

**Secretaría de la Función Pública**

**Evaluación del Funcionamiento del OIC en la Secretaría de Desarrollo Social en el Contexto de su Sistema de Control Interno**

Estudio: 15-0-27100-13-0288

288-DS

***Criterios de Selección***

Esta evaluación se seleccionó con base en la estrategia definida por la ASF para la presentación de informes integrales en 13 dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en atención de lo establecido en el Plan Estratégico de la ASF (2011-2017), en relación con la promoción del fortalecimiento del control interno de los entes auditados en la fiscalización superior.

***Objetivo***

Revisar la gestión del Órgano Interno de Control en el fortalecimiento del Control Interno de la institución, con base en las disposiciones normativas aplicables, el Marco Integrado de Control Interno y las prácticas internacionales en la materia.

***Alcance***

Se revisaron las actividades que realizó el OIC en la SEDESOL para fortalecer el control interno institucional, las que desarrolló para coordinar las actividades de los OIC en los órganos administrativos desconcentrados y en las entidades paraestatales del sector, a efecto de mejorar la fiscalización y el control preventivo, así como distintos elementos de su operación, para el cumplimiento de las facultades que tiene conferidas.

Asimismo, se revisaron las acciones realizadas por las distintas unidades administrativas de la SFP para coordinar, dirigir y evaluar el desempeño del titular del OIC en la SEDESOL y el de sus áreas de Responsabilidades, Auditoría y Quejas.

***Antecedentes***

En mayo de 2015 se llevó a cabo la reforma constitucional en materia de combate a la corrupción, en la cual se privilegia el enfoque preventivo, al poner atención especial en las causas que generan los hechos de corrupción.

Dicha reforma comprendió, entre otros temas, la creación del Sistema Nacional Anticorrupción (SNA),<sup>1/</sup> así como las nuevas facultades para los órganos internos de control en los entes públicos federales, estatales, municipales y la Ciudad de México, para prevenir, corregir e investigar actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas; sancionar aquéllas distintas a las que son competencia del Tribunal Federal

---

<sup>1/</sup> Instancia de coordinación entre las autoridades de todos los órdenes de gobierno competentes en la prevención, detección y sanción de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, así como en la fiscalización y control de recursos públicos. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, artículo 113, Diario Oficial de la Federación, (DOF) 27-01-2016.

de Justicia Administrativa, y revisar el ingreso, egreso, manejo, custodia y aplicación de recursos públicos federales y participaciones federales, así como presentar las denuncias por hechos u omisiones que pudieran ser constitutivos de delito ante la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción a que se refiere la Constitución.<sup>2/</sup>

Como parte integrante del SNA se encuentra el Sistema Nacional de Fiscalización (SNF), del cual forman parte la Auditoría Superior de la Federación (ASF) y la Secretaría de la Función Pública (SFP), con los órganos internos de control de la Administración Pública Federal (APF), entre otros participantes.<sup>3/</sup> Este sistema tiene por objeto establecer acciones y mecanismos de coordinación entre los integrantes del mismo y, en el ámbito de sus respectivas competencias, promover el intercambio de información, ideas y experiencias encaminadas a avanzar en el desarrollo de la fiscalización de los recursos públicos.<sup>4/</sup>

Al respecto, la función de los órganos internos de control, como instancias de supervisión y vigilancia de las instituciones de la APF, es acorde con los objetivos del SNF al coadyuvar en el funcionamiento del sistema de control y evaluación gubernamental, vigilar el cumplimiento de las normas de control expedidas por la SFP, así como analizar y proponer, con un enfoque preventivo, normas, lineamientos, mecanismos y acciones para fortalecer el control interno de las instituciones en las que se encuentren designados.<sup>5/</sup>

También, conjuntamente con los titulares de sus áreas de Responsabilidades, Auditoría y Quejas, son responsables de mantener el control interno de la dependencia o entidad a la que se encuentren adscritos, apoyar la política de control interno, la toma de decisiones relativas al cumplimiento de los objetivos y políticas institucionales, así como al óptimo desempeño de servidores públicos y órganos, a la modernización continua y desarrollo eficiente de la gestión administrativa y al correcto manejo de los recursos públicos.<sup>6/</sup>

---

<sup>2/</sup> **DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de combate a la corrupción**, DOF 27-05-2015.

<sup>3/</sup> Forman parte del Sistema Nacional de Fiscalización la Secretaría de la Función Pública; la Auditoría Superior de la Federación; las Contralorías Estatales; las Entidades Fiscalizadoras Superiores Locales, y los Órganos Internos de Control de la Administración Pública Federal y Paraestatal, del Poder Legislativo, del Poder Judicial y de los Órganos Constitucionales Autónomos. Integrantes del Sistema Nacional de Fiscalización. Recuperado de <http://www.snf.org.mx/integrantes.aspx>; consulta realizada el 30-11-2016.

<sup>4/</sup> **Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción**, artículo 37, DOF 18-07-2016.

<sup>5/</sup> **Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública**, artículo 79, DOF 15-04-2009.

<sup>6/</sup> **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal**, artículo 44, DOF 18-07-2016.

En relación con lo anterior, la ASF incorporó en la revisión de las cuentas públicas 2012 a 2014 una serie de estudios en materia de control interno, administración de riesgos, promoción de la integridad y prevención de la corrupción, dirigidos a 290 instituciones de la APF,<sup>2/</sup> en los cuales se detectaron áreas de oportunidad y se propusieron estrategias para su atención.

Como parte de la estrategia definida por la ASF para coadyuvar en el fortalecimiento del control interno de los entes fiscalizados, se determinó evaluar la gestión de los órganos internos de control en la optimización, mejora y fortalecimiento del control interno en algunas instituciones, entre ellas, la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).

Cabe señalar que de acuerdo con la normativa aplicable, el titular del OIC en la SEDESOL es competente para realizar acciones de vigilancia y fiscalización en los órganos administrativos desconcentrados de esa secretaría que no cuenten con su propio OIC,<sup>3/</sup> asimismo, tiene atribuciones para coordinar las actividades de los titulares de los OIC en los órganos administrativos desconcentrados de la secretaría y en sus entidades paraestatales coordinadas, a efecto de mejorar la fiscalización y el control preventivo del Sector de Desarrollo Social.<sup>3/</sup>

En relación con las auditorías realizadas por la ASF a la SEDESOL, se detectó que en diversas cuentas públicas existe recurrencia en las observaciones por debilidades o desactualizaciones en su sistema de control interno.

Asimismo, en los estudios realizados por la ASF en materia de control interno, administración de riesgos e integridad, la SEDESOL obtuvo los resultados que se muestran a continuación:

---

<sup>2/</sup> Auditoría Superior de la Federación, **Informe del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2012**, Estudio General de la Situación que Guarda el Sistema de Control Interno Institucional en el Sector Público Federal (núm. 1172) y Estudio Técnico para la Promoción de la Cultura de Integridad en el Sector Público (núm. 1173); **Informe del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2013**, Continuidad a los Estudios de Control Interno y a la Difusión del Estudio de Integridad en el Sector Público (núm. 1198); **Informe del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2014**, Estudio sobre las Estrategias para el Fortalecimiento de los Sistemas de Control Interno en el Sector Público Federal (núm. 1641) y Estudio sobre las Estrategias para Enfrentar la Corrupción Establecidas en las Instituciones del Sector Público Federal (núm. 1642).

<sup>3/</sup> Secretaría de Desarrollo Social, **Manual de Organización General de la Secretaría de Desarrollo Social**, artículo 47, DOF 14-07-2015.

<sup>3/</sup> Secretaría de la Función Pública, **Acuerdo que establece las funciones del Titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, para coordinar las actividades de los Titulares de los Órganos Internos de Control en los órganos administrativos desconcentrados de dicha Secretaría y en las entidades paraestatales que integran el Sector de Desarrollo Social**, DOF 06-09-2013.

RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS EN MATERIA DE CONTROL INTERNO, RIESGOS E INTEGRIDAD  
REALIZADOS POR LA ASF A LA SEDESOL  
CUENTA PÚBLICA 2014

Estudio	Puntaje (rango de 0 a 100)	Estatus	Estatus de implementación
Implementación de los Sistemas de Control Interno	65	Medio	Se requiere atender las áreas de oportunidad que fortalezcan el Sistema de Control Interno Institucional.
Proceso General de Administración de Riesgos	19	Bajo	Se requieren mejoras sustanciales para establecer o fortalecer el proceso de Administración de Riesgos.
Estrategias para Enfrentar la Corrupción	18	Bajo	Se requiere establecer estrategias para enfrentar la corrupción y fortalecer el proceso de Administración de Riesgos, que incluya los de corrupción.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en los resultados de los estudios sobre la Implementación de Estrategias para el Fortalecimiento de los Sistemas de Control Interno en el Sector Público Federal (núm. 1641) y sobre las Estrategias para Enfrentar la Corrupción Establecidas en las Instituciones del Sector Público Federal (núm. 1642), ambos publicados en el Informe de Resultados de la Cuenta Pública 2014.

## Enfoque

La evaluación consistió en revisar y valorar las acciones realizadas por el OIC en la SEDESOL para vigilar, supervisar y fiscalizar que la dependencia cumplió con las disposiciones legales y el marco normativo en materia de control interno, y compararlas con el Marco Integrado de Control Interno (MICI), y las prácticas internacionales en la materia, para identificar posibles áreas de oportunidad, y sugerir estrategias de mejora para su funcionamiento.

Los aspectos evaluados fueron los siguientes:

- Metodología utilizada por el OIC para elaborar un mapa de riesgos de la institución.
- Elaboración de los programas anuales de trabajo del OIC para 2015 y 2016, con base en riesgos.
- Impacto de la gestión del OIC en el Sistema de Control Interno Institucional (SCII).
- Capacidad operativa, competencias profesionales y capacitación al personal del OIC.
- Actividades de coordinación del titular del OIC en la SEDESOL con los titulares de los OIC en los OAD y entidades paraestatales del sector.
- Actividades de coordinación, dirección y evaluación realizadas por las unidades administrativas de la SFP, en relación con la gestión del OIC en la SEDESOL.

## Contexto General de la SEDESOL

La SEDESOL se encarga de fortalecer el desarrollo, la inclusión y la cohesión social en el país mediante la instrumentación, coordinación y seguimiento de las políticas de combate efectivo de la pobreza; atención específica de sectores de población desprotegidos; atención a los derechos de la niñez, la juventud, los adultos mayores y las personas con discapacidad; así

como la promoción de la construcción de obras de infraestructura y equipamiento para fortalecer el desarrollo e inclusión social, entre otras.<sup>10/</sup>

El sector está conformado por la secretaría y 9 instituciones, correspondientes a 2 Órganos Administrativos Desconcentrados (Instituto Nacional de Desarrollo Social y Coordinación Nacional de PROSPERA Programa de Inclusión Social); 2 Empresas de Participación Estatal Mayoritaria (Diconsa, S.A. de C.V., y Liconsa, S.A. de C.V.); 4 Organismos Descentralizados (Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad e Instituto Mexicano de la Juventud); y 1 Fideicomiso (Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías).

### **Programas presupuestarios del sector**

En 2015, el presupuesto que ejerció el sector desarrollo social ascendió a 112,439,969.1 miles de pesos, de los cuales 112,408,156.0 miles de pesos fueron ejercidos por 31 programas presupuestarios, de éstos, en 18, por 60,721,826.3 miles de pesos, el OIC en la SEDESOL tuvo competencia para fiscalizarlos directamente y en 13, por 51,686,329.7 miles de pesos, los responsables de su fiscalización fueron los OIC en el resto de las instituciones del sector (empresas de participación estatal mayoritaria, organismos descentralizados, fondos y fideicomisos).<sup>11/</sup> La diferencia por 31,813.1 miles de pesos correspondió al presupuesto ejercido por el OIC en la SEDESOL.

Los programas antes señalados apoyan principalmente a la población en condiciones de pobreza, marginación y rezago social. A continuación se presentan los más representativos, de acuerdo con su presupuesto ejercido; el OIC que tiene la facultad de vigilarlos y fiscalizarlos; las áreas responsables de su administración; el tipo de apoyo, e información relativa a su fiscalización en 2015.

---

<sup>10/</sup> **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal**, artículo 32, DOF 24-12-2014. Última reforma DOF 19-12-2016.

<sup>11/</sup> Empresas de Participación Estatal Mayoritaria: Diconsa, S.A. de C.V., y Liconsa, S.A. de C.V.; Organismos Descentralizados: Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad e Instituto Mexicano de la Juventud; Fondos y Fideicomisos: Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías.

