidencia documental que acreditara la correcta aplicación de los procedimientos de selección que aseguraran que el ingreso al SPC se realizó en igualdad de oportunidades y basados en el mérito, garantizando el acceso a los candidatos que demostraron satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo. La determinación de la muestra se realizó considerando los siguientes parámetros, de un universo de 700 expedientes de los procesos de ingreso realizados en 2019 por la SFP, SEGOB, SHCP y SCT, se seleccionó una muestra estratificada, con estratos definidos por secretaría, de 252 expedientes, con un nivel de confianza del 95%, un margen de error de 5% y una probabilidad de incumplimiento del 50%.

Con el análisis de la documentación proporcionada, se verificó que, de los 252 expedientes analizados, 123 (48.8%) presentaron al menos un incumplimiento en los requisitos, en contravención de lo dispuesto en los artículos 2, párrafo primero, 68, 4, fracciones I, III y VII, 29, 32, 74, párrafo segundo, de la LSPCAPF y, 17, párrafo primero y fracción II, 18, párrafo primero y fracción I, del RLSPCAPF, debido a que, con las deficiencias identificadas queda demostrado que la SFP no vigiló que los principios rectores del sistema fueran debidamente aplicados al desarrollarlo en lo concerniente al subsistema de ingreso, aun cuando un representante de la secretaría, forma parte integrante del Comité Técnico de Selección, debido que los expedientes no acreditaron la observancia estricta de las disposiciones normativas, así como la acreditación plena del cumplimiento de todos los supuestos desarrollados durante el proceso, en detrimento de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública.

Por estrato se observó lo siguiente:

- 1) De los 46 expedientes de la SFP, el 100% se integró correctamente.
- 2) De los 56 expedientes de la SEGOB, el 100% careció de la documentación que acreditara la revisión curricular.
- 3) Respecto de los 93 expedientes de la SHCP, 13 (14.0%) presentaron al menos un incumplimiento.
- 4) De los 57 expedientes de la SCT, 54 (94.7%) presentaron al menos un incumplimiento.

Además, en la revisión de la información remitida por la SHCP, el expediente de folio de concurso núm. 84938 no se proporcionó y en 6 expedientes no se incluyó únicamente el examen del ganador, impidiendo determinar si es procedente la determinación del CTS, debido a que no se acreditó que la decisión debido del CTS respetara la calificación mínima establecida para continuar con las etapas del procedimiento de selección actuando en contra de los principios de legalidad, objetividad y competencia por mérito.

En este mismo sentido, en los expedientes proporcionados por la SEGOB, en 3 expedientes no fue posible comprobar la calificación del ganador, impidiendo determinar si es procedente la determinación del CTS lo anterior, debido a que no se acreditó que la decisión respetara la calificación mínima establecida para continuar con las etapas del procedimiento de selección actuando en contra de los principios de legalidad, objetividad y competencia por mérito.

En el caso de la SCT, dentro de la muestra se encontraba el expediente con folio de concurso núm. 84264 en el cual se comprobó el ejercicio de derecho a veto sobre la selección aprobada por los demás miembros, razonado en que "sobrepasa las habilidades requeridas", la ejecución del derecho a veto muestra situaciones como esta, en donde el ganador del procedimiento cumplió con todos los requisitos establecidos en la convocatoria y en el proceso de selección y es descartado por razones como "sobrepasar las habilidades requeridas" motivo por el cual se requiere revisar la existencia de dicha facultad, pues contradice el objeto de la ley, el Sistema y el principio de objetividad (A efecto de evitar la duplicidad en la emisión de acciones la recomendación se incluye en el Resultado Núm. 1 Regulación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera), consistente en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad, ya que el ganador, tal como se declaró en el veto, era el candidato más apto, y su acceso al sistema impulsaba el desarrollo de la función pública, ya que la razón dada por el representante de la dependencia operadora atendía a apreciaciones carentes de sustento, sin que el representante de la SFP como integrante del CTS, ejerciera su facultad de vigilancia respecto de la aplicación adecuada de los principios rectores del SSPC.

En lo relativo a los ingresos por excepción a los procedimientos de reclutamiento y selección, además de inconsistencias en la información reportada por la entidad fiscalizada, se determinó que de los 5,712 ingresos informados por la SFP en 2019 el 61.2% (3,494) de todos los ingresos en el año fiscalizado se realizaron con fundamento en el proceso de excepción, restando con ello fortaleza al sistema (A efecto de evitar la duplicidad en las acciones emitidas, la recomendación relativa ya se incluye en el Resultado Núm. 1 Regulación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera) que se basa en un procedimiento de acceso a la función pública, basada en la igualdad de oportunidades conforme a procedimientos de convocatoria pública abierta y selección que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes que desean ingresar al Sistema, además la SFP no acreditó llevar a cabo acciones para vigilancia, evaluación y seguimiento con las Dependencias y Órganos Administrativos Desconcentrados de la APF en 2019, para determinar la validez de los criterios usados para realizar los nombramientos mediante ese artículo y constatar que

fueron por causas excepcionales que pudieran provocar pérdidas o costos adicionales importantes.

Derivado de un ajuste de distribución binomial sobre la influencia que tiene el ser un trabajador por concepto de artículo 34 que participa en el procedimiento de selección, con el hecho de ser el ganador del concurso de plaza del SPC aplicado, en los expedientes de la muestra determinada se identificó que, en el caso de la SFP, en 2019 existió una probabilidad de 76.1% de que un empleado que estaba anteriormente por concepto del artículo 34 resulte ganador del concurso para el ingreso al SPC, indicando que hay una ventaja para los ocupantes por artículo 34. En el caso de la SCT dicha ventaja ascendió al 87.7%, el resultado podría incidir negativamente en la percepción de la ciudadanía para asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, debido a que, como Presidente del Comité Técnico de Selección, se encuentra el superior jerárquico inmediato del área que registró la necesidad institucional o la vacante, cuyas determinaciones pueden incidir en un riesgo para la objetividad, legalidad, transparencia y competencia por mérito del proceso, (como se analizó en la aplicación del veto).

En la SEGOB no existió ventaja estadísticamente comprobable, debido a que, de la probabilidad de que una persona acceda o no (50.0%), el análisis mostró que las personas ocupantes previas tenían una probabilidad de 41.1% de ganar el concurso, con lo que no superaron la expectativa.

En tanto que, en la SHCP, no fue posible realizar el análisis debido a falta de información al respecto en los expedientes y las deficiencias detectadas en el RUSP (A efecto de evitar la duplicidad en la emisión de acciones la recomendación respectiva se incluye en el Resultado Núm. 3 Subsistema de Planeación de Recursos Humanos).

Por lo que hace a los recursos de revocación presentados en 2019, la SFP no remitió el soporte documental que acreditara su seguimiento y atención, ni brindó comentarios al respecto.

#### 2019-0-27100-07-0076-07-005 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública establezca mecanismos de coordinación para el relanzamiento del sistema en beneficio de la atracción de personal que desarrolle la función pública, mediante acciones de vigilancia de la correcta aplicación de los procedimientos de selección que permitan asegurar que el ingreso al Servicio Profesional de Carrera se realiza en igualdad de oportunidades y basados en el mérito, garantizando el acceso a los candidatos que demostraron satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo, así como para que certifique que, en los expedientes de dichos procesos se integren todas las evidencias y, que constate el seguimiento, evaluación y vigilancia en la atención de los procesos de solicitud de revocación, a fin de cumplir con su mandato de dirigir, coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del sistema que asegure que el Sistema es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito, en cumplimiento de los artículos 2, párrafo primero, 22, 23, párrafo primero y tercero, 29, párrafos primero y segundo, 68, 4, párrafo primero, y fracciones I, III y

VII, 31, 32 y 76, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 17, párrafo primero, fracción II, 18, párrafo primero, fracción I, 30 y 34, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y artículo 7, párrafo primero, fracción I, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas.

**2019-0-27100-07-0076-07-006 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública establezca mecanismos de coordinación para el relanzamiento del sistema en lo relativo a los procedimientos de ingreso por excepción, mediante la acreditación de acciones de vigilancia, evaluación y seguimiento para determinar la validez de los criterios usados para realizar los nombramientos excepcionales y constatar así que su uso atendió a causas excepcionales que pudieran provocar pérdidas o costos adicionales importantes, a fin de cumplir con su mandato de dirigir, coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del sistema que asegure que el Sistema es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito, en cumplimiento de los artículos 2, párrafo primero, 22, 23, párrafos primero y tercero, 29, párrafos primero y segundo, 31, 32, párrafo primero, 34, 68, 74, párrafo segundo, y 76 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 17, párrafo primero, fracción II, 18, párrafo primero y fracción I; artículo 4, párrafo primero, fracciones I, III y VII, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y artículo 7, párrafo primero, fracciones I y IV, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas.

**2019-0-27100-07-0076-07-007 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública como institución encargada del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, modifique las guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos, criterios y herramientas de evaluación y puntuación que operarán los Comités para las diversas modalidades de selección de servidores públicos que acceden al Servicio Profesional de Carrera a efecto de asegurarse que en la elaboración de los exámenes para el ingreso al sistema no participe el jefe directo de la plaza a concursarse y en la determinación del ganador no cuente con derecho a voto pero sí de voz, a fin de asegurar la legalidad, objetividad y competencia por mérito en el acceso a la función pública, para lo cual podrá servirse de lo dispuesto en el artículo 29, último párrafo, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que detalla que para la determinación de los resultados, los Comités podrán auxiliarse de expertos en la materia, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 2, párrafo primero, 4, párrafo primero, fracciones I, III y VII, 29, 30, párrafo primero, 32, 69, párrafo primero, fracción IX, y 74, párrafo segundo, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y artículo 7, párrafo primero, fracciones I y IV, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas.



---

**La(s) acción(es) vinculada(s) a este resultado se presenta(n) en el(los) resultado(s) con su(s) respectiva(s) acción(es) que se enlista(n) a continuación:**

Resultado 1 - Acción 2019-0-01100-07-0076-13-001

**5. Subsistema de Desarrollo Profesional**

En 2019, la coordinación realizada por la Secretaría de la Función Pública para la operación del subsistema de desarrollo profesional, presentó deficiencias ya que la dependencia no acreditó documentalmente la coordinación con los comités de las instancias sujetas al SSPC, donde a partir de su catálogo, establecieran sus trayectorias de ascenso y promoción ni de las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos de carrera.

