

**Secretaría de Desarrollo Social**

**Integración de las Estructuras Organizacional y Ocupacional de la SEDESOL**

Auditoría de Desempeño: 15-0-20100-07-0280

280-DS

***Criterios de Selección***

Esta auditoría se seleccionó con base en los criterios cuantitativos y cualitativos establecidos en la Normativa para la Fiscalización Superior de la Auditoría Superior de la Federación para la integración del Programa Anual de Auditorías para la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2015 considerando lo dispuesto en el Plan Estratégico de la ASF 2011-2017.

***Objetivo***

Fiscalizar el diseño y modificación de las estructuras organizacional y ocupacional que la SEDESOL realizó y presentó ante la SFP para que fueran aprobadas y registradas.

***Alcance***

El alcance temporal de la revisión correspondió al ejercicio fiscal 2015 y se tomaron como referencia los resultados obtenidos en el periodo 2009-2014, y comprendió el análisis de los resultados de la Secretaría de Desarrollo Social en la operación del programa M001 “Actividades de apoyo administrativo”, para contribuir a atender el problema público relativo al inadecuado diseño de las estructuras organizacionales y ocupacionales de la Administración Pública Federal.

La auditoría comprendió el examen de las medidas adoptadas y los resultados obtenidos relativos al refrendo, creación o modificación, dictaminación y registro que llevó a cabo la SEDESOL para la integración de sus estructuras organizacional y ocupacional; se analizó la alineación de la estructura orgánica de la dependencia con sus atribuciones conferidas; se revisaron los avances en la atención de las áreas de oportunidad establecidas en el Diagnóstico sobre Estructura Orgánica, Procesos Internos y Gasto de Operación, elaborado por la dependencia en 2013, así como en el cumplimiento de los compromisos asumidos en las Bases de Colaboración suscritas el mismo año con la SHCP y con la SFP; se observó el ejercicio de los recursos en la operación del programa presupuestario M001 “Actividades de apoyo administrativo”, y se revisaron los mecanismos de control y seguimiento de las actividades desarrolladas, así como de la rendición de cuentas sobre la materia auditada.

La auditoría se realizó de conformidad con la normativa aplicable a la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública y se utilizó la metodología establecida en los Lineamientos Técnicos de la Auditoría Especial de Desempeño para asegurar el logro del objetivo y el alcance establecidos. Los lineamientos son complementarios a la normativa institucional y son congruentes con los Principios Fundamentales de la Auditoría de Desempeño de la INTOSAI. Los datos proporcionados por el ente fiscalizado fueron, en lo general, suficientes, de calidad, confiables y consistentes para aplicar todos los procedimientos establecidos, y para sustentar los hallazgos y la opinión de la Auditoría Superior de la Federación sobre el cumplimiento de

los objetivos y metas del Pp M001 “Actividades de apoyo administrativo”, a cargo de la Secretaría de Desarrollo Social.

### **Antecedentes**

En los antecedentes del Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000 (PROMAP)<sup>1/</sup>, se señalaron diversas acciones implementadas en materia de estructuras organizacionales y ocupacionales, entre las que destacan las siguientes:

En 1965 se constituyó, como parte de la Secretaría de la Presidencia, la Comisión de Administración Pública (CAP), que tuvo como una de sus funciones la realización de un diagnóstico con el propósito de mejorar y actualizar los sistemas y métodos de organización y funcionamiento del quehacer gubernamental.

En 1971, la CAP se transformó en la Dirección General de Estudios Administrativos y se encomendó a los titulares de las dependencias la creación de las Comisiones Internas de Administración, auxiliadas técnicamente por las Unidades de Organización y Métodos (UOM) y asesoradas por las Unidades de Planeación (UP), con el fin de analizar, normar, instrumentar y evaluar, en cada dependencia y entidad, las reformas a efectuar en función de sus objetivos, metas y programas específicos.

En el periodo 1976-1982, se implementó una reforma administrativa con el objetivo de contar con los instrumentos legales a efecto de simplificar estructuras y precisar responsabilidades a las dependencias centralizadas; evitar duplicidades; regularizar las dependencias, cuya organización resultaba necesaria desde el punto de vista del derecho administrativo, y promover el equilibrio de funciones.