Informe del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2015

PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DEL SECTOR DESARROLLO SOCIAL  
CUENTA PÚBLICA 2015  
(Miles de pesos)

Núm.	Programa	Importe	%	Tipo de apoyo	Área principal que lo administra <sup>2/</sup>	Fiscalizada por el OIC (Sí / No)
<b>Fiscalizables directamente por el OIC en la SEDESOL</b>						
1	Pensión para Adultos Mayores	39,707,216.3	35.3%	Económico	DGAGP	No
2	Definición y conducción de la política del desarrollo social y comunitario, así como la participación social	4,037,436.3	3.6%	-	DE / UOSCS	No
3	Programa de estancias infantiles para apoyar a madres trabajadoras	3,641,220.6	3.3%	Económico	DE	No
4	Programa para el Desarrollo de Zonas Prioritarias	3,251,343.3	2.9%	Económico	UM / DE	Sí
5	Comedores Comunitarios	3,155,740.9	2.8%	En especie	DGPS	No
6	Programa de Empleo Temporal (PET)	1,892,280.3	1.7%	Económico	DGAGP	Sí
7	Seguro de vida para jefas de familia	1,045,408.5	0.9%	Económico	DGSVJF	Sí
8a <sup>1/</sup>	Apoyo al proceso presupuestario y para mejorar la eficiencia institucional	1,045,821.3	0.9%	-	DGRH	No
	10 Programas con importe menor	2,945,358.8	2.6%	-	DE	Sí <sup>3/</sup>
	<b>18 programas fiscalizables por el OIC en la SEDESOL, uno de ellos fiscalizable de manera compartida</b>	<b>60,721,826.3</b>	<b>54.0%</b>			
<b>Fiscalizables por los OIC de las instituciones del sector</b>						
8b	Apoyo al proceso presupuestario y para mejorar la eficiencia institucional <sup>1/</sup>	596,154.7	0.5%	-	PROSPERA	No
9	PROSPERA Programa de Inclusión Social	37,911,332.6	33.7%	Económico	PROSPERA	Sí
10	Programa de Apoyo Alimentario	6,384,201.4	5.7%	Económico	PROSPERA	Sí
11	Programa de adquisición de leche nacional a cargo de LICONSA, S. A. de C. V.	2,286,034.8	2.0%	-	LICONSA	No
12	Programa de Abasto Rural a cargo de Diconsa, S.A. de C.V. (DICONSA)	1,994,437.4	1.8%	-	DICONSA	No
13	Programa de Abasto Social de Leche a cargo de Liconsa, S.A. de C.V.	1,166,413.8	1.0%	-	LICONSA	Sí
	8 Programas con importe menor	1,347,755.0	1.3%	-		No
	<b>13 programas fiscalizables por los OIC coordinados</b>	<b>51,686,329.7</b>	<b>46.0%</b>			
	<b>Presupuesto fiscalizable</b>	<b>112,408,156.0</b>				
	Presupuesto ejercido por el OIC en la SEDESOL	31,813.1				
	<b>Total Presupuesto del Sector</b>	<b>112,439,969.1</b>				

FUENTE: Elaborado por la ASF con información de la Cuenta de la Hacienda Pública Federal 2015, Gasto por Categoría Programática, Ramo 20 (Sector Desarrollo Social), Manual de Organización General de la Secretaría de Desarrollo Social, artículo 47.

<sup>1/</sup> El programa apoyo al proceso presupuestario y para mejorar la eficiencia institucional, se administra a nivel central y por las entidades de control indirecto.

<sup>2/</sup> Dirección General de Atención a Grupos Prioritarios (DGAGP), Delegaciones Estatales (DE), Unidad de la Oficina de la Secretaría y Comunicación Social (UOSCS), Unidad de Microrregiones (UM), Dirección General de Participación Social (DGPS), Dirección General de Seguro de Vida para Jefas de Familia (DGSVJF), Dirección General de Recursos Humanos (DGRH), Coordinación Nacional de PROSPERA Programa de Inclusión Social (PROSPERA), Liconsa, S.A. de C.V. (LICONSA) y Diconsa, S.A. de C.V. (DICONSA).

<sup>3/</sup> Se fiscalizaron los programas de Atención a Jornaleros Agrícolas (PAJA) y 3x1 para Migrantes.

**Programas fiscalizables directamente por el OIC en la SEDESOL.**

1. *Programa Pensión para Adultos Mayores (PAM)*. Apoya (económicamente y en especie), a personas de 65 años de edad en adelante que no reciben una pensión o jubilación.
2. *Definición y Conducción de la Política del Desarrollo Social y Comunitario, así como la Participación Social*. Recursos presupuestarios de carácter administrativo que se ejercen en apoyo a los programas sustantivos a cargo de la SEDESOL.
3. *Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras (PEI)*. Apoya a madres, padres o cuidadores que buscan empleo o estudian.
4. *Programa para el Desarrollo de Zonas Prioritarias (PDZP)*. Apoya a localidades rurales de alta y muy alta marginación. Cabe señalar que para el ejercicio 2016 este programa fue transferido a la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano.
5. *Comedores Comunitarios (CC)*. Tiene el objetivo de incrementar el acceso a alimentos en los territorios urbanos y rurales ubicados en zonas de atención prioritaria mediante la instalación y operación de comedores constituidos por medio de la participación social.
6. *Programa de Empleo Temporal (PET)*. Tiene el objetivo de mitigar el impacto económico y social de las personas de 16 años de edad o más que ven disminuidos sus ingresos o su patrimonio, ocasionado por situaciones sociales y económicas adversas, emergencias o desastres. En este programa participan la SEDESOL, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, y la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.
7. *Seguro de Vida para Jefas de Familia (SVJF)*. Otorga recursos a personas en orfandad materna.
8. *Apoyo al Proceso Presupuestario y para Mejorar la Eficiencia Institucional*. Tiene el objetivo de mejorar la eficiencia institucional por medio del apoyo a las actividades administrativas desarrolladas por las oficialías mayores o áreas homólogas. (Es fiscalizable por los OIC en la SEDESOL y en PROSPERA).

**Programas fiscalizables por los OIC coordinados por el OIC en la SEDESOL**

9. *PROSPERA Programa de Inclusión Social*. Contribuye a fortalecer el cumplimiento de los derechos sociales que potencien las capacidades de las personas en situación de pobreza, por medio de acciones que amplíen sus capacidades en alimentación, salud y educación, y mejoren su acceso a otras dimensiones del bienestar. (OIC en PROSPERA)
10. *Programa de Apoyo Alimentario (PAL)*. Contribuye a mejorar el acceso a la alimentación de las familias que no cuentan con ingresos suficientes para su alimentación, mediante la entrega de apoyos monetarios. (OIC en PROSPERA)
11. *Programa de Adquisición de Leche Nacional a cargo de Liconsa, S.A. de C.V. (PALN)*. Contribuye al acceso a leche de calidad mediante la adquisición de leche fresca a

productores, asociaciones, comercializadores e industriales nacionales, a precios de mercado. (OIC en LICONSA)

12. Programa de Abasto Rural a cargo de Diconsa, S.A. de C.V. (PAR). Facilita el acceso físico o económico a productos básicos y complementarios, económicos y de calidad, en forma eficaz y oportuna, en localidades de alta o muy alta marginación. (OIC en DICONSA)
13. *Programa de Abasto Social de Leche a cargo de Liconsa, S.A. de C.V. (PASL)*. Apoya a las personas beneficiarias mediante el acceso al consumo de leche fortificada, de calidad y bajo precio. (OIC en LICONSA)

## **Resultados**

### **1. Gestión del OIC en la SEDESOL**

La gestión del OIC comprendió las actividades ejecutadas para el cumplimiento de sus funciones, las cuales se reflejaron en su Programa Anual de Trabajo (PAT), que de conformidad con los lineamientos para su elaboración<sup>12/</sup> deben estar orientadas a la supervisión, vigilancia, y fortalecimiento del SCII.

Para facilitar su comprensión, se presentan a continuación los resultados del análisis de los referidos lineamientos y posteriormente el análisis de las actividades clasificadas en el contexto de los componentes del SCII.

#### **Programa Anual de Trabajo**

##### **Metodología para la Elaboración del PAT**

Para la elaboración del PAT de los órganos internos de control, la SFP emite anualmente los lineamientos que establecen las políticas y directrices que se deben considerar para la planeación, programación y seguimiento de las estrategias y acciones que llevarán a cabo para cumplir con sus atribuciones.

Al respecto, se identificó que los lineamientos emitidos para la elaboración del PAT 2015 establecían 24 elementos a considerar para la investigación previa que sirve de base para la determinación de riesgos; sin embargo, en los aplicables para 2016, ya no los incluye, situación que al dejar su determinación a criterio de los órganos internos de control, propicia la falta de estandarización en el proceso y puede repercutir en su calidad.

Asimismo, los lineamientos referidos no establecen la metodología para la identificación, evaluación y priorización de los riesgos estratégicos, para su posterior representación gráfica en los cuadrantes del mapa de riesgos institucional, con base en su probabilidad de ocurrencia y grado de impacto.

---

<sup>12/</sup> Secretaría de la Función Pública, Lineamientos Generales para la Formulación de los Programas de Trabajo de los Órganos Internos de Control 2015 y 2016, México, 2014 y 2015.



**Riesgos Determinados por la SEDESOL y su OIC**

En 2015, la SEDESOL identificó 20 riesgos estratégicos para el cumplimiento de sus objetivos y el OIC determinó 9. Por lo que corresponde al ejercicio 2016, la secretaría identificó 10, en tanto que el OIC determinó 7; sin embargo, no guardan relación entre sí.

Asimismo, los correspondientes a la secretaría, de un año a otro, son diferentes y en los de 2016, el OIC solo dio seguimiento a 5 de los determinados en 2015.

Cabe señalar que el OIC no cuenta con un inventario de riesgos de la SEDESOL que incluya los determinados en ejercicios anteriores, situación que no permite conocer la evolución, control y seguimiento que les dieron.

**15-0-27100-0E-0288-01-001 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, en el ámbito de sus atribuciones, incluya en los Lineamientos Generales para la Formulación de los Programas de Trabajo de los Órganos Internos de Control, una metodología que contenga los criterios que deben considerar para la identificación, evaluación y priorización de los riesgos institucionales; con la finalidad de que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, considere los elementos básicos para la elaboración de su matriz de riesgos, que le permita planear, programar y ejecutar actividades de vigilancia, fiscalización y de seguimiento a procesos, programas y áreas sustantivas, que coadyuven al logro de los objetivos institucionales, la buena gobernanza, la prevención, disuasión y combate a la corrupción, la mejora continua, e impacten en el fortalecimiento del Sistema del Control Interno Institucional; debido a que en los lineamientos para 2016, no se establece la metodología para la identificación y evaluación de los riesgos estratégicos para su posterior priorización y presentación gráfica en los cuadrantes del mapa de riesgos institucional.

**15-0-27100-0E-0288-01-002 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, en el ámbito de sus atribuciones, incluya en los Lineamientos Generales para la Formulación de los Programas de Trabajo de los Órganos Internos de Control, la obligación de llevar un inventario de riesgos institucionales, a fin de conocer su evolución en el tiempo, su seguimiento, así como la eficacia y eficiencia de los controles implementados para su atención. Lo anterior debido a que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, sólo registró los riesgos del ejercicio correspondiente y no dispone de un inventario de riesgos que incluya los determinados en ejercicios anteriores, así como su evolución, control y seguimiento que les dieron.

**2. Actividades Programadas por el OIC en los PAT 2015 y 2016**

El OIC programó 92 actividades en su PAT 2015, de las cuales canceló 5, para un total de 87 actividades realizadas, las cuales atendieron los 9 riesgos identificados por el OIC.

En 2016, el OIC programó en su PAT 117 actividades, de las cuales 18 atendieron más de un riesgo, por lo que el total de actividades fue de 99, y al primer semestre de ese año reportaron 25 actividades concluidas.

Cabe señalar que las actividades programadas para ambos ejercicios fueron registradas en el Sistema de Evaluación de Resultados de los Órganos de Vigilancia y Control (serOVC).<sup>13/</sup>

La distribución de las actividades por área fue la siguiente:

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL OIC  
DISTRIBUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES POR ÁREA  
EJERCICIOS 2015 Y 2016

Área responsable	2015			2016			
	Programadas (A)	Canceladas (B)	Realizadas (A)-(B)=(C)	Programadas (A)	Asociadas a más de un riesgo (B)	Pendientes (C)	Realizadas <sup>2/</sup> (A)-(B)-(C)=(D)
ADMGP <sup>1/</sup>	44	2	42	50	4	36	10
Auditoría Interna	26	3	23	38	14	12	12
Responsabilidades	9	-	9	11	-	11	-
Quejas	7	-	7	15	-	15	-
Titular del OIC	6	-	6	3	-	-	3
Total	92	5	87	117	18	74	25

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en los programas anuales de trabajo 2015 y 2016, proporcionados por el OIC en la SEDESOL.

<sup>1/</sup> Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública.

<sup>2/</sup> Actividades realizadas durante el primer semestre de 2016.

Con el análisis de las actividades programadas en el PAT del OIC en la SEDESOL, para 2015, se comprobó lo siguiente:

- De 87 actividades reportadas como concluidas al 100.0%, en 39, de acuerdo con el seguimiento registrado en el serOVC, no se indicó el producto obtenido o los medios de verificación de su realización. Esta situación se presentó con mayor frecuencia en el área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública, con 30 casos.
- La redacción de los resultados alcanzados, registrados en el serOVC, no permitió conocer su grado de impacto, ya que sólo se describió la actividad realizada y no el resultado de la gestión del personal del OIC. Aunado a lo anterior, en 3 estrategias reportadas como concluidas, en el resultado se señala que no se llevaron a cabo. Asimismo, se identificó que el sistema limita el número de caracteres para la captura de los apartados, por lo que se utilizan abreviaturas o se cortan los párrafos, situación que impide la adecuada descripción de las actividades.
- No se supervisó la captura de los apartados del PAT, ya que en varios campos la información está incompleta, lo que dificulta la confirmación de su realización.
- El Comisario<sup>14/</sup> realizó comentarios al PAT 2015 del OIC, de los cuales este último no proporcionó evidencia de su atención o seguimiento.

<sup>13/</sup> Sistema informático administrado por la Coordinación General de Órganos de Vigilancia y Control de la Secretaría de la Función Pública, para el control de las actividades realizadas por los OIC.

<sup>14/</sup> El Comisario constituirá el órgano de vigilancia de las entidades y tendrá, entre otras atribuciones, la de participar en la elaboración de los programas anuales de trabajo de los órganos internos de control.

- El OIC realizó actividades que no se registraron en su PAT, como el seguimiento del Programa de Trabajo de Administración de Riesgos (PTAR) de la institución 2015.

En relación con el PAT del OIC para 2016, la redacción de los resultados alcanzados, registrados en el serOVC, no permitió conocer su impacto, ya que sólo se describió la actividad realizada y no el resultado de la gestión desarrollada por el personal del OIC.

**15-9-20113-0E-0288-01-001 Recomendación**

Para que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social verifique que el registro de la información relacionada con el cumplimiento de su Programa Anual de Trabajo, en el Sistema de Evaluación de Resultados de los Órganos de Vigilancia y Control, sea íntegra, clara, precisa e incluya todas las actividades realizadas, a fin de que refleje el impacto de su gestión en el mejoramiento del Sistema de Control Interno Institucional.

Lo anterior, debido a que la información del Programa Anual de Trabajo del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, registrada en el Sistema de Evaluación de Resultados de los Órganos de Vigilancia y Control, no se realizó de manera íntegra y clara, además no se incluyeron todas las actividades realizadas.