En cuanto a los Convenios de Intercambio se observó que, en 2019 se tuvieron registrados 43 convenios vigentes por parte de las instituciones sujetas al SPC, sin embargo, tales convenios fueron suscritos como parte de los compromisos establecidos en el Programa para un Gobierno Cercano y Moderno (PGCM) 2013-2018, programa que a 2019 no tuvo vigencia, y dichos convenios no fueron específicamente para el desarrollo profesional de los servidores públicos de carrera inscritos en el SSPC de la APF, por lo que la SFP no acreditó con evidencia documental que, a 2019 estableció, registró y suscribió convenios con autoridades federales, estatales, municipales, de la Ciudad de México, y organismos públicos o privados para el intercambio de recursos humanos, con el fin de fortalecer el desarrollo profesional de los servidores públicos de carrera.

En lo referente a los Movimientos laterales a plaza vacante por motivo, solicitud y, por intercambio se determinó que durante el periodo 2015-2019, la Secretaría de la Función Pública contó con 971 registros de los movimientos laterales a plazas vacantes por motivo y solicitud, donde se constató que 557 (57.4%) de los movimientos totales del periodo se efectuaron en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; seguida por la misma Secretaría de la Función Pública con 95 (9.8%) movimientos; por Agricultura y Desarrollo Rural con 78 (8.0%) movimientos; en los motivos del movimiento lateral, se registraron 626 (64.5%) del total a solicitud del servidor público; 337 (34.7%) por necesidades del servicio y, 8 (0.8) por reestructuraciones; mientras que, quien solicitó el movimiento, 604 (62.2%) se realizaron por el servidor público; 347 (35.7%) por el superior jerárquico y, 20 (2.1%) por la Dirección General de Recursos Humanos, lo que denota, que durante el periodo 2015-2019, tanto los motivos como quien solicita el movimiento fueron por el servidor público, seguido del superior jerárquico, las necesidades del servicio, por la Dirección General de Recursos Humanos y, con una baja incidencia por reestructuración, los cuales fueron realizados en el marco del PGCM 2013-2018 documento que, a 2019 no fue vigente.

En los Movimientos laterales por intercambio 2015-2019, se observó que correspondieron a 66 distribuidos en 12 ramos, donde a cada movimiento se realizó otro igual, donde se determinó que 21 que representaron el 31.8% correspondieron a Agricultura y Desarrollo Rural; 12 que significaron el 18.2% a Hacienda y Crédito Público y, 7 que correspondieron al 10.6% a Previsiones y Aportaciones para los Sistemas de Educación Básica, Normal, Tecnológica y de Adultos; mientras que, en cuanto a los motivos del movimiento lateral por

intercambio, correspondieron solicitud del servidor público en 52 que representaron el 78.2%, y en cuanto a responder a necesidades del servicio 14 que se relacionaron con el 21.2%, respectivamente, lo que mostró que la mayor parte de los movimientos son a solicitud del servidor público, los cuales fueron realizados en el marco del PGCM 2013-2018 documento que, a 2019 no fue vigente.

En los Movimientos laterales por trayectoria o intercambio en 2019, se identificó que, se registraron 156 movimientos laterales a plaza vacante y que fueron concluidos en el mismo año, distribuidos en 12 ramos, donde, en Hacienda y Crédito Público se registraron 100 (64.1%) movimientos totales registrados; 24 (15.4%) a Función Pública y, 10 (6.4%) a Agricultura y Desarrollo Rural. Además, se determinó que en cuanto al motivo del movimiento de la plaza vacante, 117 (75.0%) fueron por solicitud del servidor público, mientras que, 39 (25.0%) se identificaron como las necesidades del servicio; y en ese contexto, en la persona que solicita el movimiento, 108 (69.2%) también fue por el servidor público, y 48 (30.8%) por el superior jerárquico, conforme al PGCM 2013-2018, documento sin vigencia a 2019.

De los movimientos laterales por intercambio reportados por las dependencias, durante el 2019, se determinó que se realizaron 4 movimientos laterales de intercambio con recursos humanos, y precisó que "(...) éstos deben contarse doble, dado que son dos servidores públicos que intercambian plazas por cada movimiento lateral, se presentaron cuatro movimientos de este tipo en el año, involucrando a ocho servidores públicos", de los cuales se distribuyeron en 3 ramos, donde 2, (50.0%) correspondieron a Hacienda y Crédito Público; y 1 (25.0%) a Comunicaciones y Transportes y, a Bienestar, respectivamente, en el marco del PGCM 2013-2018, documento sin vigencia a 2019.

Además, en los movimientos laterales a plaza vacante, así como por intercambio en 2019, la dependencia fiscalizada no acreditó evidencia documental de los registros con los que la DGRH registró el movimiento o trayectoria lateral en el RHNet, y argumentó que "los soportes documentales de cada movimiento lateral obran en poder de cada dependencia u órgano administrativo desconcentrado".

En cuanto a la transferencia de puestos ocupados con el artículo 34 de las dependencias, se determinó que en 2019, se realizaron 38 movimientos laterales por transferencia de los puestos del Sistema del Servicio Profesional de Carrera adscritos a los Órganos Internos de Control en las dependencias a la Secretaría de la Función Pública, en congruencia con lo dispuesto en la reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y reportado en el Primer Informe de Labores de la Secretaría de la Función Pública 2018-2019, donde se observó que el 65.8% de las transferencias se concentró en las Secretarías de Comunicaciones y Transportes con 9 (23.7%), en Trabajo y Previsión Social con 8 (21.1%), en Educación Pública y Bienestar con 4 (10.5%) respectivamente.

#### 2019-0-27100-07-0076-07-008 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, como responsable de la coordinación con las dependencias de la Administración Pública Federal con los Comités Técnicos de

Profesionalización de las instancias sujetas al Servicio Profesional de Carrera, acredite dicha coordinación y el establecimiento de las trayectorias de ascenso y promoción, así como las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos, a fin de contribuir a implementación coordinada del Subsistema del Desarrollo Profesional del Sistema de Servicio Profesional de Carrera y su aplicación; asimismo para que acredite la suscripción de convenios con autoridades federales, estatales, municipales, de la Ciudad de México, y organismos públicos o privados para el intercambio de recursos humanos, a fin de fortalecer el desarrollo profesional de los servidores públicos de carrera, con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 36, 40 y 43 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; la disposición 266, último párrafo, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, y el artículo 7, fracciones I y V, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

#### 2019-0-27100-07-0076-07-009 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública establezca mecanismos que acrediten que los movimientos laterales a plazas vacantes y por intercambio se realicen con base en convenios celebrados o programas sectoriales vigentes para fortalecer el desarrollo profesional de los servidores públicos de carrera, así como de la evidencia documental de los registros con los que la secretaría registró el movimiento o trayectoria lateral en el RHNet, a fin de fortalecer el desarrollo profesional de los servidores públicos de carrera, con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 40, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, el artículo 43, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y, disposición 284, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, y el artículo 7, fracciones I y V, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

#### **6.** Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades

Si bien, la secretaría acreditó contar con un Programa Anual de Capacitación en 2019, no así, una coordinación con las dependencias para el desarrollo de los programas anuales de capacitación.

Respecto de la información analizada de las sesiones ordinarias del consejo consultivo en 2019, se observó que la entidad fiscalizada no certificó la emisión de criterios generales referente al diseño de esquemas permanentes de capacitación; asimismo, no fue posible constatar la invitación, asistencia y participación de las dependencias y entidades sujetas al

Sistema del Servicio Profesional de Carrera que permitiera asegurar la coordinación de la SFP con las mismas.

En relación con la Certificación de Capacidades la Secretaría no acreditó, los términos para la evaluación de las certificaciones de cada dependencia en 2019; asimismo, tampoco se acreditaron la realización de evaluaciones a los funcionarios públicos que permitieran certificar sus capacidades profesionales, ni si los mismos cumplieron con las 40 horas de capacitación requeridas.

En relación con el cumplimiento de metas del subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades, la secretaría, no acreditó los resultados de la evaluación de los indicadores establecidos en el Programa Operativo Anual 2019 (POA 2019).

#### 2019-0-27100-07-0076-07-010 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública en coordinación con cada una de las dependencias pertenecientes al Servicio Profesional de Carrera, lleve a cabo la detección de necesidades de capacitación de los servidores públicos pertenecientes al SPC y con base en dicha detección formule el Programa Anual de Capacitación a fin de cumplir con los procedimientos establecidos mediante los cuales los servidores públicos de carrera son inducidos, preparados, actualizados profesionalizados y certificados para desempeñar su cargo; asimismo, que establezca mecanismos y estrategias que permitan observar el número de horas de capacitación que realizan los servidores públicos y que se implementen evaluaciones que permitan certificar sus capacidades profesionales, con el fin de garantizar una eficiente administración del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades del Sistema del Servicio Profesional de Carrera, en cumplimiento de lo señalado en los artículos 44, 45, párrafo primero, 47, 49, 52, párrafo primero, 68 y 70, fracción V, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; el artículo 7, fracciones I y V, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; disposiciones 295, párrafo segundo, y 297, párrafo tercero, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera y, los artículos 55, fracciones I y II, inciso b) y 86, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

#### **7. Subsistema de Separación**

Respecto de la coordinación realizada por la SFP para la operación del subsistema de separación se determinó que, en el periodo 2015-2019, se identificaron 20 tipos de causales o motivos, donde el de separación y puesto suprimido fueron los más relevantes; y en el mismo periodo, las separaciones por renuncia fueron 21,914 que significaron el 83.4% del total y por puesto suprimido 2,578 que representaron el 9.8% de las 26,265 separaciones registradas; se constató que el año con menos separaciones fue en 2017 con 3,480 (13.2%),

mientras que el mayor porcentaje fue en 2019 con 7,889 (30.0%); además, respecto del motivo de las separaciones, se observó que en el periodo 2015-2019, la causal que se mantuvo constante fue por renuncia, el cual concentró el 21,914 (83.3%), y el resto de separaciones fue por 4,351 (16.6%), respectivamente.