Durante el periodo 1982-1988 se presentó una situación económica y financiera complicada, que produjo una elevada contracción en el gasto gubernamental y tuvo como consecuencia la reducción de las estructuras administrativas y la reorientación de las funciones principales del gobierno hacia la regulación y el control.

En el diagnóstico del PROMAP, se señaló que como resultado de los programas de austeridad aplicados, el sector central de la administración pública experimentó un proceso de compactación en sus estructuras orgánicas y ocupacionales. Con la finalidad de avanzar en el mejoramiento del aparato gubernamental, en el PROMAP se estableció el objetivo general de “transformar la Administración Pública Federal en una organización eficaz, eficiente y con una arraigada cultura de servicio para coadyuvar a satisfacer cabalmente las legítimas necesidades de la población”.

En el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000<sup>2/</sup>, se señaló que una de las líneas prioritarias de la estrategia de modernización administrativa sería el análisis, la revisión, adecuación y congruencia entre funciones, facultades y estructuras organizacionales y ocupacionales, con

---

<sup>1/</sup> Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000, Diario Oficial de la Federación, 28 de mayo de 1996, México, 1996.

<sup>2/</sup> Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, Diario Oficial de la Federación, 31 de mayo de 1995, México, 1995.

el fin de consolidar una administración pública orientada al servicio y cercana a las necesidades e intereses de la ciudadanía, que respondiera con flexibilidad a los cambios estructurales que vivía el país y que promoviera el uso eficiente de los recursos públicos.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006<sup>3/</sup> se propuso como uno de sus ejes rectores el de “confianza en la capacidad del gobierno y en las instituciones”, con el objetivo de recuperar la confianza y la credibilidad de la sociedad en las instituciones gubernamentales. Para ello, se reconoció la necesidad de consolidar un gobierno estratégico, orientado a administrar resultados.

El 10 de abril de 2003, se publicó el Decreto por el que se reforma la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal,<sup>4/</sup> en el cual se señaló que a partir de su entrada en vigor le correspondería a la Secretaría de la Función Pública (SFP) aprobar y registrar las estructuras orgánicas y ocupacionales de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF) y sus modificaciones, previo dictamen presupuestal favorable de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP); asimismo, se indicó que la dependencia debía establecer normas y lineamientos en materia de planeación y administración de personal.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, se reconoció que era necesario contar con instituciones gubernamentales sólidas que fomentaran la participación y regularan el proceso de toma de decisiones; por ello, se estableció la estrategia de “profesionalizar el servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras orgánicas de la Administración Pública Federal”.

En el Programa Especial de Mejora de la Gestión en la Administración Pública Federal (PMG) 2008-2012<sup>5/</sup>, se indicó que el mayor desafío de la gestión pública era transformar las estructuras para mejorar sus resultados, por lo que se fijó en el eje de “Orientación a resultados”, el objetivo de “Aumentar la efectividad de las instituciones”, la estrategia de “Mejorar y simplificar los procesos administrativos y sustantivos de la institución para incrementar su eficiencia y orientar la operación al logro de la misión y objetivos estratégicos”, y la línea de acción para “Incrementar la efectividad de las instituciones clave para el logro de los objetivos del PND, por medio de la automatización y definición de estándares en sus procesos, la racionalización de estructuras, el aumento de la eficiencia, y la simplificación y mejora de sus trámites y servicios”.

---

<sup>3/</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, Diario Oficial de la Federación, 30 de mayo de 2001, México, 2001.

<sup>4/</sup> Decreto por el que se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; se reforman la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal; y se adiciona la Ley de Planeación, Diario Oficial de la Federación, 10 de abril de 2003, México, 2003.

<sup>5/</sup> Programa Especial de Mejora de la Gestión en la Administración Pública Federal 2008-2012, Diario Oficial de la Federación, 10 de septiembre de 2008, México, 2008.

En 2010, se emitió el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización,<sup>6/</sup> el cual tuvo por objeto dictar las disposiciones que las dependencias y entidades de la APF deben observar en la planeación, organización y administración de los recursos humanos, incluyendo el diseño, transformación, aprobación y registro de las estructuras organizacionales y ocupacionales.