**15-9-20113-0E-0288-01-002 Recomendación**

Para que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social atienda los comentarios realizados por el Comisario del sector, nombrado por la Secretaría de la Función Pública, a su Programa Anual de Trabajo, o, en su caso, justifique las razones para no hacerlo, a fin de mejorar las actividades de fiscalización y fortalecer el Sistema de Control Interno Institucional.

Lo anterior, debido a que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, no proporcionó evidencia de la atención a los comentarios realizados por el Comisario a su Programa Anual de Trabajo.

**3. Supervisión y Vigilancia del Sistema de Control Interno Institucional por el OIC en la SEDESOL**

De conformidad con lo establecido en el acuerdo en materia de control interno,<sup>15/</sup> la SFP, por sí o por medio de los órganos internos de control, así como los delegados y comisarios públicos y, en cumplimiento de sus atribuciones, serán responsables de vigilar o fiscalizar la aplicación adecuada de las disposiciones en materia de control interno en las dependencias y entidades de la APF.

Asimismo, los titulares de los órganos internos de control, por sí o mediante el personal que designen, asesorarán, en el ámbito de su competencia, a los titulares y demás servidores públicos de las dependencias y entidades, en la implementación de lo establecido en el referido acuerdo.

---

<sup>15/</sup> Secretaría de la Función Pública, **Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno y se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno**, numerales 5 y 6, DOF 02-05-2014.

Por otra parte, en el seno del SNF,<sup>16/</sup> la ASF y la SFP emitieron conjuntamente el MICI, el cual provee criterios para evaluar el diseño, la implementación y la eficacia operativa del control interno en las instituciones del sector público y para determinar si el control interno es apropiado y suficiente para cumplir con las tres categorías de objetivos: operación, información y cumplimiento, incluyendo la protección de la integridad y la prevención de actos corruptos en los diversos procesos realizados por la institución.<sup>17/</sup>

En relación con lo anterior, si bien la aplicación de dicho marco, a la fecha del desarrollo de la presente evaluación no fue obligatoria, se consideró importante revisar si el OIC incluyó la revisión del grado de su implementación, en su caso, por parte de la institución.

Cabe señalar que, como parte de la mejora continua del acuerdo en materia de control interno, emitido por la SFP, en su última actualización mandata el establecimiento, actualización y mantenimiento de la operación del SCII, tomando como referencia el MICI y como base el citado acuerdo.<sup>18/</sup>

A continuación se describen las acciones realizadas por el OIC en la SEDESOL en 2015 y las concluidas al primer semestre de 2016, clasificadas por la ASF en los cinco componentes del SCII, con base en el análisis de la información registrada en el serOVC para 2015 y 2016, correspondientes al instrumento y estrategia utilizada; la descripción de la estrategia y el detalle de la actividad, así como el resultado alcanzado y las acciones realizadas, respectivamente, de la manera siguiente:

ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL OIC EN LA SEDESOL  
POR COMPONENTE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO  
EJERCICIOS 2015 y 2016

Componente del Sistema de Control Interno	2015		2016	
	Núm.	%	Núm.	%
Ambiente de Control	9	10.4	6	24.0
Administración de Riesgos	-	-	-	-
Actividades de Control	7	8.0	-	-
Información y Comunicación	10	11.5	4	16.0
Supervisión	61	70.1	15	60.0
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100.0</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>

FUENTE: Elaborado por la ASF, con base en los programas anuales de trabajo del OIC en la SEDESOL, 2015 y 2016.

Nota: Las acciones clasificadas en los componentes Ambiente de Control, Administración de Riesgos, Actividades de Control e Información y Comunicación fueron realizadas por el área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública.

<sup>16/</sup> Quinta Reunión Plenaria del Sistema Nacional de Fiscalización, 20-11-2014.

<sup>17/</sup> Auditoría Superior de la Federación, Secretaría de la Función Pública, **Marco Integrado de Control Interno**, presentado en la Quinta Reunión Plenaria del Sistema Nacional de Fiscalización, 20-11-2014, Sección 2 – Establecimiento del Control Interno, párrafo segundo, p. 9.

<sup>18/</sup> Secretaría de la Función Pública. Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno. Artículo segundo, numeral 1, párrafo primero. DOF 3-11-2016.

### **Ambiente de Control**

Es la base del control interno. Proporciona la disciplina y estructura que impactan a la calidad de todo el control interno. Influye en la definición de los objetivos y la constitución de las actividades de control. El Órgano de Gobierno, en su caso, el Titular y la Administración deben establecer y mantener un ambiente de control en toda la institución, que implique una actitud de respaldo hacia el control interno.<sup>19/</sup>

Con el análisis de las actividades realizadas por el OIC en la SEDESOL durante 2015 y 2016, en sus programas anuales de trabajo, relacionadas con en este componente, se identificaron 9 y 6 actividades respectivamente, encaminadas a vigilar el cumplimiento y seguimiento de las responsabilidades de realizar acciones mandatadas por los diversos lineamientos emitidos por la SFP, en materia de ética, integridad, profesionalización de los servidores públicos, planeación y control de los recursos humanos, y definición de estructuras orgánicas alineadas con los objetivos institucionales.

En 2015, las actividades del OIC consistieron en:

- Asistir a sesiones del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y al Comité Técnico de Selección del Servicio Profesional de Carrera, y
- Seguimiento de actividades y procesos relacionados con la estructura y cultura organizacional, así como de la profesionalización y selección del personal.

En relación con 2016, las actividades cumplidas al primer semestre consistieron en:

- Asistir y reportar las actividades realizadas en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés;
- Seguimiento del cumplimiento de actividades y procesos relacionados con la estructura orgánica, funciones, selección, capacitación y profesionalización del personal, y
- Asesorar al personal de la SEDESOL para la declaración de conflictos de interés y de situación patrimonial.

En el periodo analizado el OIC no realizó actividades enfocadas validar la eficiencia y la eficacia de las estrategias o acciones realizadas por la institución para promover un entorno y clima organizacional de respeto e integridad, con actitud de compromiso y congruente con los valores éticos del servicio público; el conocimiento y observancia de los códigos de ética y de conducta, por parte de los servidores públicos, así como del establecimiento de una línea de actuación apropiada para prevenir la comisión de actos de corrupción; la realización de actividades para fomentar la transparencia y la rendición de cuentas; la definición y seguimiento de las responsabilidades, desagregación y delegación de funciones; la realización de prácticas de administración de los recursos humanos alineadas en su conjunto con la misión, visión, objetivos y metas institucionales; así como de la evaluación de las

---

<sup>19/</sup> Auditoría Superior de la Federación, Secretaría de la Función Pública, **Marco Integrado de Control Interno**, presentado en la Quinta Reunión Plenaria del Sistema Nacional de Fiscalización, 20-11-2014, p. 21.

competencias del personal para identificar áreas de oportunidad, de mejora y corregir deficiencias.

### **Administración de Riesgos**

La Administración debe evaluar los riesgos que enfrenta la institución para el logro de sus objetivos. Esta evaluación proporciona las bases para el desarrollo de respuestas al riesgo apropiadas. Asimismo, debe evaluar los riesgos que enfrenta la institución tanto de fuentes internas como externas.<sup>20/</sup>

Como resultado del análisis de los programas anuales de trabajo 2015 y 2016 del OIC en la SEDESOL, no se realizaron actividades relacionadas con la participación, vigilancia o fiscalización del proceso de administración de riesgos de la SEDESOL.

El OIC no verificó que la SEDESOL implementará una metodología de administración de riesgos que le permitiera establecer el contexto, identificar, analizar, evaluar, atender, monitorear y comunicar los riesgos que pudieran obstaculizar o impedir el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales; que los objetivos y metas institucionales fueran claros a fin de identificar los riesgos para su consecución; que se analizaran los factores internos y externos de los riesgos y se definieran estrategias y acciones para controlarlos.

Asimismo, que la administración de riesgos incluyera los de corrupción y considerara los factores que influyen en la gravedad, prontitud y constancia del riesgo, la probabilidad de la pérdida de los recursos públicos y el impacto en las operaciones, informes y actividades sustantivas, entre otras actividades consideradas relevantes.

### **Actividades de Control**

Son las acciones que establece la Administración mediante políticas y procedimientos para alcanzar los objetivos y responder a los riesgos en el control interno, lo cual incluye los sistemas de información institucional.<sup>21/</sup>

Mediante el análisis de las actividades programadas en el PAT 2015 del OIC en la SEDESOL, se identificaron 7 acciones para vigilar el establecimiento y funcionamiento de controles, en materia de adquisiciones, arrendamientos y servicios; así como para la mejora de trámites y servicios de la institución.

Respecto al primer semestre de 2016, en las actividades reportadas como concluidas por el OIC, no se incluyó alguna relacionada con este componente.

En relación con ambos ejercicios, se comprobó que el OIC no realizó actividades enfocadas a validar el establecimiento, actualización y cumplimiento de las políticas, procedimientos, mecanismos y acciones para el logro de los objetivos y metas institucionales en la SEDESOL; que los controles establecidos contribuyeran a dar respuesta y reducir los riesgos, así como

---

<sup>20/</sup> *Ibid.*, p. 30.

<sup>21/</sup> *Ibid.*, p. 36.

que estuvieran soportados en Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC); se midieran los avances y resultados del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, se analizaran las variaciones, y se diera atención de las observaciones determinadas por las diversas instancias de fiscalización, a efecto de abatir su recurrencia, entre otras actividades consideradas relevantes.

### **Información y Comunicación**

La Administración utiliza información de calidad para respaldar el control interno. La información y comunicación eficaces son vitales para la consecución de los objetivos institucionales. La Administración requiere tener acceso a comunicaciones relevantes y confiables en relación con los eventos internos y externos.<sup>22/</sup>

Con el análisis de los programas anuales de trabajo del OIC para 2015 y 2016, se identificaron 10 y 4 actividades relacionadas con este componente, respectivamente.

Las actividades realizadas en 2015 consistieron en:

- Seguimiento de las actividades realizadas por la institución relacionadas con la contratación de TIC, integración de padrones de beneficiarios, política de datos abiertos, transparencia, participación ciudadana, integración de trámites al Catálogo Nacional de Trámites y Servicios, y seguridad de la información.
- Seguimiento de la implementación de la Estrategia Digital Nacional, administración y gestión de archivos y del Acuerdo por el que se modifican las políticas y disposiciones para la Estrategia Digital Nacional, en materia de tecnologías de la información y comunicaciones, y en la de seguridad de la información, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en dichas materias (MAAGTICSI); y la simplificación y mejora de trámites gubernamentales.
- Participar en los Comités de Información de la SEDESOL y el INDESOL.

En relación con 2016, las actividades cumplidas al primer semestre consistieron en:

- Seguimiento de los avances reportados, derivados del indicador de tiempos de respuesta a solicitudes de información y calidad de éstas, así como la actualización de datos en los sistemas para el control de información.
- Participar en el taller de procesos para la elaboración del cuadro general de clasificación archivística y catálogo de disposición documental.

No obstante lo anterior, el OIC no realizó actividades enfocadas a fiscalizar: el adecuado funcionamiento de los mecanismos para el registro y generación de información en la SEDESOL; que la información generada, obtenida, adquirida o transformada fuera relevante, clasificada y comunicada en cumplimiento de las disposiciones aplicables en la materia; el diseño de los sistemas de información y los mecanismos para su actualización; los controles generales de los sistemas computarizados para la seguridad, acceso, aplicación y operación

---

<sup>22/</sup> *Ibíd.*, p. 44.

de la información procesada y almacenada; la aplicación de las políticas y procedimientos establecidos para salvaguardar documentos e información que se deba conservar; la oportunidad, suficiencia y confiabilidad de la información contable y programático-presupuestal proporcionada por los sistemas de información institucionales, así como la operación de un mecanismo para el registro, análisis y atención oportuna y suficiente de quejas y denuncias, entre otras actividades consideradas relevantes.

### **Supervisión**

La supervisión del control interno es esencial para contribuir a asegurar que el control interno se mantiene alineado con los objetivos institucionales, el entorno operativo, las disposiciones jurídicas aplicables, los recursos asignados y los riesgos asociados al cumplimiento de los objetivos, todos ellos en constante cambio. La supervisión del control interno permite evaluar la calidad del desempeño en el tiempo y asegura que los resultados de las auditorías y de otras revisiones se atiendan con prontitud. Las acciones correctivas son un complemento necesario para las actividades de control, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.<sup>23/</sup>

Con el análisis de los programas anuales de trabajo 2015 y 2016 del OIC en la SEDESOL, se identificaron 61 y 15 actividades realizadas, respectivamente, vinculadas con el componente de supervisión, tales como auditorías, monitoreo, seguimientos y participación en distintos comités institucionales.

Las actividades en 2015 consistieron en:

- Ejecutar auditorías a programas presupuestarios y procesos institucionales.
- Seguimiento de las observaciones determinadas por el OIC y por otros entes fiscalizadores.
- Seguimiento de quejas y denuncias.
- Ejecutar procedimientos de responsabilidades derivados del seguimiento de quejas y denuncias.
- Verificar las acciones de mejora reportadas en el Programa de Trabajo de Control Interno.
- Participar en las sesiones de COCODI.

En relación con 2016, las actividades concluidas al primer semestre consistieron en:

- Ejecutar auditorías a programas presupuestarios.
- Dar seguimiento de las observaciones determinadas por el OIC y por otros entes fiscalizadores.

---

<sup>23/</sup> *Ibíd.*, p. 47.



- Participar en la vigilancia y supervisión de acciones para la prevención de delitos electorales.

Con el análisis de la documentación soporte se comprobó que el OIC no realizó actividades para verificar que los responsables de las operaciones y procesos evaluaran y mejoraran sus controles específicos; que las operaciones y actividades de control se ejecutaran con permanente supervisión por parte de la institución, ni que los servidores públicos de la institución verificaran y evaluaran periódicamente su SCII, entre otras actividades consideradas relevantes.