Se determinó que para 2019 las separaciones por renuncia fueron 6,006 con el 76.1%; por resolución de autoridad laboral o acuerdo ante autoridad laboral 879 y el 11.1%; y con puesto suprimido con 820 y el 10.4%, mientras que en las 17 causantes restantes correspondieron a 184 con el 2.3%, respectivamente.

Sin embargo, se identificaron inconsistencias en la información proporcionada por la entidad fiscalizada debido a que, la primera base de datos remitida muestra un total de separaciones de 7,889 mientras que, en la segunda se estableció un total de 8,113, por lo que la información enviada no es confiable, al presentar dichas variaciones.

Sin embargo, aun cuando la entidad fiscalizada remitió las bases de datos de las separaciones de servidores públicos de carrera de las instancias sujetas al SPC del periodo 2015-2019, la SFP no acreditó con evidencia documental el efecto, notificación y las causas de las separaciones del periodo de análisis.

En 2019, en cuanto a las separaciones de los servidores públicos de carrera de las instancias sujetas al SPC que se llevaron a cabo, la dependencia no especificó ni acreditó la proporción de cuántos servidores públicos fueron reubicados al interior de las dependencias y entidades donde tuvieran convenios respecto de las separaciones de su institución.

En cuanto al cumplimiento de metas y objetivos del Programa Operativo Anual 2019 en el subsistema de separación, la dependencia no acreditó el resultado alcanzado del indicador de separación, ya que mediante notas informativas<sup>16/</sup> la SFP indicó que, “El proceso llevado a cabo para la obtención de los resultados de la evaluación de los indicadores establecidos en el Programa Operativo Anual 2019 (POA 2019), no ha sido concluida por la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal (UPRH)”; sin embargo, a la fecha de conclusión de los trabajos de auditoría, no han sido remitidos y la SFP no acreditó la evidencia del avance y cumplimiento del Programa Anual Operativo del subsistema de separación del SPC.

#### 2019-0-27100-07-0076-07-011 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública cuente con mecanismos de control que le permitan un adecuado, oportuno y confiable registro y evidencia de las separaciones registradas de los servidores públicos de carrera de las instancias sujetas al SPC; evalúe, dé seguimiento y corrija las deficiencias en los procesos de permanencia, estabilidad laboral y

---

<sup>16/</sup> Notas informativas núm. UPRH/DSE/3.1/2020 del 25 de junio de 2020 y núm. UPRH/DSE/17.3/2020 del 25 de junio de 2020 de la Dirección de Seguimiento y Evaluación.

retención de talento en la función pública, a fin de contribuir a la permanencia en el empleo, con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 1º, párrafo segundo, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; 40, 60 y 66, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; artículo 86, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; y disposiciones 371 y 373, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, y del artículo 7, fracciones I, V y VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas.

#### **8. Evaluación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera**

En 2019, respecto del ejercicio de su mandato de evaluar el Sistema de Servicio Profesional, la entidad detalló que tal facultad se realiza mediante la información capturada por las instituciones perteneciente al sistema en la herramienta RHnet<sup>17/</sup>, relativa al cumplimiento de los indicadores del Programa Operativo Anual (POA), de donde la secretaría realiza la extracción de la información de cada uno de los indicadores (incluidos los indicadores manuales) para consultar el avance de cada uno de ellos. Además de informar de los resultados a los Comités Técnicos de Profesionalización, notifica también a los Órganos Internos de Control (OIC), para que estos a su vez emitan las recomendaciones (medidas correctivas, en su caso) y mejoras que permitan el adecuado funcionamiento para la operación del SSPC en su conjunto.

Se constató que la SFP anexó como ejemplo los movimientos laterales y de separaciones realizadas por la SFP en 2019 en RHnet del registro de la información, y aun cuando la dependencia remitió las fichas técnicas del POA 2019, y los ejemplos del registro de la información realizada por la misma, no acreditó la evidencia documental de los reportes emitidos por los CTP de las dependencias sujetas al SPC que remitieron a la SFP para evaluar los resultados de la operación y el comportamiento por subsistema del SSPC, ni justificó las causas por las cuales se retoma la información de RHnet y no de los CTP como lo establece su normativa.

En cuanto a las recomendaciones o medidas correctivas elaboradas y emitidas, a la fecha de conclusión de los trabajos de auditoría, la dependencia no informó del avance de los resultados del POA 2019 a los CTP ni los OIC de las instituciones sujetas al sistema, ni acreditó

---

<sup>17/</sup> RH net: Sistemas informáticos administrados por la Secretaría cuyo acceso está en la dirección electrónica [www.rhnet.gob.mx](http://www.rhnet.gob.mx), así como aquellas otras herramientas electrónicas establecidas por la Unidad a través de las cuales las dependencias realizan la transmisión de información de los servidores públicos, y efectúan los trámites, autorizaciones y consultas en materia de planeación, organización y administración de recursos humanos relacionados con la operación del Sistema, incluidos el Registro y Trabajaen.

las recomendaciones o medidas correctivas que mejoraran la operación del SSPC correspondientes a 2019.

En las gestiones, mecanismos o acciones para la revisión de la operación del SSPC, la SFP no acreditó documentalmente las gestiones, mecanismos y acciones que realizó para la revisión de la operación del sistema en las dependencias sujetas al SPC en 2019.

Referente a la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) en 2019, la SFP acreditó que en 2019 comunicó a las Unidades de Administración y Finanzas las etapas de planeación y aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019 (ECCO 2019), así como la invitación al evento “Resultado de ECCO 2019” del 18 de diciembre de 2019. Asimismo, la notificación de sus resultados y los compromisos del Programa de las Prácticas de Transformación de Cultura Organizacional (PTCCO) 2020, derivado de los resultados de la Encuesta.

**2019-0-27100-07-0076-07-012 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública establezca los mecanismos de coordinación para la evaluación de la operación del SSPC de manera periódica en las dependencias; realice las gestiones, mecanismos y acciones para la revisión de la operación por subsistemas; establezca las recomendaciones y medidas correctivas, y se analicen y consideren los resultados de las Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, a fin de contribuir a mejorar la evaluación de la operación del Servicio Profesional de Carrera en las instancias sujetas al mismo, con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 64, 66, y 69, fracción XIII, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; artículo 55, fracción XI, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; disposiciones 59, párrafo segundo, y 374, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, y del artículo 7, fracciones I y V, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

**2019-0-27100-07-0076-07-013 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública establezca los mecanismos de evaluación de la operación del SSPC de manera periódica en las dependencias acredite los reportes emitidos por los Comités Técnicos de Profesionalización de las dependencias sujetas al Sistema de Servicio Profesional de Carrera, a fin de contribuir a mejorar la evaluación de su operación, con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y el artículo 7, fracciones I y V, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

## 9. Seguimiento del Sistema de Servicio Profesional de Carrera

Respecto del cumplimiento del mandato de la SFP de dar seguimiento al sistema, se identificó una posible duplicidad con la ejecución de la función de evaluar el sistema, debido a que la entidad fiscalizada declaró que la herramienta que sustenta dicho seguimiento son los indicadores del POA, tal como describió en la evaluación del sistema, usando el mismo mecanismo de consulta en el sistema RHnet.

Del análisis y revisión de la documentación de las Minutas del Consejo Consultivo, en cuanto a las opiniones relativas al POA, a fin de dar seguimiento a su observancia y cumplimiento, en la Primera Sesión Ordinaria 2018 del 20 de marzo de 2018, se constató que se hizo del conocimiento de los resultados del POA 2017 y el Consejo opinó favorablemente sobre la propuesta del POA 2019; instruyó al Secretario Técnico para remitir formalmente el POA 2019 a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y a los presidentes de los Comités Técnicos de Profesionalización para que lo consideren en la planeación del presupuesto de 2019; así como, de las acciones para el proyecto de la Nueva Ley de Profesionalización de la Administración Pública Federal sea presentada al Poder Legislativo.

En cuanto a las sesiones ordinarias de 2019, en la Primera Sesión Ordinaria 2019 del 28 de marzo de 2019, se observó que se informó lo referente al POA y a los elementos del gasto de 2019; y se dio a conocer la estadística básica y de las acciones para el relanzamiento de la Política de Profesionalización del Servicio Profesional de Carrera; y para la Segunda Sesión Ordinaria 2019 del 5 de noviembre de 2019, se observó que se opinó favorablemente sobre el POA para el año 2020, pero no se dieron a conocer los resultados del POA 2018, ya que normalmente es en la Primera Sesión Ordinaria del CC-SPC, donde se conocen los resultados del mismo, debido a la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), y a la fecha de integración del presente documento, la dependencia no ha realizado la Primera Sesión Ordinaria del CC-SPC, que es donde el Consejo Consultivo conoce los resultados del POA 2019; además, no acreditó la dictaminación de las medidas correctivas que en su caso se requirieran, ni informó de los resultados del POA 2019 a los Comités Técnicos de Profesionalización, ni a los OIC de las instituciones sujetas del SPC para emitir, en su caso, las medidas correctivas para el funcionamiento y operación del sistema en su conjunto.

La dependencia remitió el anexo del oficio número UCEMGP/209/127/2020 del 25 de agosto de 2020, de la Subsecretaría de Fiscalización y Combate a la Corrupción Unidad de Control, Evaluación y Mejora de la Gestión Pública, así como el oficio núm. SSCI/408/UPRH/0802/2020 del 10 de agosto de 2020, de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal donde se refiere al proyecto de la Nueva Ley de Profesionalización de la Administración Pública Federal, así como del relanzamiento de la Política de Profesionalización, para impulsar la transformación del Servicio Profesional de Carrera, donde se observó que el Consejo Consultivo presentó el seguimiento a los acuerdos de la primera sesión, y el análisis de la situación del SPC, en términos del objetivo del relanzamiento de la política de profesionalización, el avance y su estatus, y el proyecto de la nueva ley con la finalidad de mejorar la operación del SSPC, con la que se reformará el sistema y propone como eje fundamental la profesionalización integral del recurso humano, el mérito, la



---

perspectiva de género, la no discriminación y la inclusión para la transformación del servicio público, a fin de contar con servidores públicos profesionalizados.