El 10 de diciembre de 2012 se expidió el Decreto de Austeridad<sup>7/</sup> con el objetivo de establecer las medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos, y las acciones para la mejora de la Administración Pública Federal. En el decreto se indicó que las dependencias y entidades debían elaborar un diagnóstico sobre su estructura orgánica, sus procesos internos y su gasto de operación, a fin de identificar áreas de oportunidad y elaborar propuestas para hacer más eficiente la organización interna, los programas y los procesos de las dependencias.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, se definió la Estrategia Transversal “Gobierno Cercano y Moderno”, la cual señala que las políticas y acciones de gobierno inciden directamente en la calidad de vida de las personas, por lo que es necesario contar con un gobierno eficiente, orientado a resultados y que optimice el uso de los recursos públicos; por ello, se estableció la línea de acción transversal de consolidar un gobierno que sea productivo y eficaz en el logro de sus objetivos, mediante una adecuada racionalización de recursos.<sup>8/</sup>

En el Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018 (PGCM), se reconoce que el fin primordial del gobierno debe ser atender las demandas de la sociedad, por lo que es necesario consolidar un gobierno en el que todas sus actividades se centren en el logro de resultados claros y objetivos, que optimice el uso de los recursos públicos, y que fortalezca la transparencia y la rendición de cuentas; por ello, se estableció el objetivo de “Optimizar el uso de los recursos en la Administración Pública Federal” y la estrategia de “Orientar las estructuras orgánicas y ocupacionales hacia los objetivos estratégicos”.

Con base en el análisis del PND y el PGCM 2013-2018, se identificó que el problema central en la materia se refiere a que existe un inadecuado diseño de las estructuras organizacionales y ocupacionales en la APF. Asimismo, con el análisis del Presupuesto de Egresos de la Federación y la Cuenta Pública, se precisó que en ese año la dependencia operó el programa presupuestario M001 “Actividades de apoyo administrativo”, en el cual se incorporaron las actividades de refrendar, crear o modificar, dictaminar y registrar las estructuras organizacional y ocupacional, a fin de orientarlas a resultados y mejorar la gestión pública.

---

<sup>6/</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, Diario Oficial de la Federación, 12 de julio de 2010, México, 2010.

<sup>7/</sup>Decreto que establece las medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos, y las acciones de disciplina presupuestaria en el ejercicio del gasto público, así como para la modernización de la Administración Pública Federal, Diario Oficial de la Federación, 10 de diciembre de 2012, México, 2012.

<sup>8/</sup>Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Diario Oficial de la Federación, México, 2013.

## **Resultados**

### **1. Refrendo de las estructuras organizacional y ocupacional de la SEDESOL**

En 2015, la SEDESOL no acreditó el refrendo de su estructura ocupacional, ya que presentó la solicitud de refrendo de su estructura organizacional y ocupacional correspondiente a la SFP sin cumplir con la totalidad de los requisitos establecidos.

Se detectó que, en 2015, la estructura ocupacional de la SEDESOL se integró por 32,814 plazas, de las cuales el 21.0% (6,896) ocupó los mandos medios y superiores, y el 79.0% (25,918) se relaciona con los niveles operativos, lo que significó que por cada 3.8 personas de este último nivel, existió una persona de mando.

Derivado de la reunión de resultados finales, mediante el oficio núm. OM/CG/DGPP/410/2183 del 09 de noviembre de 2016, la SEDESOL acreditó que refrendó su estructura orgánica, mediante la solicitud de aprobación y registro de la modificación enviada a la SFP con el oficio núm. OM/DGPEO/400/414/0428/2015 del 21 de abril de 2015.

La ASF verificó que con dicho oficio, la dependencia solicitó a la SFP la aprobación y el registro de la modificación de su estructura orgánica con vigencia del 16 de marzo de 2016, mediante el escenario organizacional denominado "01-2015 RAMAS DE CARGO" con número de folio SFP20150000055ING, en el que requirió el cambio de Rama de Cargo de 7 puestos y la cancelación de un puesto. Asimismo, se determinó que la dependencia tuvo modificaciones en su estructura organizacional en 2015, por lo que al momento de autorizar y registrar dichas modificaciones ante la Secretaría de la Función Pública, el dictamen que ésta emite, consideró refrendada la estructura de la SEDESOL.