**15-9-20113-0E-0288-01-003 Recomendación**

Para que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social incluya en su Programa Anual de Trabajo actividades de vigilancia y fiscalización que fortalezcan el componente ambiente de control, del Sistema de Control Interno Institucional, tales como las enfocadas a validar la eficiencia y eficacia de las estrategias o acciones realizadas por la institución para promover un entorno de respeto e integridad; la transparencia y la rendición de cuentas; la definición y seguimiento a las responsabilidades, desagregación y delegación de funciones; el establecimiento de políticas y prácticas para la administración de los recursos humanos que permitan atraer, desarrollar y retener personal competente para apoyar el logro de los objetivos y metas institucionales; así como de la evaluación de las competencias del personal para identificar áreas de oportunidad, de mejora y corregir deficiencias, entre otras, con la finalidad de fortalecer su sistema de control interno.

Lo anterior, debido a que sólo incluyeron algunas actividades relevantes de vigilancia y fiscalización para fortalecer el componente ambiente de control, en el Programa Anual de Trabajo del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social.

**15-9-20113-0E-0288-01-004 Recomendación**

Para que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social incluya en su Programa Anual de Trabajo actividades de vigilancia y fiscalización que fortalezcan el componente administración de riesgos del Sistema de Control Interno Institucional, tales como la participación activa del Órgano Interno de Control en el proceso de administración de riesgos; la verificación de la implementación de la metodología de administración de riesgos que les permita identificar, analizar, evaluar, atender, monitorear y comunicar los riesgos que pudieran obstaculizar o impedir el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales; que se analizaran los factores internos y externos de los riesgos para la consecución de los objetivos y metas institucionales y se definieran estrategias y acciones para controlarlos. Asimismo, que la evaluación de riesgos incluyera los de corrupción y considerara los factores que influyen en la gravedad, prontitud y constancia del riesgo, la probabilidad de la pérdida de los recursos públicos y el impacto en las operaciones, informes y actividades sustantivas, entre otras, con la finalidad de fortalecer el Sistema de Control Interno Institucional.

Lo anterior, debido a que no incluyeron actividades relevantes de vigilancia y fiscalización para fortalecer el componente administración de riesgos, en el Programa Anual de Trabajo del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social.

**15-9-20113-0E-0288-01-005 Recomendación**

Para que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social incluya en su Programa Anual de Trabajo actividades de vigilancia y fiscalización que fortalezcan el componente actividades de control del Sistema de Control Interno Institucional, tales como la validación del establecimiento, actualización y cumplimiento de las políticas, procedimientos, mecanismos y acciones para el logro de los objetivos y metas institucionales; que los controles establecidos contribuyan a dar respuesta, reducir los riesgos y estén soportados en Tecnologías de Información y Comunicaciones; se midan los avances y resultados del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, se analicen las variaciones, y se atiendan las observaciones determinadas por las diversas instancias de fiscalización, a efecto de abatir su recurrencia, entre otras, con la finalidad de fortalecer el Sistema de Control Interno Institucional.

Lo anterior, debido a que sólo incluyeron algunas actividades relevantes de vigilancia y fiscalización para fortalecer el componente actividades de control, en el Programa Anual de Trabajo del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social.

**15-9-20113-0E-0288-01-006 Recomendación**

Para que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social incluya en su Programa Anual de Trabajo actividades de vigilancia y fiscalización que fortalezcan el componente información y comunicación del Sistema de Control Interno Institucional, tales como la revisión del adecuado funcionamiento de los mecanismos para el registro y generación de información; que la información generada, obtenida, adquirida o transformada sea relevante, clasificada y comunicada en cumplimiento de las disposiciones aplicables en la materia; la verificación del diseño de los sistemas de información y los mecanismos para su actualización; la revisión de los controles generales de los sistemas computarizados para la seguridad, acceso, aplicación y operación de la información procesada y almacenada; la confirmación de la aplicación de las políticas y procedimientos establecidos para salvaguardar documentos e información que se deba conservar, así como la operación de un mecanismo para el registro, análisis y atención oportuna y suficiente de quejas y denuncias, entre otras, con la finalidad de fortalecer el Sistema de Control Interno Institucional.

Lo anterior, debido a que sólo incluyeron algunas actividades relevantes de vigilancia y fiscalización para fortalecer el componente información y comunicación, en el Programa Anual de Trabajo del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social.

**15-9-20113-0E-0288-01-007 Recomendación**

Para que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social incluya en su Programa Anual de Trabajo actividades de vigilancia y fiscalización que fortalezcan el componente supervisión del Sistema de Control Interno Institucional, tales como la verificación de que los responsables de las operaciones y procesos evalúen y mejoren sus controles específicos; que las operaciones y actividades de control se ejecuten con permanente supervisión por parte de la institución y que los servidores públicos verifiquen y evalúen periódicamente su Sistema de Control Interno Institucional, entre otras, con la finalidad de fortalecerlo.

Lo anterior, debido a que sólo incluyeron algunas actividades relevantes de vigilancia y fiscalización para fortalecer el componente supervisión, en el Programa Anual de Trabajo del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social.

#### **4. Actividades Realizadas por el OIC**

##### **Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública**

En 2015, reportó como concluida una evaluación y opinión del Informe Anual del estado que guarda el Sistema de Control Interno Institucional de la SEDESOL, el INDESOL y el CONADIS; sin embargo, debido al cambio de responsables del Control Interno Institucional no la llevó a cabo; asimismo, efectuó un diagnóstico de control interno, por medio de la aplicación de un cuestionario de percepción, con el objetivo de verificar la suficiencia y eficacia de los elementos de control interno en las instituciones referidas, del cual se comprobó que no solicitó evidencias de las respuestas proporcionadas.

Asimismo, revisó los padrones de beneficiarios de los programas PAM y Opciones Productivas (POP); el seguimiento de las actividades establecidas en los programas de trabajo del PAM y el PET; la encuesta y el informe del PEI; sin embargo, no informó el tipo de irregularidades que detectó, ni las acciones que promovió para fortalecer el control interno de los programas referidos, situación que impide conocer el impacto de la gestión del OIC en la materia.

##### **Auditoría Interna**

En 2015, realizó 4 seguimientos de observaciones y 18 auditorías relacionadas con los temas que se describen a continuación:

- 13 a programas presupuestarios (7 al PDZP; 2 al POP; 1 al PDZP y 3 x 1 para Migrantes; 1 al SVJF; 1 al Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas (PAJA); 1 a la correcta integración y difusión de seis padrones de beneficiarios de programas sociales de la SEDESOL <sup>24/</sup>).
- 5 a temas administrativos (1 a la aplicación de los recursos para comunicación social; 1 al cumplimiento normativo en las adjudicaciones directas; 1 a la implementación de controles internos y políticas para el resguardo del parque vehicular; 1 a la atención en tiempo y forma de los asuntos contenciosos o penales de interés para la SEDESOL, y 1 al cumplimiento de las disposiciones que regulan los viáticos y pasajes del personal comisionado).

Es de señalar que las auditorías referidas se vincularon con 4 de los 9 riesgos identificados por el OIC y generaron 78 observaciones por 938,639.0 miles de pesos, de los cuales se recuperaron 98,938.0 miles de pesos. No obstante lo anterior, se identificó que en 38 observaciones que implicaron cuantificaciones monetarias, el OIC no promovió el fincamiento de responsabilidades a los servidores públicos que ocasionaron un daño o perjuicio al erario federal.

---

<sup>24/</sup> Programa de Inclusión Social (PROSPERA), Programa de Abasto de Leche (LICONSA), Programa de Apoyo Alimentario (PAL), Programa para el Desarrollo de Zonas Prioritarias (PDZP), Programa de Empleo Temporal (PET) y el Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas (PAJA).

Respecto de lo anterior, se comprobó que en 2015 el OIC no incluyó auditorías para revisar los tres programas con mayor asignación presupuestal correspondientes al PAM, con recursos ejercidos por 36,707,216.3 miles de pesos; Definición y Conducción de la Política del Desarrollo Social y Comunitario, así como la Participación Social con 4,037,436.3 miles de pesos, y al PEI con 3,641,220.6 miles de pesos.

Asimismo, es importante señalar que en la revisión de la Cuenta Pública 2015, la ASF realizó la auditoría núm. 275-DS a la SEDESOL, con objeto de *“fiscalizar la gestión financiera de las TIC, su adecuado uso, operación, administración de riesgos y aprovechamiento, así como evaluar la eficacia y eficiencia de los recursos asignados en procesos y funciones. Asimismo, verificar que las erogaciones, los procesos de adjudicación, contratación, servicios, recepción, pago, distribución, registro presupuestal y contable, entre otros, se realizaron conforme a las disposiciones jurídicas y normativas aplicables”*, en la que se identificó que, en relación con la calidad de los datos de los padrones revisados,<sup>25/</sup> lo siguiente:

- La mayoría de los beneficiarios no presenta una identificación para acreditar su identidad.
- No fue posible validar el estatus actual del beneficiario (activo, suspendido, etc.), en consecuencia, no se puede garantizar que los montos pagados fueron únicamente a beneficiarios activos.
- Se carece de información para validar la fecha de defunción de los beneficiarios.

Cabe señalar que el OIC determinó otra serie de deficiencias en la revisión al “Padrón de Beneficiarios de los Programas Sociales de la SEDESOL en el ejercicio 2014”,<sup>26/</sup> tales como inconsistencias en el manejo y control presupuestal de la Dirección General de Geoestadística y Padrones de Beneficiarios, así como duplicidades y concurrencias determinadas en la confronta del padrón de beneficiarios de los programas sociales de la SEDESOL, entre otras, en las cuales no se promovió sanción alguna.

En relación con el primer semestre de 2016, de las 10 a auditorías realizadas a los programas PAM y PEI, vinculadas con la atención de 1 de los 7 riesgos determinados por el OIC para ese año, se identificó que no obstante la relevancia de las observaciones identificadas, en ningún caso el OIC sugirió la investigación para determinar el probable fincamiento de responsabilidades a los servidores públicos que, en su caso, incumplieron con sus responsabilidades u ocasionaron un daño o perjuicio.

### **Área de Responsabilidades**

De acuerdo con lo señalado por el área, en 2015 recibió 840 expedientes, de los cuales 821 (97.7%) estuvieron relacionados con la omisión o presentación extemporánea de

---

<sup>25/</sup> PET, Programa de Empleo Temporal Inmediato (PETI), PAM y PAJA.

<sup>26/</sup> PROSPERA Programa de Inclusión Social (PROSPERA), Programa de Abasto de Leche (LICONSA), Programa de Apoyo Alimentario (PAL), Programa para el Desarrollo de Zonas Prioritarias (PDZP), Programa de Empleo Temporal (PET), y Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas (PAJA).

declaraciones patrimoniales y 19 (2.3%) con diversos temas; asimismo, se determinó que en el PAT no se reportó el número total de expedientes turnados al área. Por lo anterior, se comprobó que los esfuerzos del área se concentraron en la atención del incumplimiento de trámites administrativos.

Al primer semestre de 2016, el área no reportó ninguna actividad concluida.

### **Área de Quejas**

En 2015, el área recibió 1170 quejas y denuncias, 1035 y 135, respectivamente, de las cuales, 471 se concluyeron (443 quejas y 28 denuncias) y 699 continúan en trámite (592 quejas y 107 denuncias).

Respecto de las 471 quejas y denuncias concluidas en 2015, 170 se remitieron al área de responsabilidades, 259 se concluyeron por falta de elementos, 14 fueron improcedentes y en 28 casos, el área fue incompetente para conocer de los asuntos.

Es de señalar que los 170 expedientes turnados al área de responsabilidades del OIC, 160 correspondieron a la omisión en la presentación de la declaración de la situación patrimonial.

Al primer semestre de 2016 se recibieron 228 quejas y denuncias, 31 y 197, respectivamente, de las cuales 218 continúan en trámite y 10 están concluidas; de estas últimas, el OIC no acreditó el estatus.

En relación con lo anterior, se analizaron 6 expedientes relacionados con recursos financieros aplicados a objetivos distintos de su programación, de éstos, en 3 el área determinó su archivo por falta de elementos y los 3 restantes continúan en investigación; asimismo, se revisaron 6 expedientes relacionados con irregularidades en el sistema del servicio profesional de carrera, de los cuales sólo 1 se turnó al área de responsabilidades.

### **Participación del OIC en Comités Institucionales**

En 2015 y al primer semestre de 2016, el OIC participó como asesor o como invitado permanente en 8 comités.<sup>22/</sup> Con el análisis de las actas de las sesiones de éstos, se identificó que si bien se abordaron temas sustantivos para la operación de la SEDESOL, no se constató el impacto de su participación, principalmente en los que fungió como asesor, ya que no incidió en la definición de acuerdos para la toma de decisiones y tampoco impulsó la actualización o establecimiento del SCII y la administración de riesgo; asimismo, se verificó que en las actas de algunas sesiones de los comités en los que participó el OIC, no se registró la firma de su representante.

Asimismo, con el análisis de las actas del COCODI se identificó una constante rotación del titular del OIC, ya que en las 5 sesiones realizadas entre 2015 y 2016 se registró la asistencia

---

<sup>22/</sup> Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios de la SESEDOL; Comité de Bienes Muebles; Comité de Control y Desempeño Institucional de la SEDESOL; Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés; Comité de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas; Comité de Revisión de Proyectos Especiales del Fondo de Aportaciones para la Infraestructura Social; Comité Técnico y de Administración del Fideicomiso Público denominado "Fondo Sectorial de Investigación para el Desarrollo Social", y Comité Técnico del Programa Seguro de Vida para Jefas de Familia.

de 4 diferentes titulares; además, se comprobó que si bien se abordaron temas sustantivos para la operación de la SEDESOL, no se dio seguimiento y atención de los acuerdos.

Respecto del Comité de Ética, en 2015 se realizó sólo una sesión en la que el OIC participó aportando estadísticas, respecto de las quejas, denuncias e inconformidades recibidas, así como de los procedimientos administrativos de responsabilidades, sin señalar el periodo al que correspondían.

En 2016, el OIC participó en el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, opinando sobre las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento de éste. Al respecto, se comprobó que no hubo un seguimiento de los acuerdos pendientes de 2015. Asimismo, en esta primera sesión, el OIC no presentó estadísticas ni datos de las quejas, denuncias o inconformidades recibidas en 2015, ni respecto de su resolución.