#### 2019-0-27100-07-0076-07-014 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública como responsable del seguimiento y dictaminación de las medidas correctivas que se requieran para mejorar la operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, acredite la obtención de los resultados de la evaluación del Programa Operativo Anual 2019, así como de los programas subsecuentes y concluya por medio de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, la información para los indicadores del Programa Operativo Anual que se envíen a las instituciones sujetas al Sistema de Servicio Profesional de Carrera, a los Comités Técnicos de Profesionalización y a los Órganos Internos de Control, para que en su caso, se emitan las medidas correctivas pertinentes, a fin de contribuir al seguimiento y adecuado funcionamiento y operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en su conjunto, con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 68, 69, fracciones VI y X, y 70, párrafo primero, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; el artículo 90, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y el artículo 7, fracciones I y V, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

#### **10.** Consolidación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera

En 2019, administración en la dirección, regulación, coordinación, evaluación y seguimiento del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal a cargo de la Secretaría de la Función Pública, efectuado en el ámbito de su competencia, presentó deficiencias que impidieron la consolidación de dicho sistema.

Lo anterior debido a la identificación de debilidades, en la regulación que podrían poner en riesgo el cumplimiento del objeto del Servicio Profesional de Carrera, relativo a garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito, que impulsen el desarrollo de la función pública en beneficio de la sociedad, debido a la carencia de definición de función pública y parámetros para medir que se encuentra desarrollada, el uso de las excepciones al proceso de ingreso, la existencia y ejercicio de la facultad de veto, las facultades y procedimientos para la validez de los acuerdos del Consejo Consultivo.

Su dirección del sistema no permitió comprobar la elaboración del Programa para el Servicio Profesional de Carrera de manera coordinada, si bien analizó la situación del sistema, en términos de su relanzamiento, se comprobó que se realizó una crítica a la regulación y dirección del sistema, debido a la identificación y persistencia de puntos que requieren atención en el ingreso, el desarrollo profesional y la capacitación, poniendo de manifiesto deficiencias.

En cuanto a la coordinación se comprobó la existencia de debilidades en todos los subsistemas, con especial énfasis en el subsistema de planeación de recursos humanos, debido a que su herramienta principal el Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP) y su descendiente el Registro Único del Servicio Público Profesional (RUSPP) operaron de manera deficiente impidiendo contar con información básica, técnica y complementaria de los servidores públicos, sistematizada y permanentemente actualizada que permita identificar las necesidades de los recursos humanos.

El ingreso, en el que con la revisión de una muestra estratificada se comprobaron deficiencias en la integración de los expedientes en el 48.8%, que impidieron asegurar el acceso al sistema con base en el mérito, debido a que no se incluyó el nombramiento, no se acreditó la revisión curricular y en 9 (3.6%) no fue posible comprobar la calificación del examen de conocimientos del ganador; además, de los 5,712 ingresos al SPC en 2019, el 61.2% se realizó mediante procedimientos de excepción sin que la SFP acreditara medidas de seguimiento y vigilancia para determinar la validez de los criterios usados para realizar los nombramientos mediante artículo 34 de la LSPCAPF, y constatar que fueron por causas excepcionales que pudieran provocar pérdidas o costos adicionales importantes.

En cuanto a las funciones de evaluación, si bien la dependencia señaló que dicha facultad la realiza mediante el seguimiento de los resultados de los indicadores del POA, a la fecha del presente informe no contaba con la información respectiva.

En relación con la función de seguimiento se detectaron posibles duplicidades con la función de evaluación debido a que se apoya en la misma herramienta, los indicadores del POA para realizarla, por lo que a la fecha de integración del presente informe no contaba con los resultados.

**La(s) acción(es) vinculada(s) a este resultado se presenta(n) en el(los) resultado(s) con su(s) respectiva(s) acción(es) que se enlista(n) a continuación:**

Resultado 1 - Acción 2019-0-01100-07-0076-13-001

Resultado 1 - Acción 2019-0-27100-07-0076-07-001

Resultado 1 - Acción 2019-0-27100-07-0076-07-002

Resultado 2 - Acción 2019-0-27100-07-0076-07-003

Resultado 3 - Acción 2019-0-27100-07-0076-07-004

Resultado 4 - Acción 2019-0-27100-07-0076-07-005

Resultado 4 - Acción 2019-0-27100-07-0076-07-006

Resultado 4 - Acción 2019-0-27100-07-0076-07-007

Resultado 5 - Acción 2019-0-27100-07-0076-07-008

Resultado 5 - Acción 2019-0-27100-07-0076-07-009

Resultado 6 - Acción 2019-0-27100-07-0076-07-010

Resultado 7 - Acción 2019-0-27100-07-0076-07-011

Resultado 8 - Acción 2019-0-27100-07-0076-07-012

Resultado 8 - Acción 2019-0-27100-07-0076-07-013

Resultado 9 - Acción 2019-0-27100-07-0076-07-014

**11. Sistema de Evaluación del Desempeño del Pp O003 “Integración de las estructuras profesionales del gobierno”**

En 2019, la Secretaría de la Función Pública contó con la MIR del Programa presupuestario O003 “Integración de las estructuras profesionales de gobierno”.

La modalidad del programa presupuestario O003 “Integración de las estructuras profesionales de gobierno”, es el O “Apoyo a la función pública y al mejoramiento de la gestión”, el cual debe orientarse a las actividades que realiza la función pública para el mejoramiento de la gestión, así como las de los órganos de control y auditoría; se determinó que las actividades establecidas por la SFP son congruentes con lo registrado en su clasificación programática.

En cuanto a la determinación del Problema Público, mediante el oficio núm. 512/DGPyP/0543/2020 del 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Programación y Presupuesto de la Unidad de Finanzas y Administración la dependencia indicó que para el ejercicio 2019 el programa O003 no contó con una evaluación de diseño, ejecución y evaluación de proyectos, sino que se centró en la orientación por objetivos, hacia grupos de beneficiarios y facilitó la participación y la comunicación entre las partes interesadas, además, careció del árbol de problema y de objetivos, por lo que la entidad fiscalizada no realizó en 2019 un análisis que permitiera identificar el origen, la actuación y los resultados obtenidos; y no se identificaron elementos que permitieran analizar y valorar las opciones de acción más efectivas para lograr los objetivos deseados del programa Pp O003.

En la alineación con la planeación nacional y sectorial se verificó que en 2019, en el apartado del análisis de la alineación de los objetivos de la MIR del Pp O003 “Integración de las estructuras profesionales de gobierno” con el Manual de Programación y Presupuesto 2019, Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, se guarda correspondencia de los documentos con la MIR del programa y son congruentes, ya que van dirigidos a las acciones propias de la gestión gubernamental, tales como el combate a la corrupción, la construcción de un auténtico Estado de derecho para fortalecer la profesionalización de los servidores públicos en las instituciones de la APF, así como contribuir a que el ingreso a la administración pública se lleve a cabo bajo los parámetros del mérito y la honestidad. Lo anterior, con el fin de contribuir a la paz y acceso a la justicia para los mexicanos.

Como resultado del análisis de la lógica vertical de la MIR del programa presupuestario O003, se incluyeron 6 objetivos con 6 indicadores para medir los resultados del programa, y la ASF determinó que no es adecuada para verificar la relación causa-efecto que existe entre los

niveles de Fin, Propósito, Componente y Actividad, debido a que no fue posible verificar de qué manera los objetivos permiten evaluar la contribución del programa y al logro de los objetivos a los que se encuentra alineado; además, no se identificaron en la MIR objetivos, en ninguno de los niveles, que se relacionen con la dirección, regulación, coordinación, evaluación y seguimiento del SSPS en la APF por parte de la SFP, por lo que no se acreditó la contribución del programa respecto de los avances de la SFP para la consolidación e integración de dicho sistema.

Respecto de la lógica horizontal, mediante el análisis de los 6 indicadores de la MIR 2019 [cuatro (67.0%) de eficacia en los niveles de Fin, Propósito y Actividad y dos (33.3%) de eficiencia en el nivel de Componente; de los cuales, uno (17.0%) es estratégico en el nivel de Propósito y cinco (83.3%) de gestión en los niveles de Fin, Componente y Actividad], la ASF observó que su diseño no permitió el monitoreo y evaluación del comportamiento del programa debido a deficiencias que presentó en sus niveles: donde en el de Fin no contó con medidas nacionales o internacionales que permitieran establecer un adecuado método de cálculo, además, su frecuencia de medición no es la sugerida para su cálculo; en el nivel de Propósito mostró falta de concordancia en la orientación de los servidores públicos hacia objetivos estratégicos debido al incumplimiento o retraso en los trámites para el ejercicio presupuestario por parte de diferentes instancias gubernamentales y careció de un señalamiento adecuado del tipo y frecuencia de medición; en el nivel de Componente sus indicadores carecieron de congruencia entre la denominación y método de cálculo con sus respectivos objetivos a causa de situaciones normativas extrapresupuestarias; y en el nivel de Actividad, un indicador no mantuvo relación respecto de su denominación al no incorporar en su método de cálculo la evaluación de desempeño y la capacitación de los servidores públicos.

En relación al Programa Operativo Anual (POA) 2019 se constató que incluyó 14 indicadores para siete subsistemas; asimismo, se verificó que en el POA solamente tiene fichas de indicadores, por lo que la entidad no acreditó que el mismo contara con un diagnóstico y líneas de acción por subsistemas; además, no existió una coordinación con las dependencias pertenecientes al Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal para elaborar el mismo (con objeto de no duplicar recomendaciones, se incluyó la respectiva en el resultado Núm. 3). Además, la dependencia no acreditó los resultados de los objetivos y metas establecidos en el POA 2019 y, mediante notas informativas<sup>18/</sup> la SFP indicó que “El proceso llevado a cabo para la obtención de los resultados de la evaluación de los indicadores establecidos en el Programa Operativo Anual 2019 (POA 2019), no ha sido concluida por la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal (UPRH)”, debido a que no se pudo obtener la información para los indicadores por la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), y una vez que se obtengan los resultados del POA 2019, son enviados a las instituciones sujetas al Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SSPC), los cuales serán enviados

---

<sup>18/</sup> Notas informativas núm. UPRH/DSE/3.1/2020 del 25 de junio de 2020 y núm. UPRH/DSE/17.3/2020 del 25 de junio de 2020 de la Dirección de Seguimiento y Evaluación.

a la Auditoría Superior de la Federación, ya que a la fecha de conclusión de los trabajos de auditoría, no han sido remitidos y la SFP no acreditó la evidencia del avance y cumplimiento del Programa Anual Operativo 2019 en los 7 subsistemas del SSPC.