### **2. Creación o modificación de las estructuras organizacional y ocupacional**

En 2015, la SEDESOL elaboró un escenario de modificación organizacional en el que se incluyeron 8 movimientos organizacionales, de los cuales cuatro fueron cambios en la última literal del código del puesto; tres modificaciones a la rama de cargo con la finalidad de alinear las funciones de los puestos con las atribuciones conferidas a sus unidades administrativas de adscripción, y una cancelación en el sistema RHnet, a efecto de atender la resolución de un juicio laboral.

Se verificó que en ese año la SEDESOL cumplió con los requisitos establecidos por la Secretaría de la Función Pública para obtener la aprobación y registro de las modificaciones organizacionales.

### **3. Dictaminar las propuestas de modificación de las estructuras organizacional y ocupacional**

Se constató que la SEDESOL contó con una metodología para dictaminar las propuestas de creación y modificación de las estructuras organizacional y ocupacional, la cual incluye la valuación de puestos de plazas presupuestarias permanentes y eventuales.

Debido a la naturaleza de las propuestas de modificación de ocho plazas presupuestarias, en 2015, la SEDESOL no aplicó la metodología señalada. No obstante, la dependencia emitió el dictamen núm. OM-DGPEO-001/2015 en el que se describieron los cambios que se propusieron, las causas de las mismas, y la conformación de su estructura ocupacional, la cual,

una vez implementados los cambios, sería de 3,934 puestos. El dictamen fue autorizado por el Oficial Mayor.

#### **4. Registrar las estructuras organizacional y ocupacional de la SEDESOL**

Se constató que, en 2015, la SEDESOL registró en el RHnet la solicitud de modificación organizacional, con la finalidad de someterla a aprobación de la Secretaría de la Función Pública y, una vez aprobada, se actualizó el Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP) de la dependencia con los cambios correspondientes.

La ASF verificó que, en 2015, la SEDESOL contó con los sistemas de Aprobación y Registro de Estructuras Organizacionales (SAREO), de Registro de Contratos de Prestación de Servicios Profesionales por Honorarios (SIREHO), coordinados por la SFP, y el de Honorarios (SIHO), con el propósito de mantener actualizada la información referente a las plazas de eventuales y de los contratos por honorarios, en donde se identificó una diferencia de 14 contratos en la información contenida en los dos últimos sistemas, ya que se registraron 28,860 y 28,846 contratos, respectivamente; sin embargo, no se acreditaron las causas de esta variación, lo que denota que la información no es clara ni confiable.

Como consecuencia de la reunión de resultados preliminares, mediante el oficio núm. OM/CG/DGPP/410/029 del 18 de octubre de 2016, la SEDESOL remitió el oficio núm. OM/DGPEO/400/414/0713/2016 del 12 de octubre de 2016, dirigido al Director General de Organización y Remuneraciones de la Administración Pública Federal, de la Subsecretaría de la Función Pública, en el que se señala la solicitud para que se autorice la apertura del SIREHO del ejercicio fiscal 2015, a fin de realizar el proceso de cancelación de 14 contratos de Servicios Profesionales por Honorarios y la validación correspondiente. Asimismo, la dependencia proporcionó un programa de actividades de reuniones, en el que se realizarán conciliaciones de los registros de ambos sistemas como medida preventiva para asegurar la calidad y confiabilidad del control de la información que se registra tanto en el "Sistema de Honorarios" (SIHO) de la SEDESOL como en el SIREHO de la Secretaría de la Función Pública (SFP).

#### **5. Alineación de la estructura orgánica de la SEDESOL con las atribuciones conferidas**

La ASF verificó que, en 2015, la SEDESOL contó con 62 unidades administrativas clasificadas de la manera siguiente: en 1 (1.6%) Oficina del Secretario; 3 (4.8%) subsecretarías; 1 (1.6%) oficialía mayor; 1 (1.6%) Órgano Interno de Control; 5 (8.1%) unidades; 19 (30.7%) direcciones generales, y 32 (51.6%) delegaciones estatales.