Como conclusión, del análisis de las funciones de supervisión y vigilancia del SCII por parte del OIC en la SEDESOL, se constató que no verificó ni fiscalizó su suficiencia y eficacia; tampoco consideró las áreas de oportunidad identificadas por la ASF en materia de control interno, riesgos e integridad, como resultado de los estudios desarrollados en las Cuentas Públicas 2012, 2013 y 2014, cuyo enfoque consistió en verificar la implementación y operación de los elementos de control en la SEDESOL considerando los más relevantes por cada componente de control.

Lo anterior, no contribuyó al fortalecimiento del SCII de la SEDESOL, ya que al no realizarse una evaluación de éste, la dependencia no dispone de elementos que le permitan una adecuada toma de decisiones para el fortalecimiento de los controles establecidos y para la mejora continua del sistema, aunado a la falta de independencia en la función del OIC.

**15-9-20113-0E-0288-01-008 Recomendación**

Para que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, incluya en su Programa Anual Trabajo, actividades de carácter preventivo para evaluar directamente la suficiencia y efectividad del Sistema de Control Interno Institucional e informe periódicamente el estado que guarda; asimismo, evalúe los riesgos que puedan obstaculizar el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, a fin de generar información que sirva a la institución para la toma de decisiones.

Lo anterior, debido a que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, no realizó acciones para verificar la suficiencia y efectividad del Sistema de Control Interno Institucional ni una evaluación de riesgos de la dependencia.

**15-9-20113-0E-0288-01-009 Recomendación**

Para que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, incluya en su Programa Anual Trabajo auditorías que enfoquen sus esfuerzos en evaluar o fiscalizar los procesos, programas y áreas sustantivas o susceptibles a posibles actos de corrupción, a fin de constatar el cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Estratégico Institucional u homólogo, Programa Sectorial y Plan Nacional de Desarrollo.

Lo anterior, debido a que se observó que las revisiones realizadas por el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, en su mayoría no se enfocaron a los principales

procesos, programas y áreas sustantivas; así como en los casos que sí se revisaron, su alcance fue limitado y no comprendieron la evaluación de controles.

#### 15-9-20113-0E-0288-01-010 **Recomendación**

Para que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, participe activamente y brinde asesoría en los distintos comités institucionales, a fin de coadyuvar en la toma de decisiones, el fortalecimiento del Sistema de Control Interno Institucional y la administración de riesgos.

Lo anterior, debido a que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social no incidió en la definición de acuerdos para la toma de decisiones en los comités que participó.

### **5. Operación del OIC en la SEDESOL**

Para el cumplimiento de las facultades conferidas al OIC, de acuerdo con su marco legal, éste cuenta con una estructura orgánica, un perfil definido para su personal, el cual debe ser capacitado y evaluado; además de contar un entorno adecuado para el desarrollo de sus atribuciones. Con el análisis realizado a los elementos referidos, se constató lo siguientes:

#### **Marco Legal**

La organización del OIC en la SEDESOL se encuentra definida en el *Manual de Organización y de Procedimientos del Órgano Interno de Control*,<sup>28/</sup> el cual describe, entre otros temas, sus atribuciones, marco legal de actuación, estructura orgánica y misión.

Asimismo, proporcionó su marco normativo, del cual se identificaron 12 documentos aplicables a las funciones que realiza, manual de organización; normas y lineamientos que regulan su funcionamiento; disposiciones generales para la realización de auditorías, revisiones y visitas de inspección; disposiciones para la implementación, actualización, supervisión, seguimiento, control y vigilancia del Sistema de Control Interno Institucional, así como diversas guías de auditoría en temas referentes a adquisiciones, obra pública, arrendamientos, almacenes e inventarios, fideicomisos, mandatos, y contratos, entre otras.

#### **Estructura Orgánica**

La estructura orgánica autorizada y vigente en el OIC en la SEDESOL, al momento de la realización de la evaluación, correspondió a 49 plazas, la cual fue autorizada en 2014. Dicha estructura incluye a los titulares del OIC y de sus áreas de Responsabilidades, Auditoría y Quejas. Al respecto, en consideración de la cantidad de recursos que ejerce la institución, se considera necesario valorar su suficiencia.

Asimismo, se proporcionó una plantilla de personal sin formalizar con 77 plazas. Dichos documentos fueron comparados con los reportes de fuerza anual de trabajo de los Programas Anuales de Auditoría para 2015 y 2016, en los que se señaló que el personal adscrito al OIC fue de 113 y 137 servidores públicos, respectivamente, lo que resulta inconsistente con el

---

<sup>28/</sup> De acuerdo con la propuesta de la Dirección General de Procesos y Estructuras Organizacionales de la SEDESOL, en atención a sus funciones y atribuciones. Forma parte del Registro de Instrumentos Normativos de la Secretaría de Desarrollo Social, bajo la clave de registro OJD-50915-2015, con fecha 9 de julio de 2015.

número de plazas autorizado en su estructura orgánica autorizada. Al efecto, el OIC señaló que la diferencia de personal corresponde al contratado bajo el régimen de honorarios, lo cual no se pudo acreditar con la información proporcionada.

Cabe señalar que del personal adscrito al OIC, sólo su titular y los titulares de sus áreas de Responsabilidades, Auditoría y Quejas, son designados y removidos por el titular de la Secretaría de la Función Pública, quienes también dependen jerárquica y funcionalmente de esta secretaría.<sup>29/</sup>

Para el resto del personal del OIC, la selección, nombramiento, contratación, promoción, reubicación, transferencia y demás movimientos, son administrados y controlados por la Dirección General de Recursos Humanos de la SEDESOL, así como el registro del inventario de plazas presupuestarias permanentes y eventuales, la estructura orgánica y ocupacional, actualizada por la Dirección General de Procesos y Estructuras Organizacionales de dicha secretaría.<sup>30/</sup>

En 2015 el puesto de Titular del OIC en la SEDESOL tuvo una alta rotación, ya que fue reemplazado en 4 ocasiones. Conviene señalar que las Normas Generales de Auditoría Pública, aplicables a los órganos internos de control de la Administración Pública Federal, en su principio de independencia,<sup>31/</sup> señalan que ésta se puede ver impedida cuando existen circunstancias de tipo personal como las relaciones oficiales, profesionales, personales o financieras con el personal de las áreas o unidades administrativas por revisar.

Por otra parte en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, establece que los servidores públicos deberán abstenerse durante el ejercicio de sus funciones de aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, empleos o cargos para sí, que impliquen intereses en conflicto.<sup>32/</sup> Por ello, debe prevenirse que el titular de la institución y el titular del OIC coincidan en los mismos cargos, ya que puede afectar la independencia, objetividad e imparcialidad de la función de vigilancia y fiscalización que realiza este último.

### **Reclutamiento y Selección de Personal**

El personal del OIC en la SEDESOL señaló la aplicación 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"*, para el proceso de reclutamiento, selección, ingreso, desarrollo profesional y separación del personal, para los ejercicios 2015 y 2016.

---

<sup>29/</sup> **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal**, artículo 37, fracción XII, DOF 18-07-2016. **Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social**, artículo 46, párrafo primero. Última reforma, DOF 08-09-2014.

<sup>30/</sup> Secretaría de Desarrollo Social, **Manual de Organización General de la Secretaría de Desarrollo Social**, DOF 14-07-2015.

<sup>31/</sup> Secretaría de la Función Pública, **Normas y Lineamientos que Regulan el Funcionamiento de los Órganos Internos de Control, Boletín B, Normas Generales de Auditoría Pública**, Normas Personales, Primera.- Independencia. Son las cualidades que el auditor público debe tener, obtener y mantener para poder asumir con profesionalismo su trabajo de auditoría.

<sup>32/</sup> **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos**, artículo 8, fracción XII, DOF 13-03-2002, Última reforma, DOF 18-12-2015.



Respecto de la descripción, perfil y valuación de puestos del personal del OIC, el acuerdo antes mencionado señala los elementos que éstos deben contener, los criterios bajo los que se rigen, el procedimiento por realizar, así como al tratarse de los titulares de los OIC y de las áreas de Responsabilidades, Auditoría y Quejas, los responsables de proponerlos y aprobarlos.<sup>33/</sup> Al respecto, se identificó que en 2015 el perfil y valuación de puestos de estos últimos debían ser propuestos por la CGOVC y que dicha disposición se modificó para 2016, en la que se señala que la CGOVC sólo dará el visto bueno.

Asimismo, en ambos periodos, la aprobación de los perfiles correspondientes a este personal correspondió al Oficial Mayor de la institución de adscripción, lo cual vulnera el principio de independencia señalado en las Normas Generales de Auditoría Pública, al dejar al criterio de la institución la determinación de las características y cualidades que debe tener el titular del OIC en la institución y los titulares de sus áreas, no obstante que éstos se encuentren jerárquicamente subordinados a la SFP.

En relación con lo anterior, el principio de independencia de la función de auditoría, se encuentra normado por el Instituto Internacional de Auditores Internos (IIA por sus siglas en inglés) y la Organización Internacional de Instituciones de Fiscalización Superior (INTOSAI por sus siglas en inglés); ambos organismos enfatizan la necesidad de la independencia y objetividad en la función de auditoría, lo que permite a los auditores desempeñar su trabajo libre de impedimentos y sin comprometer su calidad.

De igual forma no se proporcionó un catálogo de puestos ni evidencia de sus correspondientes valuaciones, sólo se facilitaron 48 formatos de perfiles de puestos de mandos medios y superiores, en los cuales se identificaron los elementos mínimos señalados en la normativa. En relación con el resto del personal no se proporcionó información.

Con el análisis de la información antes señalada, se verificó que la experiencia requerida para los 48 perfiles de puestos fue de 1 a 12 años, siendo el área de quejas la que requiere mayor experiencia. Asimismo, se identificó que para los puestos con nivel jefatura de departamento (OA1), sólo en el área de responsabilidades se requiere la licenciatura concluida.

En relación con los perfiles del personal auditor, éstos no fueron proporcionados, por lo que se desconoce el grado de escolaridad requerido.

Por otra parte, se identificó que en ningún caso se contempla el perfil ético como parte de los requisitos que deberán cubrir los interesados en ocupar algún puesto en el OIC.

### **Capacitación**

No obstante que el Manual de Organización y de Procedimientos del OIC en la SEDESOL de 2015 señala que corresponde a la Subdirección de Evaluación elaborar el programa de cursos y talleres de capacitación dirigidos al personal del OIC en la SEDESOL impartidos por la

---

<sup>33/</sup> Secretaría de la Función Pública, **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**, Artículo Tercero, numeral 25, DOF 23-08-2013, Última reforma, DOF 04-02-2016.

Secretaría de la Función Pública,<sup>34/</sup> no se proporcionó evidencia de haber contado con un programa anual de capacitación para los ejercicios 2015 y 2016, ni de que hubiera impartido a su personal capacitación en materia de auditoría o temas técnicos relacionados con los procesos y operaciones que fiscaliza.

Al respecto, sólo se proporcionó evidencia de un curso impartido a un reducido número de servidores públicos del OIC, en materia de control interno y administración de riesgos. Asimismo, no se proporcionó evidencia de que el OIC hubiera solicitado capacitación a la SFP o a la SEDESOL.

### **Evaluación del Desempeño**

El OIC en la SEDESOL proporcionó el Acuerdo de Recursos Humanos como evidencia de la metodología aplicada para la evaluación del desempeño<sup>35/</sup> para los ejercicios 2015 y 2016; sin embargo, éste establece que la institución determinará el método de evaluación, por lo que el OIC no acreditó contar con una metodología para realizar ésta evaluación a sus servidores públicos.

Respecto de la aplicación de las evaluaciones del desempeño del personal del OIC, correspondientes a 2015, sólo se proporcionó la evaluación de 23 servidores públicos, de los 49 autorizados en la estructura orgánica.

### **Aplicación de Códigos de Ética y Conducta**

El OIC señaló que para los ejercicios 2015 y 2016 su personal aplicó los códigos de ética y conducta emitidos por la SFP, así como el de conducta de la SEDESOL. Al respecto, se identificó que el código de conducta de la SFP no está actualizado, ya que no incluye temas para prevenir los conflictos de interés y que delimiten la actuación de los servidores públicos en situaciones específicas que pueden presentarse conforme a las tareas, funciones o actividades que involucra la operación y el cumplimiento de los planes y programas de la dependencia o entidad a la que pertenecen, así como las áreas y procesos que involucren riesgos de posibles actos de corrupción, de acuerdo con lo establecido en el Código de ética de la SFP.<sup>36/</sup>

---

<sup>34/</sup> Secretaría de Desarrollo Social, **Manual de Organización y Procedimientos del Órgano Interno de Control, Capítulo Tercero, Organización**, numeral 3. Pág. 112. Refiere que la Subdirección de Evaluación tiene, entre otras, la función de elaborar el programa de cursos y talleres dirigidos al personal del OIC en la SEDESOL, impartidos por la Secretaría de la Función Pública. Emitido el 2 de julio de 2015.

<sup>35/</sup> Secretaría de la Función Pública, **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**, Numeral 55, señala que la evaluación del desempeño “es el conjunto de procedimientos para establecer la metodología y definir los mecanismos de medición y valoración cuantitativa y cualitativa del rendimiento de los servidores públicos en su puesto y de manera colectiva en la Institución”, DOF 23-08-2013.

<sup>36/</sup> Secretaría de la Función Pública, **Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés**. Acuerdo sexto, numeral 6, párrafos primero y segundo, DOF 20-08-2015.

En relación con el código de conducta de la SEDESOL aplicable al OIC, para 2015 y 2016, se identificaron temas en materia de corrupción y de conflictos de interés; sin embargo, se verificó que el OIC no cuenta con mecanismos que permitan verificar el cumplimiento de los códigos de ética y de conducta por parte de los servidores públicos adscritos en éste.