Del análisis general a la MIR del Pp O003 "Integración de las estructuras profesionales de gobierno", se determinó que, aun cuando el programa en cuestión está alineado con las acciones de la agenda nacional, éste no permite establecer con claridad los objetivos y resultados esperados del programa, al no definir sus indicadores estratégicos y de gestión que permitan conocer los resultados generados por la acción gubernamental; por lo que los resultados del análisis tanto de la lógica vertical como horizontal, presentaron deficiencias en sus distintos niveles; no se encuentran indicadores en la MIR del Pp O003 "Integración de las estructuras profesionales de gobierno", orientados a las actividades relativas a la dirección, regulación, coordinación, evaluación y seguimiento en la administración del SSPC en la APF por parte de la SFP, los cuales constituyen el alcance de la presente auditoría.

#### 2019-0-27100-07-0076-07-015 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública rediseñe el "árbol del problema", del programa presupuestario O003 "Integración de las estructuras profesionales de gobierno", a fin de conocer la naturaleza y el entorno del problema que dio origen a la política pública, así como definir a la población o área de enfoque potencial y objetivo que atenderá el programa, y que adecue los objetivos e indicadores de los niveles de Propósito, Componente y Actividad, rediseñe indicadores, que permita verificar los resultados y las actividades en materia de dirección, regulación, coordinación, evaluación y seguimiento en la administración del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y que establezca en su POA un diagnóstico con líneas de acción por subsistema e instaure una coordinación con las dependencias adscritas al SPC para elaborar el mismo, a fin de contribuir en el desempeño del SSPC, con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el numeral III.2, "Etapas de la Metodología de Marco Lógico", el apartado "Filas" del numeral IV.2.1 "Contenido de la MIR", el apartado "Supuestos" del numeral IV.2.2 de la Guía para el diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados, fracción IV, numeral 18, del Acuerdo por el que se establecen las disposiciones generales del Sistema de Evaluación del Desempeño, Anexo 2 "Clasificación de Programa"; el Manual de Programación y Presupuesto 2019; el artículo 25, párrafo segundo, fracción I, del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2019; artículos 1º, párrafo segundo, y 27, párrafo segundo, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; artículo 7, fracciones I y V, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y de los artículos 86 y 87, del Reglamento de La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

#### **12. Control Interno de la SFP**

Con la revisión del Sistema de Control Interno en la Secretaría de la Función Pública se identificó que presentó en 2019 debilidades que pudieron influir para el logro de objetivos y

metas institucionales, ya que de 49 aspectos evaluados respecto de las cinco normas de control interno se obtuvo un cumplimiento de 27 (55.1%).

Con el análisis de la información se determinó que, en 2019, en la norma primera: “Ambiente de Control” la entidad fiscalizada acreditó 25 (51.0%) de los mecanismos debido a que no se constató que en ese año se aplicara a los servidores públicos la ECCO y el PTCCO; además no contó con un mecanismo de denuncia anónima que permitiera manifestar hechos contrarios a la integridad; asimismo, la entidad fiscalizada señaló que la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, es la encargada de evaluar el desempeño de los servidores públicos frente a las conductas de la institución; sin embargo, no acreditó contar en 2019 con procesos para evaluar el desempeño del personal frente a las normas de conducta de la institución, y finalmente, la SFC no remitió evidencia documental que comprobara el número de plazas que operaron el programa 0003 “Integración de las Estructuras Profesionales del Gobierno”.

En relación con la norma segunda: “Administración de Riesgos” se verificó que, en 2019 la SFP acreditó 7 (87.5 %) de los mecanismos, debido a que no realizó un plan estratégico que de manera coherente y ordenada se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo.

En la norma tercera: “Actividades de Control”, la SFP en 2019 cumplió con 5 (55.5 %) de los mecanismos, debido a que la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, responsable del Pp 0003, en materia de actividades de control para el cumplimiento de los objetivos, no segregó funciones en la asignación de responsabilidades de las actividades de control para certificar el cumplimiento de los objetivos del Pp 0003 y del sistema del servicio profesional de carrera, por lo que no se establecieron actividades de control alternativas para enfrentar el riesgo de corrupción, desperdicio o abuso en los procesos operativos del Pp 0003 “Integración de las Estructuras Profesionales del Gobierno”.

En la norma cuarta. “Información y Comunicación” la entidad fiscalizada cumplió con 4 (80.0 %) de los mecanismos, ya que no acreditó que los sistemas de información o comunicación utilizados en la operación del Pp 0003, en 2019 fueran de utilidad, confiabilidad y oportunidad.

En la norma quinta: “Supervisión y Mejora Continua” la SFP acreditó 2 (40.0 %) de los mecanismos, se constató que, la entidad fiscalizada en 2019, no contó con responsables designados para supervisar las actividades llevadas a cabo, a fin de mejorar de manera continua las medidas de control interno en la operación del Pp 0003 y en específico del sistema del servicio profesional de carrera; asimismo no se realizaron autoevaluaciones al diseño y eficacia operativa del control interno, relacionado específicamente con la operación del Pp 0003.

De la evaluación de dichos aspectos y con el análisis de la información y documentación proporcionada por la SFP, se determinó que en 27 (55.1%) aspectos, el instituto contó con mecanismos de control interno para cada uno de ellos y en 22 (44.9%) se mostró que el

sistema de control interno presentó debilidades que pudieron influir en el logro de objetivos y metas del Servicio Profesional de Carrera.

#### 2019-0-27100-07-0076-07-016 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública identifique, evalúe, jerarquice, controle y dé seguimiento a los riesgos inherentes a la operación del Servicio Profesional de Carrera, así como que establezca un mecanismo de denuncia anónima que permitiera denunciar hechos contrarios a la integridad; e instaure manuales y lineamientos que especifiquen la metodología utilizada para las operaciones del Pp 0003, a fin de que su control interno proporcione una seguridad razonable en el logro del objetivo de administrar el Servicio Profesional de Carrera, de conformidad con el artículo 7, fracción V, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; el artículo 1, párrafo segundo, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, título segundo "Modelo Estándar de Control Interno", Capítulo I "Estructura del Modelo", disposición 8 "Categorías del Objetivo del Control Interno" y 9 "Normas Generales, Principios y Elementos de Control Interno", Normas Primera, "Ambiente de Control", Segunda "Administración de Riesgos", Tercera "Actividades de Control", Cuarta "Información y Comunicación" y Quinta "Supervisión y Mejora Continua", del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

#### **13.** Rendición de cuentas

La información incluida por la SFP en el Primer Informe de Gobierno 2018-2019, Primer Informe de Labores de la Secretaría de la Función Pública 2018-2019, en la Cuenta Pública 2019, no fue suficiente para medir el cumplimiento del objetivo de consolidar el Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, mediante la dirección, regulación, evaluación y seguimiento; debido a que en los documentos de rendición de cuentas no se incluyó información específica relacionada con la administración, consolidación y operación del SSPC que diera cuenta sobre el cumplimiento de objetivos, metas e indicadores relacionados a dicho objetivo.

Por lo que corresponde a la difusión en la página en internet de la Secretaría de la Función Pública, no acreditó haber difundido resultados específicos sobre la consolidación y estado que guarda el SSPC en la Administración Pública Federal.

Con la revisión de la Cuenta Pública 2019, se constató que el ente fiscalizado, aun cuando reportó los resultados de los indicadores establecidos en su Matriz de Indicadores para Resultados, en un indicador se superó la meta en 11.1%, por lo que el resto de los indicadores no cumplieron satisfactoriamente su meta programada, ya que registraron resultados entre el 0% y 97.3%.

#### 2019-0-27100-07-0076-07-017 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública incluya información relevante respecto de los resultados de los objetivos, metas e indicadores relativos al Sistema del Servicio Profesional de Carrera, en la Cuenta Pública y en los documentos de rendición de cuentas que elabore y los difunda en su página electrónica en internet para que permita dar seguimiento a la administración, consolidación y operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; asimismo, que en las cuentas públicas de ejercicios fiscales subsecuentes reporte los resultados y cumpla con eficacia, eficiencia y economía con las metas de los objetivos e indicadores establecidos en la planeación nacional e institucional, a fin de evaluar en qué medida el Servicio Profesional de Carrera se encuentra consolidado en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, de conformidad con lo establecido en los artículos 134, párrafos primero y segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 1 y 4, párrafo segundo, 24, fracción I, y 111, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; artículo 54, de la Ley General de Contabilidad Gubernamental; y la disposición 122, fracción VII, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, y el artículo 7, fracciones I y V, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas.

#### **14.** Contribución de la SFP en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Con la revisión y análisis de las acciones que realizó la SFP en 2019 para contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, en términos de la A) Coordinación y acciones adoptadas por Presidencia de la República para involucrar a la SFP en el proceso de implementación de los ODS y la Agenda 2030; B) El papel de la SFP y su estructura de liderazgo para discutir y tratar las cuestiones relacionadas con la Agenda 2030 y los ODS; C) Iniciativas relacionadas a los ODS por parte del SFP; D) Articulación de la dependencia con otras instituciones gubernamentales con relación al alcance de las metas de los ODS y, E) Requisitos necesarios para la implementación adecuada y oportuna de los ODS en México, se determinó que la SFP tuvo comunicación con la Presidencia de la República para resolver las dudas relativas a la Agenda 2030 y los ODS, sin embargo, no acreditó su implementación en el país.

Concordó parcialmente en que la presidencia divulga adecuadamente las acciones para involucrar a la SFP en la implementación de la Agenda 2030 y los ODS y que el papel que la dependencia tiene para su alcance consiste en “diseñar, planear, ejecutar, coordinar y alinear políticas públicas en materia anticorrupción, gasto público, desempeño de los funcionarios públicos y organización del desarrollo administrativo íntegro del personal de gobierno”; y precisó que se alinea con el ODS 16, ‘Paz, justicia e instituciones e incide en otros ODS incluyendo el 5 ‘Igualdad de Género’ y el 17 ‘Alianzas para lograr los objetivos’; sin embargo, no acreditó documentalmente las acciones realizadas para medir los avances de su cumplimiento, ni los trabajos realizados en el alcance, cumplimiento y seguimiento de sus



objetivos y tampoco acreditó contar con una estructura o un mecanismo de liderazgo, grupo de trabajo o comisiones establecidos para cuantificar los resultados de los ODS.