En el análisis del Reglamento Interior de la dependencia, se detectó que de las 62 (100%) unidades administrativas, 11 (17.8%) realizan actividades administrativas y se encuentran adscritas principalmente en la Oficialía Mayor; 18 (29.0%) ejecutan atribuciones derivadas directamente de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y 33 (53.2%) corresponden a las delegaciones estatales y a la Unidad de Coordinación de Delegaciones, que en su conjunto cumplen con las políticas, programas y acciones de la entidad fiscalizada.

#### **6. Cumplimiento de las mejoras identificadas en el Diagnóstico 2013**

La ASF verificó que en el "Diagnóstico sobre la Estructura Orgánica, Procesos Internos y el Gasto de Operación 2013", la SEDESOL estableció, para 2015, cinco compromisos en materia de estructuras organizacional y ocupacional.

Se constató que, en 2015, la SEDESOL realizó actividades para la atención de las cinco áreas de oportunidad detectadas en el diagnóstico sobre las estructuras organizacional y ocupacional, respecto de la actualización, publicación y estandarización de los manuales de organización y de procedimientos; la estructura orgánica, contratos por honorarios y plazas presupuestarias de carácter eventual; la implementación de una visión de procesos mediante el rediseño organizacional, y el proceso automatizado de interoperabilidad entre áreas internas; sin embargo, la entidad no señaló en qué medida contribuyó a mejorar la gestión pública con el avance en la atención de dichas áreas de oportunidad.

**15-0-20100-07-0280-07-001 Recomendación al Desempeño**

Para que la Secretaría de Desarrollo Social considere investigar las causas por las que, en 2015, no acreditó en qué medida contribuyó a mejorar la gestión pública con el avance de la atención de las áreas de oportunidad establecidas en el Diagnóstico sobre la Estructura Orgánica, Procesos Internos y el Gasto de Operación 2013, respecto de la actualización y publicación de los Manuales de Organización y Manuales de Procedimientos; la estructura orgánica, contratos por honorarios y plazas presupuestarias de carácter eventual; la estandarización de los Manuales de Organización y Manuales de Procedimientos y, con base en los resultados, adopte las medidas necesarias para determinar en qué medida el avance de las áreas de oportunidad establecidas en dicho diagnóstico, contribuyeron a la mejora de la gestión, e informe y acredite a la Auditoría Superior de la Federación los resultados del análisis y de las acciones emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

**7. Contribuir a la mejora de la gestión pública**

La SEDESOL acreditó documentalmente los avances obtenidos, en 2015, en la atención de los compromisos establecidos en las Bases de Colaboración 2013 y en el Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018, relativos a ajustar las estructuras orgánicas de las dependencias y entidades; reorientar las funciones en las unidades administrativas de las dependencias y entidades, y en sus plazas adscritas, evitando duplicidades; promover la eliminación de plazas de mandos medios y superiores cuya existencia no tenga justificación; privilegiar la contratación de prestación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios hacia áreas sustantivas; presentar propuestas de modificación organizacional que incluyan funciones transversales susceptibles a compactarse, y priorizar la distribución de plazas asignadas al sector para fortalecer las áreas de atención a la sociedad y las áreas sustantivas; sin embargo, la entidad no señaló en qué medida contribuyó a mejorar la gestión pública con el avance en la atención de dichos compromisos.

**15-0-20100-07-0280-07-002 Recomendación al Desempeño**

Para que la Secretaría de Desarrollo Social considere investigar las causas por las que, en 2015, no acreditó en qué medida contribuyó a la mejora de la gestión mediante el avance de la atención de los compromisos en las bases de colaboración relativos a ajustar las estructuras orgánicas de las dependencias y entidades; reorientar las funciones en las unidades administrativas de las dependencias y entidades, y en sus plazas adscritas, evitando duplicidades; promover la eliminación de plazas de mandos medios y superiores cuya existencia no tenga justificación; privilegiar la contratación de prestación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios hacia áreas sustantivas; presentar propuestas de modificación organizacional que incluyan funciones transversales susceptibles

a compactarse; y priorizar la distribución de plazas asignadas al sector para fortalecer las áreas de atención a la sociedad y las áreas sustantivas y, con base en los resultados, adopte las medidas necesarias para acreditar la contribución a la mejora con los avances de la atención de los compromisos, con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en las bases de colaboración de la SEDESOL 2013 y en el Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018, e informe y acredite a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y de las acciones emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