### **Encuesta de Cultura y Clima Organizacional**

Con el análisis de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional del ejercicio 2015, correspondiente al OIC en la SEDESOL, se constató que sus resultados, respecto a las demás áreas de la dependencia, se ubicaron por debajo del promedio; que las áreas de mayor oportunidad fueron la falta de desarrollo del potencial del personal y la falta de respeto al horario de trabajo y, que en relación con temas de ética y prevención de la corrupción, se carece de acciones concretas y articuladas por parte de los mandos directivos.

### **Normas Profesionales de Ejecución del Trabajo**

Para los ejercicios fiscales 2015 y 2016, el OIC señaló que las normas aplicables a su labor de auditoría fueron las normas profesionales de ejecución del trabajo de auditoría, vigentes desde 1997, así como el acuerdo por el que se establecen las Disposiciones Generales para la Realización de auditorías, revisiones y visitas de Inspección, expedidas en 2010, con modificación en 2011.

Lo anterior, evidenció la utilización de normas desactualizadas, ya que en éstas no se considera el uso de las TIC, de los flujos de información digital, la administración de riesgos ni la prevención de posibles actos de corrupción, entre otros, lo que afecta el alcance de las revisiones y su calidad.

Asimismo, se identificó que en diciembre de 2015, la SFP proporcionó al titular del OIC en la SEDESOL 8 guías de auditoría,<sup>37/</sup> con la finalidad de proporcionar un referente para el desarrollo de los trabajos de auditoría gubernamental, en temas referentes a revisiones y visitas de inspección, almacenes e Inventarios, fideicomisos, adquisiciones, arrendamientos y servicios del sector público, resultados de programas mediante la revisión del desempeño, operaciones de disposición final, visitas de inspección de obras públicas y servicios relacionados con las mismas.

### **Tecnologías de Información y Comunicaciones del OIC**

Se proporcionó la relación de los sistemas informáticos coordinados por la SFP para apoyar la operación, registro y seguimiento de los procesos y actividades realizadas por el OIC; sin embargo, se constató que este último no cuenta con programas que le permitan llevar a cabo sus atribuciones de forma automatizada, así como llevar a cabo sus revisiones mediante

---

<sup>37/</sup> Secretaría de la Función Pública, i) **Guía General de auditoría pública**; ii) **Guía de auditoría de adquisiciones, arrendamientos y servicios del sector público**; iii) **Guía de auditoría de las operaciones de disposición final y baja de bienes muebles de la administración pública federal centralizada**; iv) **Guía de auditoría de almacenes e inventarios de bienes de consumo**; v) **Guía de auditoría a fideicomisos, mandatos y contratos análogos**; vi) **Guía de auditoría a resultados de programas mediante la revisión al desempeño**, vii) **Guía de auditorías y visitas de inspección de obras públicas y servicios relacionados con las mismas y la** viii) **Guía para la elaboración de informes e integración de expedientes de casos de presunta responsabilidad de servicios públicos.**

herramientas especializadas, como las requeridas para el análisis de las bases de datos de los padrones de beneficiarios.

**15-0-27100-0E-0288-01-003 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, en el ámbito de sus atribuciones, verifique que la estructura orgánica funcional del personal del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, corresponda con la autorizada y, que en caso de existir diferencias, se realicen las gestiones y apliquen las medidas correspondientes para su actualización, conforme a la normativa aplicable, a fin de solicitar al Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social el uso eficiente de sus recursos humanos.

Lo anterior debido a que la estructura orgánica autorizada al Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social no correspondió a los reportes de fuerza anual de trabajo de sus programas anuales de auditoría.

**15-0-27100-0E-0288-01-004 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, en el ámbito de sus atribuciones, establezca políticas y criterios para la designación de los titulares de los órganos internos de control asignados a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, a fin de evitar posibles conflictos de interés que pudieran afectar la independencia, objetividad e imparcialidad de la función que realizan, con la finalidad de fortalecer su gestión respecto de la vigilancia y fiscalización del Sistema de Control Interno Institucional.

**15-0-27100-0E-0288-01-005 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, en el ámbito de sus atribuciones, implemente las acciones necesarias para que la descripción de los perfiles requeridos y valuación de los puestos que corresponden a los titulares del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social y los de las áreas de Responsabilidades, Auditoría y Quejas, sean elaborados y aprobados por la Secretaría de la Función Pública, a fin de fortalecer los principios de integridad e independencia para asegurar que en la institución exista 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 Administración Pública Federal.

Lo anterior, debido a que en la evaluación se identificó que para 2015 y 2016, la aprobación de los perfiles del personal del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social correspondió al Oficial Mayor de la institución de adscripción, lo cual vulnera el principio de independencia señalado en las Normas Generales de Auditoría Pública, al dejar al criterio de la institución la determinación de las características y cualidades que debe tener el titular del Órgano Interno de Control en la institución y los titulares de sus áreas, no obstante que éstos se encuentren jerárquicamente subordinados a la Secretaría de la Función Pública.

**15-0-27100-0E-0288-01-006 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, en el ámbito de sus atribuciones, elabore un catálogo de puestos, que contenga la descripción, perfil y valuación de los mismos correspondientes a los titulares del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, sus áreas de Responsabilidades, Auditoría y Quejas y el personal a su cargo, que

incluya, el nivel de estudios, la experiencia requerida, así como, el perfil ético; en su caso, actualice y autorice el documento modificado, para que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, cuente con personal competente, para el cumplimiento de sus funciones y la consecución de los objetivos de vigilancia y fiscalización.

Lo anterior, debido a que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, no cuenta con un catálogo de puestos y sólo proporcionó formatos de perfiles de puestos de mandos medios y superiores.

**15-0-27100-0E-0288-01-007 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, en el ámbito de sus atribuciones, implemente los mecanismos para detectar las necesidades de capacitación de todo el personal del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, las consolide en un programa anual que promueva y coordine, con la finalidad de desarrollar y homologar sus capacidades profesionales y técnicas, en auditoría, control interno, administración de riesgos e integridad; asimismo, coordine con la Secretaría de Desarrollo Social, la capacitación en procesos, programas y áreas sustantivas o especializadas que fiscalizan.

Lo anterior, debido a que la capacitación en el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, no se proporcionó a todo el personal, fue insuficiente o no se realizó en materia de auditoría o temas técnicos relacionados con los procesos y operaciones que fiscaliza.

**15-0-27100-0E-0288-01-008 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, en el ámbito de sus atribuciones, verifique que a todo el personal del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social se aplique una evaluación del desempeño individual y desarrolle la metodología específica, que incluya los criterios y métricas para calificar las competencias profesionales y técnicas, actitudes, aptitudes y habilidades, con la finalidad de homologar su aplicación, además de identificar las áreas de oportunidad del personal y tomar las medidas correctivas para mejorar la eficacia y eficiencia en sus tareas de fiscalización.

Lo anterior, debido a que solo una parte de los servidores públicos del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, fue evaluado de manera individual.

**15-0-27100-0E-0288-01-009 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, en el ámbito de sus atribuciones, actualice su código de conducta; determine las disposiciones en materia de ética y conducta que son aplicables al personal del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social y defina los mecanismos que permitan verificar su cumplimiento, con la finalidad de delimitar la actuación de los servidores públicos en sus funciones, así como en las áreas y procesos que involucren riesgos de posibles actos de corrupción, con el objetivo de prevenir conflictos de interés.

Lo anterior, debido a que el código de conducta de la Secretaría de la Función Pública no incluye temas para prevenir conflictos de interés y la actuación del personal en situaciones que involucren posibles actos de corrupción; asimismo, se identificó que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, no cuenta con un criterio respecto de la

normativa que debe utilizar y no evaluó el cumplimiento de los códigos de ética y conducta por parte de su personal.

**15-0-27100-0E-0288-01-010 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, en el ámbito de sus atribuciones, vigile que las normas para la ejecución del trabajo de auditoría se actualizan, difunden, conocen y aplican por los servidores públicos del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, en el ejercicio de su cargo o comisión, con la finalidad de homologar y garantizar la calidad de los trabajos de auditoría gubernamental.

Lo anterior, debido a que se identificó una falta de homologación en la aplicación de las normas para la ejecución del trabajo de auditoría por parte de los órganos internos de control, revisados por la Auditoría Superior de la Federación en la Cuenta Pública 2015.

**15-0-27100-0E-0288-01-011 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, en el ámbito de sus atribuciones, vigile y gestione que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, cuente con las herramientas informáticas especializadas en auditoría y con la capacitación especializada para el manejo de las mismas, que le permitan a su personal ampliar y mejorar la eficiencia y eficacia de sus trabajos de vigilancia y fiscalización, así como minimizar el riesgo de cometer errores.

Lo anterior, debido a que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social no cuenta con sistemas informáticos que faciliten y optimicen la calidad en la ejecución de sus auditorías.

**15-9-20113-0E-0288-01-011 Recomendación**

Para que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, solicite oportunamente a las instancias correspondientes, la autorización de los movimientos que requiera realizar a su estructura orgánica funcional, con el objeto de contar con el registro autorizado y actualizado de su plantilla, lo que le permitirá administrar adecuadamente sus recursos humanos.

Lo anterior debido a que la estructura orgánica autorizada al Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social no correspondió a los reportes de fuerza anual de trabajo de sus programas anuales de auditoría.

**15-9-20113-0E-0288-01-012 Recomendación**

Para que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, verifique que el personal que ingresa a su estructura orgánica cumpla con el perfil requerido en el catálogo de puestos autorizado por la Secretaría de la Función Pública, en materia de recursos humanos, a fin de que el personal cuente con las competencias profesionales, técnicas, perfil, experiencia y perfil ético, lo que contribuirá a la consecución de sus objetivos de vigilancia y fiscalización.

Lo anterior, debido a que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, no cuenta con un catálogo de puestos y sólo proporcionó formatos de perfiles de puestos de mandos medios y superiores, los cuales no consideraron el perfil ético.

**15-9-20113-0E-0288-01-013 Recomendación**

Para que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social realice un diagnóstico de sus necesidades de capacitación, e informe con oportunidad tanto a la Secretaría de la Función Pública como a la Secretaría de Desarrollo Social, con el objeto de elevar y homologar las capacidades profesionales y técnicas de su personal.

Lo anterior, debido a que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, no proporcionó ni solicitó a la Secretaría de la Función Pública o a la institución en la que está adscrito, capacitación para su personal, en sus diferentes niveles.

**15-9-20113-0E-0288-01-014 Recomendación**

Para que el titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, supervise y asegure, que todo el personal a su cargo fue evaluado en su desempeño de manera individual, con la finalidad de detectar las áreas de oportunidad del personal y tomar las medidas correctivas para mejorar la eficacia y eficiencia en sus tareas de fiscalización.

Lo anterior, debido a que solo una parte de los servidores públicos del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, fue evaluado de manera individual.

**15-9-20113-0E-0288-01-015 Recomendación**

Para que el titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, implemente los mecanismos necesarios para la difusión, aseguramiento del conocimiento y evaluación del cumplimiento de los códigos de ética y conducta aplicables a todo su personal, con la finalidad de delimitar la actuación de los servidores públicos en sus funciones y en las áreas y procesos que involucren riesgos de posibles actos de corrupción, así como prevenir conflictos de interés.

Lo anterior, debido a que se identificó que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, no cuenta con un criterio respecto de la normativa que debe utilizar y no evaluó el cumplimiento de los códigos de ética y conducta por parte de su personal.

**15-9-20113-0E-0288-01-016 Recomendación**

Para que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, vigile el conocimiento y la aplicación por parte de su personal de las normas para la ejecución del trabajo de auditoría, mandatadas por la Secretaría de la Función Pública, con la finalidad de homologar y garantizar la calidad de los trabajos de auditoría gubernamental.

Lo anterior, debido a que el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, presentó normas desactualizadas y no homogéneas, en comparación con otros órganos internos de control revisados por la Auditoría Superior de la Federación en la Cuenta Pública 2015.

## 6. Coordinación del OIC en la SEDESOL con Instancias de Vigilancia y Control

### Con los OIC del Sector

El titular del OIC (TOIC) en la SEDESOL<sup>38/</sup> tiene atribuciones para coordinar la elaboración de los programas anuales de trabajo de los órganos internos de control de los OAD y entidades paraestatales del sector; opinar sobre la aplicación de los recursos humanos, las auditorías y revisiones de control previstas en dichos programas; promover la realización de investigaciones, auditorías, inspecciones o visitas sobre áreas, programas, procesos o recursos en las instancias antes señaladas, a efecto de mejorar su funcionamiento, la fiscalización y el control de carácter preventivo del sector.

Para lo anterior, los TOIC en los OAD y entidades paraestatales integrarán un grupo de trabajo para analizar los avances y resultados de las acciones previstas en sus respectivos programas anuales de trabajo; el cual, se reunirá mensualmente y determinará en su primera sesión las bases para su funcionamiento.<sup>39/</sup>

En 2015 y 2016 se identificaron tres subgrupos de trabajo (Auditoría Interna, Auditoría de Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública, y Responsabilidades y Quejas), en los cuales se constató que el TOIC en la SEDESOL sólo participó en una sesión del subgrupo de trabajo de Auditoría Interna, no obstante que el acuerdo señala que deberá presidir las sesiones. Asimismo, se identificó la participación de los titulares de las áreas que conforman el OIC en la SEDESOL, así como de los 8 OIC del sector.<sup>40/</sup>

Se constató que la participación de los OIC del sector fue intermitente y que si bien en los subgrupos de trabajo se abordaron temas relevantes, no se señaló la implementación de acciones, los resultados obtenidos, ni el seguimiento de los acuerdos tomados en las sesiones realizadas para el establecimiento de programas específicos a fin de fortalecer las acciones de prevención, evaluación, control y fiscalización en los órganos desconcentrados y en las entidades paraestatales.<sup>41/</sup>

Es de señalar que el titular del OIC en la SEDESOL no propuso a los titulares de los otros OIC del sector la inclusión de revisiones de algún tema relevante, principalmente en programas, proyectos, procesos o servicios de alto impacto, que por los recursos presupuestales que

---

<sup>38/</sup> Secretaría de la Función Pública, **Acuerdo que establece las funciones del Titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, para coordinar las actividades de los Titulares de los Órganos Internos de Control en los órganos administrativos desconcentrados de dicha Secretaría y en las entidades paraestatales que integran el Sector Desarrollo Social**, DOF 06-09-2013.