Aun cuando la dependencia argumentó las iniciativas que se realizaron, no acreditó con evidencia documental dichas iniciativas ni las acciones emprendidas, por lo que no fue posible constatar su impacto ni su contribución en los ODS y, en específico al ODS 16.

En la articulación de la SFP con otras instituciones gubernamentales para alcanzar las metas de los ODS, la dependencia afirmó que la Coordinación de Vinculación con el Sector Empresarial se realizó por medio de diversos convenios de colaboración con distintas dependencias y entidades de la APF donde se trabajó y firmaron acuerdos de cooperación con el SAT, COFECE, SE, INFONAVIT, IMSS, INEGI, STPS y, SHCP; y señaló que el registro cuenta con reactivos para validar el cumplimiento de las obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social con la finalidad de contar con estándares de cumplimiento nacionales e internacionales; que la coordinación ha trabajado con la Embajada Británica, la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), los cuales han aportado asesoría y orientación; sin embargo, la SFP no acreditó documentalmente los acuerdos de colaboración con las dependencias e instituciones gubernamentales, ni los procedimientos y mecanismos establecidos en los foros y organismos internacionales para la contribución del alcance de las metas de los ODS y la Agenda 2030, así como la elaboración del Programa Anual de Actividades y sus Lineamientos de Operación en el portal de internet del Gobierno de la República.

Respecto de las principales dificultades que el gobierno nacional deberá enfrentar para la implementación de la Agenda 2030 y de los ODS en el país, se observó que la dependencia referenció que consisten en los recursos presupuestarios, involucramiento de los entes nacionales, subnacionales, sector privado, sociedad civil, así como la existencia de factores que afectan su implementación, como el esfuerzo y creación de políticas públicas con recursos limitados, el involucramiento de grupos de interés como el sector privado, sociedad civil, gobiernos locales y la interconexión entre el gobierno federal y la sinergia en la APF; además, en los requisitos necesarios para la implementación adecuada y oportuna de los ODS en México, la SFP consideró que las dependencias y áreas requieren de asesoría para la incorporación de los ODS en sus labores, así como fijar las metas y contar con el apoyo de la Presidencia de la República para impulsar la coordinación e intercambio de información entre dependencias y gobiernos locales y municipales, de grupos de interés, de la sociedad civil, del sector privado y de organizaciones internacionales con la finalidad de garantizar resultados concretos y medibles; sin embargo, la SFP no evidenció la vinculación de la SFP con el Titular del Ejecutivo Federal, en términos del involucramiento ni los mecanismos para implementar la Agenda 2030 y de los ODS en los planes de desarrollo, políticas estatales y municipales.

#### 2019-0-27100-07-0076-07-018 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, como integrante del Consejo Nacional de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en el marco de la Administración del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, emita y establezca

mecanismos, políticas, acciones para la ejecución y evaluación de estrategias, políticas y programas con los tres niveles de gobierno, así como con representantes del sector privado, la sociedad civil y la academia para dar cumplimiento y seguimiento de la Agenda 2030 y al Objetivo de Desarrollo Sostenible número 16, así como los que se vinculen con el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, a fin de contribuir al fortalecimiento, desarrollo y consolidación del Servicio Profesional de Carrera, con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos primero y segundo, fracciones I, II, IV, V, VI, VIII, IX, X, XI, XII y XIII, y artículo tercero, fracción XII, del Decreto por el que se crea el Consejo Nacional de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, y del artículo 7, fracciones I y V, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

#### **15. Aplicación de los recursos ejercidos en el Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de la Función Pública**

Para 2019, la Secretaría de la Función Pública, ejerció 60,590.9 miles de pesos, que representaron el 96.0% respecto del original autorizado de 63,133.4 miles de pesos, que significaron una reducción de 2,542.5 miles de pesos, los cuales correspondieron con el 100.0% del presupuesto modificado; además, se observó que las cantidades efectivamente correspondieron y fueron congruentes con lo registrado y publicado en la Cuenta Pública 2019.

En el análisis del ejercicio de recursos por partida presupuestaria se identificaron las de menor y mayor diferencia en cuanto a su monto ejercido y aprobado en 2019, a fin de conocer aquellas con mayor variabilidad en el ejercicio, en donde se observó un menor ejercicio de los recursos, en la partida 43401 "Subsidios a la prestación de servicios públicos", la cual tuvo un presupuesto aprobado por 20,000.0 miles de pesos que significaron el 80.2% de las partidas con el menor empleo de recursos; y en las partidas con el mayor ejercicio de los recursos se destinaron en: 33104 "Otras asesorías para la operación de programas", en el que se ejercieron 8,373.0 miles de pesos; 15202 "Pago de liquidaciones" con 5,488.5 miles de pesos; y 13202 "Aguinaldo o gratificación de fin de año" con 5,288.9 miles de pesos, los cuales significaron el 84.7% de las partidas con el mayor presupuesto ejercido respecto del aprobado, sin que la dependencia acreditara la justificación de las causas de dichas variaciones.

En la comprobación de los recursos, del análisis de la base de datos proporcionada por la SFP se verificó que las adecuaciones presupuestarias realizadas para la unidad administrativa 408 Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal encargada de la operación del SSPC se identificaron 30,292.6 miles de pesos como ampliaciones, mientras que 32,835.2 miles de pesos correspondieron a reducciones, por lo que el presupuesto modificado y ejercido se ajustó a los montos autorizados por la SHCP por un total de 60,590.9 miles de pesos; sin embargo, la SFP no acreditó las causas de las variaciones presentadas, la documentación de las operaciones presupuestarias ni las Cuentas por Liquidar Certificadas, por lo que el ejercicio de los recursos por la dependencia careció de los documentos originales respectivos que lo justificaran y comprobaran.

---

Con la revisión del “Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal”, del Pp O003 “Integración de las estructuras profesionales del

gobierno”, programa designado para la gestión del SPC, y la Unidad Responsable 408-Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, el grupo auditor determinó que en 2019 no contó con un indicador específico para dar seguimiento y operar el desempeño del SPC, además de que las partidas del gasto descritas para el programa O003 son alusivas a los servidores públicos en general e imposibilita identificar específicamente el presupuesto anual ejercido y el gasto en particular para la operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera que permitan identificar aspectos susceptibles de mejora y disminuir la opacidad en sus operaciones, lo que impide corroborar el costo-beneficio del programa, y que se opere con criterios de eficiencia, eficacia, economía, control y rendición de cuentas.

#### 2019-0-27100-07-0076-07-019 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública establezca los mecanismos de control necesarios para asegurar que el ejercicio de los recursos destinados al programa presupuestario O003 "Integración de las Estructuras Profesionales del Gobierno" esté debidamente documentado y comprobado a efecto de demostrar la correcta aplicación y ejercicio de los recursos; asimismo, que cuente con indicadores y un programa presupuestario específico para dar seguimiento y operar el sistema que permita cuantificar su costo-beneficio, así como la eficiencia, eficacia, economía, control y rendición de cuentas e identificar aspectos susceptibles de mejora y disminuir la opacidad en sus operaciones, a fin de contribuir a la correcta aplicación de los recursos destinados y ejercidos para la operación y gestión del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 2, 40 y 42, de la Ley General de Contabilidad Gubernamental; 1, párrafo segundo, 52, fracción II, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; 66, fracción III; 73, fracción I, del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y, 69, fracción II, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y, el artículo 7, fracciones I y VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, e informe y acredite ante la Auditoría Superior de la Federación los resultados y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

#### ***Consecuencias Sociales***

En 2019, la SFP continuó sin consolidar el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, ya que se encontró una inadecuada regulación, dirección, coordinación, evaluación y seguimiento, lo que incide en que persista una administración deficiente del sistema, que permea en las instituciones sujetas al Servicio Profesional de Carrera, impidiendo asegurar que se cuente con servidores públicos profesionalizados que estén capacitados, actualizados y certificados en las aptitudes necesarias para el desarrollo de su cargo, en detrimento del desarrollo de la función pública y del beneficio a los ciudadanos.

### ***Buen Gobierno***

Impacto de lo observado por la ASF para buen gobierno: Liderazgo y dirección, Controles internos y Vigilancia y rendición de cuentas.

### ***Resumen de Resultados, Observaciones y Acciones***

Se determinaron 15 resultados, de los cuales, 15 generaron:

19 Recomendaciones al Desempeño.

También, se incluyó una Sugerencia a la Cámara de Diputados.

### ***Dictamen***

El presente se emite el 22 de enero de 2021, fecha de conclusión de los trabajos de la auditoría. Ésta se practicó sobre la información preliminar proporcionada por la entidad fiscalizada de cuya veracidad es responsable; la auditoría fue planeada y desarrollada de acuerdo con el objetivo de fiscalizar la dirección, coordinación, evaluación y seguimiento del Sistema del Servicio Profesional de Carrera. Se aplicaron los procedimientos y las pruebas que se estimaron necesarios; en consecuencia, existe una base razonable para sustentar el presente dictamen.

En el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, publicado el 30 de agosto de 2019, se diagnosticó que “el SSPC [Sistema de Servicio Profesional de Carrera] debe superar sus inconsistencias y consolidar su operación integral a través de la profesionalización de los recursos humanos como eje fundamental”.

Para atender esta problemática, se instauró en 2003 el Sistema de Servicio Profesional de Carrera como un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad. Para ello, la SFP tiene el mandato conducir el Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y de dirigir, coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del Sistema en las dependencias; sin embargo, la SFP careció de un presupuesto específicamente destinado para la operación del SSPC, por lo que los recursos los obtuvo del Pp 0003 “Integración de las Estructuras Profesionales del Gobierno”, lo que denota que las deficiencias identificadas en las anteriores revisiones por parte de la Auditoría Superior de la Federación perduran, en lo relativo a la falta de un programa presupuestario en el que se pueda dar seguimiento puntual al SSPC.

Los resultados de la fiscalización mostraron que la administración del Sistema de Servicio Profesional de Carrera por parte de la SFP presentó serias deficiencias que impidieron la consolidación de dicho sistema.