**8. Gasto para la operación del Pp M001 “Actividades de Apoyo Administrativo” SEDESOL**

En 2015, la SEDESOL ejerció 1,511,106.0 miles de pesos para la operación del programa presupuestario M001 “Actividades de apoyo administrativo” y la Dirección General de Procesos y Estructuras Organizacionales, unidad administrativa responsable de planear, dirigir, controlar y evaluar las acciones de mejora en materia organizacional, erogó 34,672.7 miles de pesos, montos mayores en 123,417.8 miles de pesos (8.9%), y 10,909.6 miles de pesos (45.9%), respectivamente, al presupuesto original.

La primera variación se debió al aumento en el ejercicio del gasto para las partidas 12201, Remuneraciones al personal eventual del CONEVAL; 12101, Honorarios del Sector Central, y del 12201, Sueldos base al personal eventual de la CONADIS.

La segunda variación se explica por el mayor gasto en los capítulos 1000 “Servicios Personales” para la remuneración al personal permanente y transitorio; 2000 “Materiales y suministros” en el pago destinado a alimentos, y 3000 “Servicios Generales” para cubrir gastos de arrendamiento y pago de servicios profesionales, científicos, técnicos y de otra índole.

La SEDESOL, mediante el Sistema de Honorarios (SIHO), verifica que el ejercicio del gasto corresponda a actividades de apoyo administrativo; sin embargo, el sistema no emite reportes o consultas relacionadas con dicha validación, por lo que no acreditó documentalmente la contribución del ejercicio de los recursos para avanzar en el logro de los objetivos en materia de las estructuras organizacional y ocupacional.

Como consecuencia de la reunión de resultados preliminares, mediante el oficio núm. OM/CG/DGPP/410/029 del 18 de octubre de 2016, la SEDESOL entregó el “Dictamen técnico y funcional de Contratos de Prestación de Servicios Profesionales por Honorarios”, elaborado en 2015 para sus unidades administrativas, en el que se constató que dicho dictamen se realizó como mecanismo de validación de las actividades que deberá cumplir el personal contratado.

Asimismo, la ASF constató que dicho dictamen contiene: la normativa que regula su emisión, la descripción de las propuestas para la contratación de servicios profesionales por honorarios, el análisis técnico y funcional, y la opinión técnica, en la que se establece el resultado de la revisión a las propuestas de contrataciones y a las Justificaciones Técnico Funcional que presentan las unidades administrativas que requieren el servicio.

Por lo anterior, la ASF comprobó que el dictamen es un mecanismo para hacer las consultas relacionadas con la validación de las actividades que deberá cumplir el personal contratado, las cuales deben estar suscritas en el Contrato de Servicios Profesionales por Honorarios



correspondiente, cuya ejecución y cumplimiento es responsabilidad tanto del prestador de servicios, como de la Unidad Administrativa solicitante.

#### **9. Control Interno**

En 2015, la SEDESOL cumplió con las cinco Normas Generales de Control Interno, lo cual le permitió contar con un entorno y clima organizacional de respeto e integridad, con actitud de compromiso y congruente con los valores éticos del servicio público, en estricto apego al marco jurídico que rige a la APF.

#### **10. Rendición de Cuentas**

En la exposición de motivos del Proyecto del Presupuesto de Egresos de la Federación 2015, se reportó que las dependencias y entidades de la APF suscribieron, en 2013, Bases de Colaboración, con el fin de contar con un gobierno eficiente, orientado a resultados, que mejore la gestión pública y contribuya al cumplimiento del Programa para un Gobierno Cercano y Moderno.