<sup>39/</sup> **Ibid.**, numeral Cuarto, p.p. 1 y 3.

<sup>40/</sup> PROSPERA, LICONSA, DICONSA, FONART, INAPAM, CONADIS, IMJUVENTUD y CONEVAL.

<sup>41/</sup> Secretaría de la Función Pública, **Acuerdo que establece las funciones del Titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, para coordinar las actividades de los Titulares de los Órganos Internos de Control en los órganos administrativos desconcentrados de dicha Secretaría y en las entidades paraestatales que integran el Sector de Desarrollo Social**, fracción V, numerales tercero y quinto, el Contralor podrá "proponer la implementación de programas específicos tendientes a fortalecer las acciones de prevención, evaluación, control y fiscalización en los órganos desconcentrados y en las entidades paraestatales. Asimismo, establece que las acciones y medidas que establezca el Contralor, serán de observancia general obligatoria para los Titulares de los Órganos Internos de Control en los órganos desconcentrados y entidades paraestatales", DOF 06-09-2013.



administra y el número de beneficiarios con que cuenta son susceptibles a posibles actos de corrupción, como es el caso de PROSPERA.

Asimismo, en las sesiones realizadas no se abordaron temas referentes a la implementación de una estrategia para la atención de las nuevas responsabilidades y obligaciones de los órganos internos de control en el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el SNA y el SNF.

### **Con otras Instancias de Vigilancia y Control**

Con el análisis de los programas anuales de trabajo 2015 y 2016, y de la consulta al OIC en la SEDESOL, se determinó que éste no realizó revisiones en coordinación con otras instancias de fiscalización (Unidad de Auditoría Gubernamental de la SFP, Auditoría Superior de la Federación, Auditoría Externa y otras con atribuciones de revisión), en materia de control interno, administración de riesgos o promoción de la integridad.

#### **15-0-27100-0E-0288-01-012 Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, en el ámbito de sus atribuciones, vigile y de seguimiento al cumplimiento de los distintos acuerdos que establecen las funciones del titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, entre otros, para la coordinación de las actividades de los titulares de los órganos internos de control en los órganos administrativos desconcentrados y las entidades paraestatales que integran el sector de Desarrollo Social, a fin de que se cumpla su objetivo, consistente en mejorar el funcionamiento de los órganos internos de control en las instituciones del sector antes señaladas, mediante la coordinación en la elaboración de sus programas anuales de trabajo y la opinión sobre la aplicación de sus recursos humanos y las auditorías o revisiones de control, procurando que se contemplen en las mismas las áreas de riesgo, programas, proyectos, procesos y servicios de alto impacto que requieran mayor atención en su fiscalización o control preventivo.

Lo anterior, debido a que el titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social no propuso a los titulares de los otros órganos internos de control del sector la inclusión de revisiones de alto impacto o de algún tema relevante; asimismo, en las sesiones realizadas no se tomaron acuerdos para la atención de problemas coincidentes en las instituciones del sector, y no se abordaron temas referentes a la implementación de una estrategia para la atención de las nuevas responsabilidades y obligaciones de los órganos internos de control en el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Sistema Nacional Anticorrupción y el Sistema Nacional de Fiscalización.

#### **15-9-20113-0E-0288-01-017 Recomendación**

Para que el titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, coordine y promueva, en los programas anuales de trabajo de los órganos internos de control en los órganos administrativos desconcentrados y en los órganos internos de control de las entidades paraestatales que integran el sector de Desarrollo Social, la inclusión de auditorías y revisiones de control, procurando que se contemplen áreas de riesgo, programas, proyectos, procesos y servicios de alto impacto que requieran mayor atención en su fiscalización o control preventivo, a fin de propiciar una eficiente fiscalización de la gestión y

aplicación de los recursos asignados a esas instituciones, así como un mayor estímulo a las tareas de control de carácter preventivo.

Lo anterior, debido a que el titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social no propuso a los titulares de los otros órganos internos de control del sector la inclusión de revisiones de alto impacto o de algún tema relevante; asimismo, en las sesiones realizadas no se tomaron acuerdos para la atención de problemas coincidentes en las instituciones del sector; y no se abordaron temas referentes a la implementación de una estrategia para la atención de las nuevas responsabilidades y obligaciones de los órganos internos de control en el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Sistema Nacional Anticorrupción y el Sistema Nacional de Fiscalización.

## **7. Supervisión, Coordinación y Evaluación de la SFP al OIC en la SEDESOL**

Si bien el presente estudio se orientó a la revisión de la gestión y operación del OIC en la SEDESOL, y de cómo éste contribuye al fortalecimiento del SCII, se consideró necesario abordar también las atribuciones y facultades que la SFP tiene y las distintas áreas adscritas a ésta que participan en la supervisión, coordinación, vigilancia, evaluación, capacitación y demás actividades relacionadas con los órganos internos de control y sus titulares, quienes dependen jerárquica y funcionalmente de la SFP.<sup>42/</sup> Por ello, se le requirió información a la SFP, a fin de conocer las actividades que realizó. Al respecto, se identificó lo siguiente:

**Subsecretaría de Control y Auditoría de la Gestión Pública (SCAGP).** A esta subsecretaría le corresponde, entre otras atribuciones, supervisar y promover la eficacia y la eficiencia de las funciones de auditoría y control que desarrollan los órganos internos de control, así como la de informar al titular de la SFP el resultado de la evaluación efectuada a la gestión de las instituciones de la APF, respecto del estado que guarda el control interno en éstas. En relación con 2015 y el primer semestre de 2016, no acreditó la realización de dichas actividades.

**Coordinación General de Órganos de Vigilancia y Control (CGOVC).** Esta área tiene facultades para coordinar, dirigir y evaluar la actuación y el desempeño de los titulares de los órganos internos de control y de sus áreas de Responsabilidades, Auditoría y Quejas; proponer políticas, lineamientos, modelos y mecanismos para estos fines; opinar los programas de trabajo; coordinar reuniones con sus titulares, a efecto de mejorar la forma de atención de los asuntos a cargo de la SFP; determinar las necesidades de capacitación de este personal, coordinarla y promoverla; realizar visitas de inspección para constatar el cumplimiento de sus competencias, así como vigilar y evaluar las acciones que realicen en cumplimiento de los programas que deriven del Plan Nacional de Desarrollo, entre otras facultades.

En relación con lo anterior, si bien el área proporcionó la evaluación de resultados del OIC en la SEDESOL, la cual para 2015 fue de 9.42 puntos y para el primer semestre de 2016 de 8.18, no proporcionó evidencia de la evaluación del desempeño del titular del OIC y de los titulares de sus áreas de Responsabilidades, Auditoría y Quejas. Asimismo, se verificó la emisión de normativa para la formulación del PAT de los órganos internos de control, así como la

---

<sup>42/</sup> Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, artículo 37, fracción XII, DOF 18-07-2016.

relacionada con la evaluación de sus resultados, la cual no incluye la evaluación individual de los titulares.

Respecto de la opinión del Comisario al PAT del OIC en la SEDESOL, se constató que realizó comentarios para 2015 y 2016 a los programas anuales de trabajo; sin embargo, no se proporcionó evidencia de la atención de éstas por parte del OIC, ni del seguimiento realizado por el Comisario, en su caso.

La CGOVC no proporcionó evidencias de su coordinación y participación en reuniones con el OIC de la SEDESOL, a efecto de compartir criterios, experiencias, mejores prácticas, a fin de uniformar y mejorar la forma de atención de los asuntos a cargo de la SFP.

Asimismo, respecto de la identificación de necesidades de capacitación, la coordinación manifestó que sólo determina la correspondiente a los titulares de los órganos internos de control y de sus titulares de área; sin embargo, no proporcionó evidencia de que el OIC en la SEDESOL hubiera participado en la determinación de estas necesidades. Cabe señalar que la SEDESOL determina las necesidades de capacitación del resto del personal que labora en el OIC.

En relación con el Programa Anual de Capacitación para el titular del OIC y sus titulares de área, no obstante que éste se proporcionó sin formalizar, se facilitó evidencia de la participación del personal del OIC en algunos cursos. Igualmente, la CGOVC manifestó que no recibió solicitudes de capacitación del OIC en la SEDESOL durante 2015 y 2016.

Respecto de la visita de inspección realizada por la CGOVC al OIC en la SEDESOL en 2015, se identificaron 9 observaciones, entre las que destacaron el retraso en la gestión para la solventación de observaciones realizadas por el OIC en 2014; inconsistencias de captura en registros del Sistema de Atención Ciudadana; expedientes de quejas extraviados e inconsistencias en el número de plazas informadas y el personal que realiza funciones en ese OIC. Del total de observaciones, 6 fueron atendidas.

Por otra parte, la CGOVC señaló que la vigilancia y evaluación de las acciones realizadas por el OIC en cumplimiento de los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo, en materia de transparencia, rendición de cuentas, combate a la corrupción y mejora de la gestión gubernamental, la realiza mediante el seguimiento del PAT del OIC.

**Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera (DGDHSPC).** No obstante que el Reglamento Interior de la SFP señala que como parte de las atribuciones de esta Dirección General, en coordinación con la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, le corresponde el diseño y elaboración de las políticas, normas, lineamientos, criterios de carácter general y demás disposiciones en materia de contratación, capacitación, evaluación, baja o retiro de personal; estímulos, reconocimientos y, en general, las relativas a la planeación, administración y desarrollo de los recursos humanos de las dependencias, las entidades y la Procuraduría General de la República, así como en materia del Servicio Profesional de Carrera en la APF, la DGDHSPC señaló que para el caso de los titulares de los órganos internos de control y sus áreas de Responsabilidades, Auditoría y Quejas, el área facultada es la CGOVC; sin embargo, de acuerdo con las

disposiciones en materia de Recursos Humanos,<sup>43/</sup> la CGOVC los propone y el Oficial Mayor de la institución los aprueba.

En relación con la atribución de llevar el registro del personal contratado de conformidad con el artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que permite los nombramientos temporales para ocupar un puesto, sin sujetarse a los procedimientos de reclutamiento y selección, en casos excepcionales, proporcionó el listado del personal del OIC en la SEDESOL contratado bajo esta modalidad; sin embargo, señaló que no cuenta con la evidencia documental de la justificación respectiva, ya que las mismas se encuentran en los expedientes de las instituciones.

**Dirección General de Organización y Remuneraciones (DGOR).** En relación con la atribución de esta Dirección General correspondiente al registro de las estructuras ocupacionales, organizacionales, salariales y tabuladores; así como del inventario de plazas o plantillas, incluidas las plazas del personal eventual y los contratos de prestación de servicios profesionales por honorarios, informó un total de 15,267 puestos que conforman las estructuras orgánicas, ocupacionales y salariales registradas en la SEDESOL y no la información específica solicitada correspondiente a su OIC; asimismo, proporcionó una base de datos sin formalizar con la que se confirmó la estructura orgánica ocupacional vigente en el OIC correspondiente a 49 plazas.

**Unidad de Políticas de mejora de la Gestión Pública (UPMGP).** En relación con la atribución de esta Unidad, correspondiente a proponer las acciones de capacitación en materia de modernización de la gestión pública que se requieran incluir en el Programa Anual de Capacitación de la Secretaría y de los órganos internos de control, no proporcionó evidencia de las propuestas.

**Dirección General Adjunta de Estrategias, Planeación y Normatividad (DGAEPN).** Respecto de la atribución de esta Dirección General de promover que los programas anuales de auditoría de los órganos internos de control incluyan auditorías enfocadas a las áreas o procesos sustantivos, así como a los objetivos y metas institucionales, si bien proporcionó la “Guía de auditoría a resultado de programas mediante la revisión al desempeño”, mediante la cual señala que realizó dicha promoción, ésta se acota a la revisión de programas presupuestarios, además de que las auditorías reportadas durante 2015 y el primer semestre de 2016, no se enfocaron a los programas con mayor asignación presupuestal.

#### 15-0-27100-0E-0288-01-013 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, en el ámbito de sus atribuciones, supervise la promoción de la eficacia y la eficiencia de las funciones de auditoría y control que realiza el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social; evalúe la actuación y el desempeño de los titulares del Órgano Interno de Control y de sus áreas de Responsabilidades, Auditoría y Quejas; vigile que el Comisario del sector revise los programas anuales de trabajo de los órganos internos de control y, en caso de que haya emitido

---

<sup>43/</sup> Secretaría de la Función Pública, **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**, Artículo Tercero, numeral 25, DOF 23-08-2013.

comentarios les dé seguimiento y verifique su atención; coordine reuniones entre los delegados y comisarios públicos propietarios y suplentes, los titulares de los órganos internos de control y sus áreas de apoyo, y los demás servidores públicos de la Secretaría de la Función Pública, a efecto de compartir criterios, experiencias y mejores prácticas que permitan uniformar y mejorar la forma de atención de los asuntos su cargo; considere a todos los órganos internos de control para la detección de necesidades de capacitación; asimismo, revise y de seguimiento a la estructura orgánica funcional del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, entre otras funciones, a fin de que se establezcan los mecanismos de control que permitan medir las acciones de supervisión y de promoción de la eficacia y la eficiencia de las funciones de auditoría y control que desarrolla el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social.

Lo anterior, debido a que la información proporcionada por la Secretaría de la Función Pública, en relación con las distintas funciones y atribuciones para la coordinación, evaluación y acompañamiento en las funciones que realiza el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, no se acreditó en su totalidad.

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

Se determinó(aron) 7 observación(es) la(s) cual(es) generó(aron): 30 Recomendación(es).

#### ***Conclusiones***

La presente evaluación al OIC en la SEDESOL permitió identificar sus funciones principales, conocer la planeación realizada para el cumplimiento de las mismas, con base en los riesgos que determinó; analizar el seguimiento de las estrategias establecidas para la atención de los riesgos, conocer su impacto en el fortalecimiento del SCII; además de interactuar con su personal, conocer su operación, las actividades desarrolladas en coordinación con los órganos internos de control de las instituciones del sector y las que la SFP desarrolló con el OIC en la SEDESOL.