Debido a las fallas en la regulación, éstas podrían poner en riesgo el cumplimiento del objeto del Servicio Profesional de Carrera, relativo a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito, que impulsen el desarrollo de la función pública en beneficio de la sociedad, derivado de la carencia de una definición de función pública y de los parámetros para medir, el uso de las excepciones en el proceso de ingreso, la existencia y ejercicio de la facultad de veto, las facultades y procedimientos para la validez de los acuerdos del Consejo Consultivo. Las deficiencias en su dirección impidieron comprobar la elaboración del Programa para el Servicio Profesional de Carrera de manera coordinada; si bien se analizó la situación del sistema, en términos de su relanzamiento, se comprobó que en las sesiones del Consejo Consultivo<sup>19/</sup> efectuadas en 2019 se realizaron comentarios y observaciones a la regulación y dirección del sistema, en la que se identificó que aun con la exposición de los mecanismos para el relanzamiento, persistían puntos que requerían atención en: el ingreso, el desarrollo profesional y la capacitación, los cuales constituían la materia del relanzamiento, tal como lo especificó la Secretaría en sus informes de la rendición de cuentas.

Asimismo, la SFP no acreditó una adecuada coordinación, debido a las deficiencias en todos los subsistemas, con especial énfasis en el subsistema de planeación de recursos humanos, debido a que su herramienta principal, el Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP) y su descendiente el Registro Único del Servicio Público Profesional (RUSPP)<sup>20/</sup> operaron de manera deficiente impidiendo contar con información básica, técnica y complementaria de los servidores públicos, sistematizada y permanentemente actualizada que permitiera identificar las necesidades de los recursos humanos.

Al inicio<sup>21/</sup> de 2019, la Administración Pública Federal, contaba con 1,339,010 plazas, las que al final del año aumentaron llegando a 1,395,858 plazas, lo que representó una adición de 56,848 plazas (4.2%) más.

Sin embargo, esta tendencia no permeó en el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, en donde se observó que, de ese universo de trabajadores de la APF, al inicio del año, las dependencias que se encontraban dentro del SPC se redujo a representar el 20.6%. Cuyo alcance del Sistema del Servicio Profesional de Carrera correspondió al 4.4% de las dependencias sujetas al SSPC y el 1.2% del total<sup>22/</sup> de plazas de la APF. Para el cierre del año con respecto al universo de trabajadores de la APF, las dependencias que se encontraban dentro del SPC correspondían al 21.3%. Cuyo alcance del Sistema del Servicio Profesional de

---

<sup>19/</sup> De conformidad con el artículo 70, primer párrafo, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, el Consejo Consultivo “es un órgano de apoyo para el Sistema. Estará integrado por el titular de la Secretaría, por los responsables de cada Subsistema, por los presidentes de los comités técnicos de cada dependencia y por representantes de la Secretaría de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social, contará además con un representante de los sectores social, privado y académico”.

<sup>20/</sup> Abreviado así por la ASF para facilitar su cita y diferenciarlo del RUSP.

<sup>21/</sup> Cifras al 31 de enero de 2019, debido a que la base de datos faltante fue la correspondiente a la primera quincena del año.

<sup>22/</sup> Esta cifra puede variar debido a que la SFP no incluyó en el RUSP la información correspondiente a los Ramos 6, 8, 9 y 10.

Carrera correspondía al 5.8% de las dependencias sujetas al SSPC y menos del 1% (0.9%) del total<sup>23/</sup> de plazas de la APF.

En el subsistema de Ingreso se identificaron deficiencias en todos sus elementos, ya que no acreditó una coordinación de mecanismos innovadores para atraer a los mejores hombres y mujeres; en la selección, de un universo de 700 expedientes de los procesos de ingreso realizados en 2019 por la SFP, SEGOB, SHCP y SCT, se seleccionó una muestra estratificada, con estratos definidos por secretaría, de 252 expedientes, con un nivel de confianza del 95%, un margen de error de 5% y una probabilidad de incumplimiento del 50%. Con el análisis de la documentación proporcionada, se verificó que, de los 252 expedientes analizados, el 48.8% presentó al menos un incumplimiento en los requisitos, demostrado que la SFP no vigiló que los principios rectores fueran debidamente aplicados al desarrollar el sistema en lo concerniente al subsistema de ingreso, aun cuando, un representante de la secretaría, forma parte integrante del Comité Técnico de Selección; asimismo, se comprobó la aplicación de un veto razonado donde el candidato "sobrepasa las habilidades requeridas", con lo cual se demostró la contradicción de la existencia de dicha facultad respecto del objetivo del sistema, la ley y el principio rector de objetividad, en detrimento de lo declarado por la entidad fiscalizada respecto del relanzamiento del sistema para garantizar mecanismos de reclutamiento y selección sin sesgos. Además, se observó que, de las 2,218 plazas que fueron asignadas, las dependencias que concentraron la mayor cantidad de plazas fueron la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, Secretaría de Gobernación y la propia Secretaría de la Función Pública con el 15.0%, 9.2%, 7.3% y 5.7% respectivamente, lo que sumó el 37.2% del total de plazas que resultaron con un ganador; asimismo, estas 4 dependencias concentraron el 88.8% (24) de los vetos aplicados en el año, siendo la SCT la que mayor número tuvo con 10 (37.0%), seguida por la propia entidad fiscalizada con 7(27.9%).

En adición, de los 5,712 ingresos al SPC en 2019, el 61.2% se realizó mediante procedimientos de excepción, sin que la SFP acreditara medidas de seguimiento y vigilancia para determinar la validez de los criterios usados para realizar los nombramientos mediante artículo 34 y constatar que fueron por causas excepcionales que pudieran provocar pérdidas o costos adicionales importantes.

Asimismo, en cuanto a la cobertura del SSPC, al inicio de 2019, la Administración Pública Federal, contaba con 1,339,010 plazas, las que al final del año aumentaron llegando a 1,395,858 plazas, lo que representó una adición de 56,848 plazas (4.2%) más.

Sin embargo, esta tendencia no permeó en el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, en donde se observó que, de ese universo de trabajadores de la APF, al inicio del año, las dependencias que se encontraban dentro del SSPC se redujeron a representar el 20.6%. Cuyo alcance del Sistema del Servicio Profesional de Carrera correspondió al 4.4% de las dependencias sujetas al SSPC y el 1.2% del total de plazas de la APF. Para el cierre del año con

---

<sup>23/</sup> Esta cifra puede variar debido a que la SFP no incluyó en el RUSP la información correspondiente a los Ramos 6, 8, 9 y 10.

respecto al universo de trabajadores de la APF, las dependencias que se encontraban dentro del SSPC correspondían al 21.3%. Cuyo alcance del Sistema del Servicio Profesional de Carrera correspondía al 5.8% de las dependencias sujetas al SSPC y menos del 1% (0.9%) del total<sup>24/</sup> de plazas de la APF.

Por lo que la cobertura del SPC, durante 2019 se observó una reducción de 3,757 plazas (22.7%) desde el inicio del año y hasta su cierre.

Respecto al subsistema de separación se determinó que durante el periodo 2015-2019, se identificaron 26,265 separaciones, con 20 tipos de causales o motivos, donde el motivo de separación por renuncia y puesto suprimido fueron los más significativos; consistentes en 21,914 casos que significaron el 83.4% del total en el periodo y 2,578 casos que representaron el 9.8% del total en el periodo, respectivamente. En adición, para el caso específico de 2019 que contabilizó 7,889 separaciones, la causal de separación por renuncia sumó un total de 6,006 casos, que representaron el 76.1% del total en el periodo, mientras que las separaciones por resolución de autoridad laboral o acuerdo ante autoridad laboral, sumaron 879 casos, representando el 11.1%; y puesto suprimido con 820 y el 10.4%, mientras que las 17 causantes restantes correspondieron a 184 casos con el 2.3% respecto del total en el periodo. Situación que muestra la necesidad de evaluación, de seguimiento y corrección de deficiencias en los procesos y estrategias de permanencia, estabilidad laboral y retención de talento en la función pública, a fin de contribuir a la profesionalización de la misma.

En cuanto a las funciones de evaluación, si bien la dependencia señaló que dicha facultad la realiza mediante el seguimiento de los resultados de los indicadores del POA, a la fecha del presente informe no contaba con la información respectiva. En relación con la función de seguimiento se detectaron posibles duplicidades con la de evaluación, debido a que se apoya en los indicadores del POA, para realizarla, por lo que a la fecha de integración del presente informe tampoco contaba con los resultados.

En opinión de la Auditoría Superior de la Federación, a 2019, persiste el problema público referente a la falta de consolidación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera por parte de la Secretaría de la Función Pública, debido a la identificación de inconsistencias y debilidades serias en la ejecución de su mandato de dirigir, coordinar, evaluar y darle seguimiento, debido a que las deficiencias en la regulación podría poner en riesgo el cumplimiento del objeto del Servicio Profesional de Carrera, relativo a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la Administración Pública Federal con base en el mérito, que impulsen el desarrollo de la función pública en beneficio de la sociedad, derivado de la carencia de una definición de función pública y parámetros para medir que se encuentra desarrollada, el uso de las excepciones al proceso de ingreso, la existencia y ejercicio de la facultad de veto, así como, las facultades y procedimientos para la validez de los acuerdos del Consejo Consultivo. Las fallas en su dirección impidieron comprobar la elaboración del Programa para el Servicio Profesional de Carrera de manera coordinada; si bien se analizó la

---

<sup>24/</sup> Esta cifra puede variar debido a que la SFP no incluyó en el RUSP la información correspondiente a los Ramos 6, 8, 9 y 10.

situación del sistema, en términos de su relanzamiento, se comprobó que se realizó una crítica a la regulación y dirección del sistema, en la que se identificó la persistencia de puntos que requerían atención en: el ingreso, el desarrollo profesional y la capacitación. Asimismo, no fue posible constatar una adecuada coordinación, debido a fallas en todos los subsistemas, con especial énfasis en el subsistema de planeación de recursos humanos, debido a que, su herramienta principal el Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP) y su descendiente el Registro Único del Servicio Público Profesional (RUSPP)<sup>25/</sup> operaron de manera deficiente impidiendo contar con información básica, técnica y complementaria de los servidores públicos, sistematizada y permanentemente actualizada que permita identificar las necesidades de los recursos humanos; el ingreso, en el que con la revisión de una muestra estratificada se comprobaron deficiencias en la integración de los expedientes en el 48.8%, que impidieron asegurar el acceso al sistema con base en el mérito, debido a que, no se acreditó la revisión curricular y en 9 (3.6%) no fue posible comprobar la calificación del examen de conocimientos del ganador; además, de los 5,712 ingresos al SPC en 2019, el 61.2% se realizó mediante procedimientos de excepción, sin que la SFP acreditara las medidas de seguimiento y vigilancia para determinar la validez de los criterios usados para realizar los nombramientos mediante artículo 34 y constatar que fueron por causas excepcionales que pudieran provocar pérdidas o costos adicionales importantes en la APF. En cuanto a las funciones de evaluación, si bien la dependencia señaló que dicha facultad la realiza mediante el seguimiento de los resultados de los indicadores del POA, a la fecha del presente informe no contaba con la información respectiva. En relación con la función de seguimiento se detectaron posibles duplicidades con la de evaluación debido a que se apoya en los indicadores del POA, para realizarla, por lo que a la fecha de integración del presente informe no acreditó los resultados.