En la Cuenta Pública 2015, se reportó que la Secretaría de Desarrollo Social ejerció 1,511,106.0 miles de pesos (mdp) para la operación del programa presupuestario M001 "Actividades de apoyo administrativo", lo que representó un aumento de 123,417.8 (8.9%) miles de pesos en relación con el presupuesto aprobado de 1,387,688.2 mdp. Del presupuesto erogado, 34,672.7 miles de pesos correspondieron a la Dirección General de Procesos y Estructuras Organizacionales, unidad administrativa responsable de planear, dirigir, controlar y evaluar las acciones de mejora en materia organizacional, la cual gastó 10,909.6 (45.9%) miles de pesos más del monto autorizado de 23,763.1 mdp.

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

En 2015, la SEDESOL realizó modificaciones, dictaminó y registró su estructura organizacional y ocupacional, la cual se integró por 32,814 servidores públicos y fue consistente con las atribuciones otorgadas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; sin embargo, la falta de acreditación para determinar en qué medida contribuyó a la gestión pública mediante las áreas de oportunidad identificadas en el Diagnóstico sobre la Estructura Orgánica, Procesos Internos y el Gasto de Operación 2013, así como en las Bases de Colaboración, limitó conocer en qué medida se atendió el problema público consistente en el inadecuado diseño de las estructuras organizacionales y ocupacionales de la APF, y la forma en que las acciones de la SEDESOL, realizadas en 2015, contribuyeron a mejorar la gestión pública y al cumplimiento de objetivos estratégicos.

#### ***Resumen de Observaciones y Acciones***

Se determinó(aron) 2 observación(es) la(s) cual(es) generó(aron): 2 Recomendación(es) al Desempeño.

#### ***Dictamen***

El presente dictamen se emite el 28 de octubre de 2016, fecha de conclusión de los trabajos de auditoría. Ésta se practicó sobre la información proporcionada por la entidad fiscalizada de cuya veracidad es responsable; fue planeada y desarrollada de acuerdo con el objetivo de fiscalizar el diseño y modificación de las estructuras organizacional y ocupacional que la

SEDESOL realizó y presentó ante la SFP para que fueran aprobadas y registradas, y se aplicaron los procedimientos y las pruebas selectivas que se estimaron necesarios; en consecuencia, existe una base razonable para sustentar el presente dictamen.

Del análisis del programa de mediano plazo, se identificó que la problemática consiste en el inadecuado diseño de las estructuras organizacional y ocupacional, debido a que las dependencias y entidades de la APF carecían de diagnósticos que les permitieran identificar las áreas de mejora de sus estructuras, por lo que eran ineficientes en su actuación y en el ejercicio de los recursos públicos, ya que no contaban con objetivos claros, estaban poco orientados al logro de resultados, los servidores públicos operaban con funciones duplicadas y había plazas sin justificación.

Para atender dicha problemática, en 2015, mediante el programa presupuestario M001 “Actividades de Apoyo Administrativo”, la SEDESOL ejerció 1,511,106.0 miles de pesos, monto superior en 123,417.8 miles de pesos (8.9%) respecto del presupuesto asignado, con objeto de refrendar, crear o modificar, dictaminar y registrar sus estructuras organizacional y ocupacional, a fin de contribuir a mejorar la gestión pública, evitar duplicidades y orientar las estructuras al logro de los objetivos estratégicos.

Los resultados de auditoría mostraron que, en 2015, la estructura ocupacional de la SEDESOL se integró por 32,814 de plazas y se identificó que, por cada plaza permanente en las categorías de mandos medios y superiores, existen 5.5 contratos de honorarios de la misma categoría.

La SEDESOL elaboró un escenario de modificación organizacional en el que se incluyeron ocho cambios que no alteraron la integración de la estructura organizacional y ocupacional de la dependencia. Se verificó que, en 2015, la SEDESOL dispuso de una metodología para la dictaminación de los puestos de plazas presupuestarias permanentes y eventuales, y de una Matriz de alineación de objetivos y funciones, a fin de facilitar el análisis de las propuestas de modificación de las estructuras organizacionales.

Se constató que la SEDESOL realizó el registro de las ocho modificaciones a su estructura organizacional en el sistema RHnet y actualizó el Sistema Integral de Administración de Personal para dar seguimiento, control, e intercambiar institucionalmente la información en materia de recursos humanos.