Lo anterior, permite concluir que la gestión que realiza el OIC en la SEDESOL no incide en el fortalecimiento del SCII de la dependencia, ya que los programas, áreas y procesos sustantivos, por medio de los cuales se cumplen las metas y objetivos de las instituciones, no son supervisadas de manera suficiente; sus recomendaciones no generan valor agregado, ni detectan la causa origen de los problemas, por lo cual existe recurrencia en las irregularidades y deficiencias determinadas en las revisiones; además, en general, no se promueven sanciones a los servidores públicos que han infringido la normativa.

Con la finalidad de contar con una imagen de autonomía y sin conflictos de interés, así como de independencia en las funciones de vigilancia y fiscalización que realizan los órganos internos de control, se considera necesario se establezcan lineamientos y criterios para prevenir que los titulares de las instituciones de la Administración Pública Federal y los de sus órganos internos de control reincidan en los mismos cargos, en posteriores ocasiones.

Aunado a lo anterior, el personal con que cuenta el OIC para la revisión de los programas y padrones de beneficiarios, tanto a nivel central como en las delegaciones estatales, resulta insuficiente; no cuenta con capacitación técnica relacionada con los temas que fiscaliza, ni con herramientas informáticas que le permitan eficientar su trabajo, lo que afecta el cumplimiento de sus atribuciones.

Asimismo, se constató que el OIC no dio seguimiento a las áreas de oportunidad identificadas en los estudios realizados por la ASF, ni programó actividades en sus programas anuales de trabajo para vigilar que la SEDESOL implementara los elementos de control para el fortalecimiento del SCII.

Respecto de la coordinación del OIC en la SEDESOL con los órganos internos de control de las instituciones del sector, no se cumple el objetivo relacionado con mejorar su fiscalización y el control preventivo, ya que no se incide en la elaboración de los programas anuales de trabajo, a fin de promover la inclusión de auditorías y revisiones de control de áreas de riesgo, programas, proyectos, procesos y servicios de alto impacto.

En relación con las facultades de coordinación, dirección y evaluación que debe ejercer la SFP hacia los órganos internos de control, se evidenció que si bien se realizaron algunas acciones de capacitación y verificación, no hubo acompañamiento ni seguimiento de las actividades realizadas por el OIC en la SEDESOL; asimismo, se verificó que, si bien se califica el desempeño de los resultados del OIC, no se evaluó la actuación y el desempeño de los TOIC y de sus titulares de área.

Del mismo modo, en los programas anuales de trabajo del OIC en la SEDESOL para 2015 y 2016 se determinó que el Comisario no realizó un seguimiento sobre las áreas de oportunidad que identificó; asimismo, como resultado del análisis de los programas anuales de trabajo se determinó que su integración y captura de información en el serOVC no fue supervisada.

Es necesario que los responsables de mantener una vigilancia sobre las actividades de los órganos internos de control, cuenten con un mecanismo que les permita obtener información clara, confiable, oportuna y suficiente, a fin de dar seguimiento y tomar decisiones sobre el desempeño de los órganos internos de control, con el objetivo de fortalecer la transparencia y rendición de cuentas de estas instancias de control.

Por lo anteriormente señalado, se considera importante fortalecer la supervisión y seguimiento de las áreas de oportunidad identificadas en el presente estudio, lo que repercutirá en que el OIC en la SEDESOL, mediante sus actividades, agregue valor a las operaciones de la institución.

Adicionalmente, en relación con las nuevas responsabilidades y obligaciones de los OIC, derivadas de la creación del SNA, se identificó que no existe una estrategia coordinada desde la SFP para su atención, por lo que se considera prioritario se establezcan acciones para su difusión, capacitación y seguimiento, de forma que los órganos internos de control apliquen los mismos criterios, principalmente tratándose de las correspondientes a la investigación y sustanciación de faltas administrativas.

## **Apéndices**

### *Procedimientos del Estudio Aplicados*

1. Verificar las actividades realizadas por el OIC para vigilar o fiscalizar las acciones desarrolladas por la institución para mantener o fortalecer su ambiente de control, que considere un entorno de respeto e integridad conforme a la normativa aplicable a la Administración Pública Federal, que fomente la responsabilidad, la transparencia, la

rendición de cuentas y el apoyo a la implementación de un Sistema de Control Interno Institucional eficaz y eficiente.

2. Revisar las acciones realizadas por el OIC para vigilar o fiscalizar el proceso de administración de riesgos implementado en la institución, incluidos los de corrupción, así como su participación en el mismo, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable.
3. Constatar las acciones realizadas por el OIC para vigilar o fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones de los mandos medios y superiores de la institución, respecto del establecimiento y actualización de los controles internos en general, y en específico en los procesos sustantivos y en aquellos sensibles a posibles actos de corrupción, en sus respectivos ámbitos de competencia.
4. Verificar las acciones realizadas por el OIC para vigilar o fiscalizar las actividades desarrolladas por la institución para constatar que se cuenta con canales de comunicación y mecanismos adecuados para el registro, generación y salvaguarda de la información financiera, presupuestaria y de operación, y que a su vez, sea clara, confiable, oportuna y suficiente, con acceso ágil, sencillo y en cumplimiento del marco jurídico aplicable.
5. Revisar las acciones realizadas por el OIC para vigilar o fiscalizar las actividades desarrolladas por la institución para constatar que el Sistema de Control Interno Institucional se supervisa y mejora continuamente en la operación; asimismo, que mediante la supervisión interna o por las distintas instancias de fiscalización se da seguimiento a las observaciones y debilidades determinadas; además, que se atienda la causa raíz de las mismas a efecto de evitar su recurrencia.
6. Verificar las acciones realizadas por el OIC para proporcionar asesoría al titular y demás servidores públicos de la institución, respecto de la implementación del Sistema de Control Interno Institucional.
7. Verificar la gestión realizada por el OIC para el cumplimiento de sus funciones, así como las actividades desarrolladas para asesorar y vigilar la implementación del Sistema de Control Interno Institucional.
8. Verificar la operación del OIC respecto de su organización, marco legal, estructura orgánica, perfiles del personal, capacitación, evaluación del desempeño del personal y las Tecnologías de Información y Comunicaciones, entre otras.
9. Revisar las acciones realizadas por el OIC en cumplimiento del Acuerdo que establece las funciones del titular del OIC en la Secretaría de Desarrollo Social para coordinar las actividades de los titulares de los OIC en los órganos administrativos desconcentrados de esa secretaría y las entidades paraestatales que integran el sector.
10. Constatar las acciones de coordinación, dirección y evaluación realizadas por las unidades administrativas de la Secretaría de la Función Pública, en relación con la gestión del OIC.
11. Verificar el cumplimiento del marco normativo y evaluar las acciones realizadas por el OIC, respecto al Marco Integrado de Control Interno.

12. Comparar las prácticas internacionales en materia de control interno con las acciones implementadas por el OIC, a fin de identificar posibles áreas de oportunidad y sugerir acciones de mejora.

#### *Áreas Revisadas*

La Subsecretaría de Control y Auditoría de la Gestión Pública (SCAGP), la Coordinación General de Órganos de Vigilancia y Control (CGOVC), la Unidad de Políticas de Mejora de la Gestión Pública (UPMGP), las direcciones generales de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera (DGDHSPC), Organización y Remuneraciones (DGOR), Adjunta de Estrategias, Planeación y Normatividad (DGAEPN), adscritas a la Secretaría de la Función Pública (SFP), y las áreas de Responsabilidades, Auditoría Interna, Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública, Quejas y la Coordinación Administrativa, adscritas al Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social.

#### *Disposiciones Jurídicas y Normativas Incumplidas*

Durante el desarrollo del estudio practicado, 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: Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública. Artículos 7 BIS, fracciones III y VIII; 8, fracción XIV; 9, fracciones III, IV, V, VII, X, inciso a); XI, XI bis, XV, XV bis, XVI, XVIII, XIX y XXI; 20, fracciones I y X; 22, fracción VI; 23, fracción VII y 27, fracción V, y 80, fracción II, inciso a), numeral 2, e inciso b) numerales 2 y 3.

Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno y se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno. Artículo Tercero, numerales 5, 14, fracciones I, Norma Primera. Ambiente de Control, II, II.1. Estratégico, Primera. Ambiente de Control, II.2. Directivo, Primera. Ambiente de Control y II.3. Operativo, Primera. Ambiente de Control; Norma Segunda. Administración de Riesgos, II, II.1. Estratégico, Segunda. Administración de Riesgos; Norma Tercera. Actividades de Control, II; II.1. Estratégico, Tercera. Actividades de Control, II.2. Directivo, Tercera. Actividades de Control y II.3. Operativo, Tercera. Actividades de Control; Norma Cuarta. Información y Comunicación, II; II.1. Estratégico, Cuarta. Informar y Comunicar; II.2. Directivo, Cuarta. Informar y Comunicar y II.3. Operativo, Cuarta. Informar y Comunicar y Norma Quinta. Supervisión y Mejora Continua, II; II.1. Estratégico, Quinta. Supervisión y Mejora Continua, II.2. Directivo, Quinta. Supervisión y Mejora Continua; 36, 37, fracción III; 38, párrafo primero; 45, fracciones II y III, y 53, fracción VII.

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. Artículo Tercero, numerales 9, 11, 17, 17.1, 25, 46, 47, 47.1, 55, 56, fracción I, 56.1, 56.4, 56.6, fracción III, 59, 139, 140, 141, 142, 143, 144 y 145.

Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los



Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. Acuerdo Segundo y Sexto numeral 6 de los Principios y Criterios, y de las Funciones, inciso c) y d).

Acuerdo que establece las funciones del Titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, para coordinar las actividades de los Titulares de los Órganos Internos de Control en los órganos administrativos desconcentrados de dicha Secretaría y en las entidades paraestatales que integran el Sector de Desarrollo Social. Acuerdo Tercero, fracciones I, II y III.

Normas y Lineamientos que Regulan el Funcionamiento de los Órganos Internos de Control, Boletín B, Normas Generales de Auditoría Pública. Normas Personales, Primera.- Independencia.

Lineamientos Generales para la Formulación de los Programas de Trabajo de los Órganos Internos de Control 2015. Numerales 3.6.1. y 3.6.2.

#### *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.

#### *Fuentes Informativas*

1. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, México, Diario Oficial de la Federación, 15 de agosto de 2016.
2. **Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de combate a la corrupción**, México, Diario Oficial de la Federación, 27 de mayo de 2015.
3. **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal**, México, Diario Oficial de la Federación, 18 de julio de 2016.
4. **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos**, México, Diario Oficial de la Federación, 13 de marzo de 2002, Última reforma el 18 de diciembre de 2015.
5. **Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción**, México, Diario Oficial de la Federación, 18 de julio de 2016.

6. **Ley General de Responsabilidades Administrativas**, México, Diario Oficial de la Federación, 18 de julio de 2016.
7. **Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa**, México, Diario Oficial de la Federación, 18 de julio de 2016.
8. **Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República**, México, Diario Oficial de la Federación, 18 de julio de 2016.
9. **Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación**, México Diario Oficial de la Federación, 18 de julio de 2016.
10. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, **Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015**, México, Diario Oficial de la Federación, 2014.
11. Poder Ejecutivo Federal, **Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública**, México, Diario Oficial de la Federación, 15 de abril de 2009.
12. Secretaría de la Función Pública, **Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno y se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno**, México, Diario Oficial de la Federación, 12 de julio de 2010, última reforma, 2 de mayo de 2014.
13. Secretaría de la Función Pública, **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**, México, Diario Oficial de la Federación, 12 de julio de 2010, Última reforma, 4 de febrero de 2016.
14. Secretaría de la Función Pública, **Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés**, México, Diario Oficial de la Federación, 20 de agosto de 2015.
15. Secretaría de la Función Pública, **Acuerdo que establece las funciones del Titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Desarrollo Social, para coordinar las actividades de los Titulares de los Órganos Internos de Control en los órganos administrativos desconcentrados de dicha Secretaría y en las entidades paraestatales que integran el Sector de Desarrollo Social**, México, Diario Oficial de la Federación, 6 de septiembre de 2013.
16. Secretaría de la Función Pública, **Normas y Lineamientos que Regulan el Funcionamiento de los Órganos Internos de Control, Boletín B**, México, 3 de junio de 1997.
17. Secretaría de Desarrollo Social, **Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social**, México, Diario Oficial de la Federación, 8 de septiembre de 2014.
18. Secretaría de Desarrollo Social, **Manual de Organización General de la Secretaría de Desarrollo Social**, México, Diario Oficial de la Federación, 14 de julio de 2015.

19. Secretaría de Desarrollo Social, **Manual de Organización y Procedimientos del Órgano Interno de Control**, México, 2 de julio de 2015.
20. Auditoría Superior de la Federación, Informe del Resultado de la Fiscalización Superior de la de la Cuenta Pública 2012, **Estudio General de la Situación que Guarda el Sistema de Control Interno Institucional en el Sector Público Federal (núm. 1172)**, México, 2013.
21. Auditoría Superior de la Federación, Informe del Resultado de la Fiscalización Superior de la de la Cuenta Pública 2012, **Estudio Técnico para la Promoción de la Cultura de Integridad en el Sector Público (núm. 1173)**, México, 2013.
22. Auditoría Superior de la Federación, Informe del Resultado de la Fiscalización Superior de la de la Cuenta Pública 2013, **Continuidad a los Estudios de Control Interno y a la Difusión del Estudio de Integridad en el Sector Público (núm. 1198)**, México, 2014.
23. Auditoría Superior de la Federación, Informe del Resultado de la Fiscalización Superior de la de la Cuenta Pública 2014, **Estudio sobre las Estrategias para el Fortalecimiento de los Sistemas de Control interno en el Sector Público Federal (núm. 1641)**, México, 2015.
24. Auditoría Superior de la Federación, Informe del Resultado de la Fiscalización Superior de la de la Cuenta Pública 2014, **Estudio sobre las Estrategias para Enfrentar la Corrupción Establecidas en las Instituciones del Sector Público Federal (núm. 1642)**, México, 2015.
25. Quinta Reunión Plenaria del Sistema Nacional de Fiscalización, **Marco Integrado de Control Interno**, México, 20 de noviembre de 2014.