Con la atención de las recomendaciones al desempeño se contribuirá a dotar a la SFP de elementos para relanzar el SSPC con atención en los problemas estructurales, con el fin de consolidarlo y, con ello, asegurarse de que cuente con los mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la Administración Pública Federal (APF) con base en el mérito.

***Servidores públicos que intervinieron en la auditoría:***

Director de Área

Director General

C. Olivia Valdovinos Sarabia

Tizoc Villalobos Ruiz

---

<sup>25/</sup> Abreviado así por la ASF para facilitar su cita y diferenciarlo del RUSP.



### *Comentarios de la Entidad Fiscalizada*

Es importante señalar que la documentación proporcionada por la entidad fiscalizada para aclarar o justificar los resultados y las observaciones presentadas en las reuniones fue analizada con el fin de determinar la procedencia de eliminar, rectificar o ratificar los resultados y las observaciones preliminares determinados por la Auditoría Superior de la Federación y que se presentó a este órgano técnico de fiscalización para efectos de la elaboración definitiva del Informe General Ejecutivo del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública.

### ***Sugerencias a la Cámara de Diputados***

2019-0-01100-07-0076-13-001

Para que la Cámara de Diputados, por conducto de la Comisión de Gobernación y Población estime las reformas legislativas pertinentes en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento para:

- Incluir la definición de función pública y los criterios para medir que está desarrollada;
- Modificar las funciones y atribuciones del Consejo Consultivo a efecto de fortalecer su participación en la operación del SPC en términos de darle mayor relevancia y para que se revise que, para la validación de sus acuerdos, no solo se requiera la firma del presidente y su secretario técnico;
- Para que, con base en un diagnóstico defina las actividades prioritarias, los puestos y, en su caso, porcentajes, así como el procedimiento mediante el cual se aplicará la excepción al proceso de ingreso, descrito en el artículo 34 de la LSPCAPF, y establezca la necesidad de un análisis de validez por parte de la Secretaría de la Función Pública;
- Establezca de manera clara el procedimiento y criterios a seguir para los ascensos y movimientos laterales, y que estos sean del ámbito de actuación de los Comités Técnicos de Profesionalización y no dependan del visto bueno de su jefe inmediato y que incorpore un sistema de bandas salariales que incentiven la profesionalización de los servidores públicos pertenecientes al servicio;
- Identifique con claridad a los responsables de la elaboración y aprobación del Programa Operativo Anual en los subsistemas de Ingreso y Desarrollo Profesional y,
- Para que suprima el derecho y ejercicio de veto, ya que contradice el objeto de la ley el sistema y el principio de objetividad, con el fin de contribuir al adecuado funcionamiento del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.

. [Resultado 1]

## **Apéndices**

### *Procedimientos de Auditoría Aplicados*

1. Verificar que, en 2019, la SFP reguló el Sistema del Servicio Profesional de Carrera.
2. Verificar que, en 2019, la SFP y el Consejo Consultivo llevaron a cabo acciones para el fortalecimiento del SSPC en la APF.
3. Verificar que, en 2019, la SFP cumplió con los procesos establecidos para la Planeación de Recursos Humanos del SSPC en la APF, así como en el interior de la propia secretaría para verificar que los sistemas funcionen de forma eficiente para el desempeño de los servidores públicos.
4. Comprobar que, en 2019, la SFP se coordinó con las dependencias de la APF para la implementación del Subsistema de Ingreso del SSPC en la APF y dentro de la misma secretaría.
5. Verificar que, en 2019, la SFP se coordinó con las dependencias de la APF para la implementación del Subsistema de Desarrollo Profesional del SSPC.
6. Comprobar que, en 2019, la SFP se coordinó con las dependencias de la APF para la implementación del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades del SSPC.
7. Verificar que, en 2019, la SFP se coordinó con las dependencias de la APF para la implementación del Subsistema de Separación, de los servidores públicos de carrera por incumplimiento reiterado o injustificado en las dependencias de la APF.
8. Verificar que, en 2019, la SFP evaluó el SSPC, así como los mecanismos utilizados para el mejoramiento de los servicios que brindan las dependencias de la APF en el establecimiento del SPC.
9. Verificar que, en 2019, la SFP realizó acciones con ayuda del Consejo Consultivo para observar y dar seguimiento a la implementación, operación y atención de inconformidades derivadas del SSPC en la APF.
10. Verificar que, en 2019, el avance realizado por parte de la SFP en relación con la dirección, coordinación, evaluación y seguimiento para la integración de los subsistemas del SSPC en la APF.
11. Verificar la congruencia de la lógica horizontal y vertical de la MIR 2019 del Pp O003 "Integración de las estructuras profesionales del gobierno" respecto de su contribución a la consolidación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.
12. Verificar que, en 2019, la SFP implementó mecanismos de control para la revisión en el diseño y operación del Control Interno en la administración del SSPC en la APF con el fin

de proporcionar un grado de seguridad razonable en la consecución de las metas y objetivos de la secretaría respecto al programa O003 "Integración de las estructuras profesionales del gobierno".

13. Verificar que, en 2019, la SFP reportó los resultados del Pp O003 "Integración de las estructuras profesionales del gobierno", así como la información presupuestaria y programática en los documentos de la rendición de cuentas de 2019.
14. Verificar la contribución de la SFP en el cumplimiento de la meta 16.6 "Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas" de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible mediante la administración del SSPC en la APF, en 2019.
15. Comprobar que, en 2019, las operaciones realizadas por la SFP con cargo al Pp O003, se encuentran debidamente justificadas y documentadas y que los montos registrados en su contabilidad son consistentes con las cuentas por liquidar certificadas.

#### *Áreas Revisadas*

Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública

#### *Disposiciones Jurídicas y Normativas Incumplidas*

Durante el desarrollo de la auditoría practicada, se determinaron incumplimientos de las leyes, reglamentos y disposiciones normativas que a continuación se mencionan:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: artículo 134, párrafo primero y segundo.
2. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal: artículo 37, fracción VII.
3. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria: artículos 1°, párrafo segundo, 4°, párrafo segundo, 24, fracción I, 27, párrafo segundo, 52, fracción II y 111.
4. Ley General de Contabilidad Gubernamental: artículos 2°, 40, 42 y 54.
5. Ley General de Responsabilidades Administrativas: artículo 7, fracciones I y V.
6. Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria: artículos 66, fracción III y 73, fracción I.
7. Otras disposiciones de carácter general, específico, estatal o municipal: Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, artículos 2, párrafo primero, 4, párrafo primero y fracciones I, III y VII, 13, párrafo último, 14 fracciones I, III, IV y VII y 19, 22, 23, párrafo primero y tercero, 29, párrafos primero y segundo, 30, párrafo primero, 31, 32, párrafo primero, 34, 36, 40, 43, 47, 49, 52, párrafo primero, 60, 64, 66,

67, párrafo segundo y fracción I, 68 y 69, párrafo primero y fracciones I, II, IV, V, VI, IX, X, XIII y XIV, 70, párrafo primero, fracciones IV, V, VI, 74, párrafo segundo, 76.

Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, artículos 4, párrafo primero y fracciones I, III y VII, 12, párrafo primero, 17, párrafo primero y fracción II, 18, párrafo primero y fracción I, 21, 30, 34, 43, 55, fracciones I, II, inciso b) y XI, 86, 87, 90.

Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, disposiciones 59, párrafo segundo, 79, párrafo segundo, 122, fracción VII, 266, último párrafo, 284, 297, párrafo tercero, 371, 373, 374.

Guía para el diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados, numeral III.2, "Etapas de la Metodología de Marco Lógico", el apartado "Filas" del numeral IV.2.1 ¿Contenido de la MIR?, el apartado "Supuestos" del numeral IV.2.2;

Acuerdo por el que se establecen las disposiciones generales del Sistema de Evaluación del Desempeño, fracción IV, numeral 18;

Manual de Programación y Presupuesto 2019, Anexo 2 "Clasificación de Programas";

Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2019, artículo 25, párrafo segundo, fracción I;

Decreto por el que se crea el Consejo Nacional de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, artículos primero, segundo, fracciones I, II, IV, V, VI, VIII, IX, X, XI, XII y XIII, y tercero, fracción XII.

Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, título segundo "Modelo Estándar de Control Interno", Capítulo I "Estructura del Modelo", disposiciones 8 "Categorías del Objetivo del Control Interno" y 9 "Normas Generales, Principios y Elementos de Control Interno", Normas Primera, "Ambiente de Control", Segunda "Administración de Riesgos", Tercera "Actividades de Control", Cuarta "Información y Comunicación" y Quinta "Supervisión y Mejora Continua".

#### *Fundamento Jurídico de la ASF para Promover Acciones y Recomendaciones*

Las facultades de la Auditoría Superior de la Federación para promover o emitir las acciones derivadas de la auditoría practicada encuentran su sustento jurídico en las disposiciones siguientes:

Artículo 79, fracciones II, párrafo tercero, y IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículos 10, fracción I, 14, fracción III, 15, 17, fracción XV, 36, fracción V, 39, 40, de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.