Respecto de la alineación de la estructura orgánica de la SEDESOL, se verificó que, en 2015, ésta fue consistente con las atribuciones del Reglamento Interior de la dependencia y la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

La SEDESOL no acreditó la contribución a la mejora de la gestión mediante los avances en la atención de las áreas de oportunidad y los compromisos asumidos en el Diagnóstico sobre la Estructura Orgánica, Procesos Internos y el Gasto de Operación y en las Bases de Colaboración 2013.

En opinión de la ASF, persiste el problema relativo al inadecuado diseño de la estructura organizacional y ocupacional de la SEDESOL, al no acreditar la contribución a la mejora de la gestión mediante los avances en la atención de las áreas de oportunidad y los compromisos asumidos en el Diagnóstico sobre la Estructura Orgánica, Procesos Internos y el Gasto de Operación 2013 y en las Bases de Colaboración.

La atención de las recomendaciones por parte de la SEDESOL contribuirá a dar seguimiento al avance en el cumplimiento de los compromisos asumidos por la SEDESOL en el Diagnóstico sobre la Estructura Orgánica, Procesos Internos y el Gasto de Operación 2013 y en las Bases de Colaboración suscritas en 2013, así como la revisión y fortalecimiento de procedimientos y mecanismos que permitan documentar los avances anuales de los compromisos relacionados con las modificaciones a las estructuras organizacional y ocupacional, para orientarlas hacia objetivos estratégicos y mejorar la gestión pública.

### **Apéndices**

#### *Procedimientos de Auditoría Aplicados*

1. Comprobar que, en 2015, la SEDESOL refrendó su estructura organizacional y ocupacional.
2. Verificar que, en 2015, la dependencia creó o modificó sus estructuras organizacionales y ocupacionales.
3. Constatar que, en 2015, la SEDESOL dictaminó sus estructuras organizacionales y ocupacionales.
4. Comprobar que la dependencia registró sus estructuras organizacionales y ocupacionales.
5. Verificar que la estructura orgánica de la SEDESOL se alineó a las atribuciones conferidas.
6. Constatar que la dependencia cumplió con los compromisos asumidos en el Diagnóstico sobre la Estructura Orgánica, Procesos Internos y el Gasto de Operación, 2013.
7. Comprobar que, en 2015, la entidad fiscalizada cumplió con los compromisos asumidos en las Bases de Colaboración, 2013.
8. Analizar el gasto realizado en la operación del Pp M001 "Actividades de Apoyo Administrativo" en 2015.
9. Verificar que el Control Interno de la SEDESOL le permite cumplir razonablemente con los objetivos y metas en materia de integración de sus estructuras organizacional y ocupacional.
10. Verificar que la dependencia reportó en la Cuenta Pública de 2015 información sobre el cumplimiento de los objetivos y metas en la integración de las estructuras organizacional y ocupacional establecidos en el PEF de ese año.

#### *Áreas Revisadas*

Dirección General de Procesos y Estructuras Organizacionales

#### *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. Otras disposiciones de carácter general, específico, estatal o municipal: Diagnóstico sobre la Estructura Orgánica, Procesos Internos y el Gasto de Operación; Bases de Colaboración suscritas en 2013; Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018.

*Fundamento Jurídico de la ASF para Promover Acciones*

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

Artículo 79, fracción II, párrafos tercero y quinto, y fracción IV, párrafos primero y penúltimo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículos 6, 12, fracción IV; 13, fracciones I y II; 15, fracciones XIV, XV y XVI; 29, fracción X; 32; 39; 49, fracciones I, II, III y IV; 55; 56, y 88, fracciones VIII y XII, de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de mayo de 2009, en relación con los Transitorios PRIMERO y CUARTO del Decreto por el que se expide la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación; y se reforman el artículo 49 de la Ley de Coordinación Fiscal, y el artículo 70 de la Ley General de Contabilidad Gubernamental, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2016.

*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 determinadas por la Auditoría Superior de la Federación, y que se presentó a esta entidad fiscalizadora para los efectos de la elaboración definitiva del Informe del Resultado.