

Secretaría de Educación Pública

Formación y Certificación para el Trabajo

Auditoría de Desempeño: 16-0-11100-07-0144

144-DS

Criterios de Selección

Esta auditoría se seleccionó con base en los criterios cuantitativos y cualitativos establecidos por la Auditoría Superior de la Federación para la integración del Programa Anual de Auditorías para la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2016 considerando lo dispuesto en el Plan Estratégico de la ASF 2011-2017.

Objetivo

Fiscalizar el programa de formación y certificación para el trabajo para verificar el cumplimiento de los objetivos y metas.

Alcance

La auditoría comprendió la evaluación del modelo educativo de la formación para el trabajo, en lo que corresponde a planes y programas, docentes/facilitadores y, planteles y unidades móviles; de la cobertura de los servicios en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) y las unidades móviles; del estatus de los educandos; del otorgamiento del Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO); de la vinculación de los alumnos, así como la inserción de los egresados y certificados en el mercado laboral; del ejercicio de los recursos; del cumplimiento de las directrices generales para avanzar en el Sistema de Evaluación del Desempeño; del Sistema de Control Interno, y de la rendición de cuentas. Respecto del alcance temporal, la auditoría comprendió el ejercicio fiscal 2016, y tuvo como referencia el periodo 2012-2015.

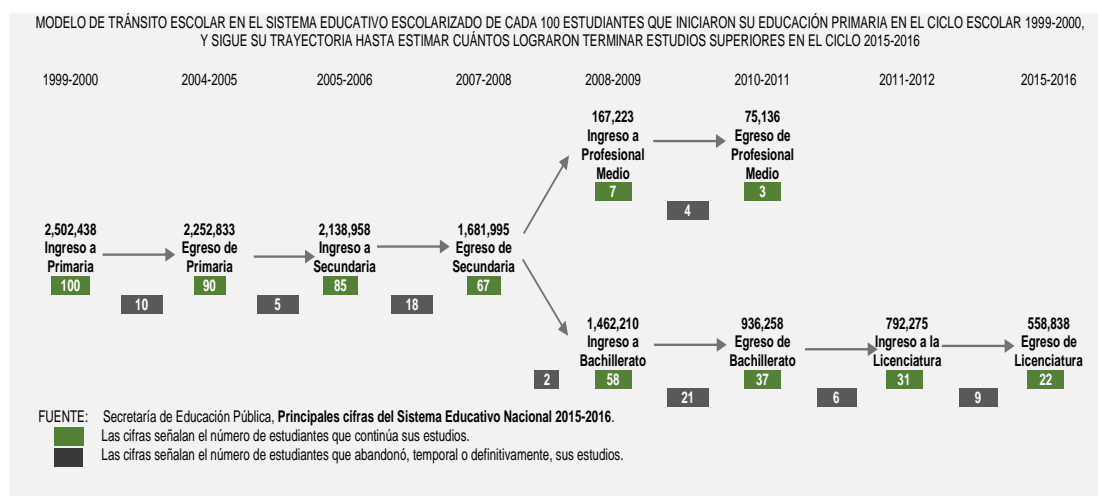
La auditoría se realizó de conformidad con la normativa aplicable a la fiscalización superior de la Cuenta Pública para asegurar el logro del objetivo y el alcance establecidos. En el desarrollo de esta auditoría, no en todos los casos, los datos proporcionados por el ente fiscalizado fueron suficientes, de calidad, confiables y consistentes, lo cual se expresa en la opinión de la Auditoría Superior de la Federación, respecto del cumplimiento de objetivos y metas del programa “Formación y Certificación para el Trabajo”.

Antecedentes

Debido a que el Sistema Educativo Nacional (SEN) aún no ha logrado generalizar las condiciones de acceso, permanencia y conclusión entre los distintos niveles que integran la educación básica, para evitar que cada año se incremente el número de personas que no ingresan o abandonan sus estudios, existe un gran número de ellas sin primaria y secundaria, las cuales forman parte del rezago educativo. Este grupo de población carece de formación y certificación para el trabajo, lo que les impide cumplir con las exigencias del mercado laboral.

El modelo de tránsito escolar en el SEN, presentado en el documento “Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional 2015-2016”, muestra el número de estudiantes que

abandonaron, temporal o definitivamente, sus estudios, del ciclo escolar 1999-2000 al 2015-2016, como se presenta a continuación:



De acuerdo con la Secretaría de Educación Pública (SEP), en el sistema educativo escolarizado, de cada 100 alumnos que ingresan al sistema, 90 egresan de la primaria; 85 ingresan a la secundaria; 67 egresan; 65 ingresan al nivel medio superior (58 al bachillerato y 7 a profesional medio^{1/}); 40 concluyen (37 de bachillerato y 3 como profesional medio); 31 ingresan a la licenciatura y 22 la terminan. Este modelo permite identificar que, antes de concluir la primaria, 10 alumnos abandonaron temporal o definitivamente sus estudios, y 5, después de finalizarla; 18, antes de concluir la secundaria y 2, después de terminarla, y 25, antes de concluir la educación media superior, y 6, al finalizarla.

Para la población sin primaria y sin secundaria, el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) ofrece los servicios educativos para que concluya sus estudios del nivel básico, o bien, si ésta sabe leer y escribir, por medio del programa “Formación y Certificación para el Trabajo”, operado por la SEP, tienen la posibilidad de acreditar sus conocimientos, habilidades o destrezas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos, a fin de formalizar sus competencias laborales para tener mejores oportunidades de empleo y, en consecuencia, mejorar su calidad de vida.

Las primeras medidas implementadas en materia de formación para el trabajo fueron en la década de los sesenta, que se caracterizó por el acelerado desarrollo industrial; la exigencia de un mayor grado de calificación laboral; el rápido dinamismo del desarrollo tecnológico, así como la evolución de la población que configuró una mayor demanda de servicios educativos y alternativas de desarrollo laboral. Esta situación fue el marco que generó el surgimiento de

^{1/} Profesional medio: nivel educativo en el que se prepara a técnicos en actividades industriales y de servicios. Tiene como antecedente la secundaria. Los estudios que se imparten son propedéuticos y de carácter terminal. El tiempo en que se cursa varía de dos a cuatro años y su propósito es formar al educando para que se incorpore al mercado de trabajo. Al mismo tiempo, se pretende que el alumno adquiriera los conocimientos necesarios que le permitan —si así lo desea— optar por una educación de tipo superior.

los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI). Los hechos más sobresalientes de su desarrollo son los siguientes:^{2/}

- En 1962 surgió el plan para implementar los CECATI, y se estableció el Sistema de Centros de Capacitación, con el objetivo de facilitar a los jóvenes la adquisición de aprendizajes en diversas áreas y brindar capacitación complementaria a trabajadores no calificados.
- En 1963 se pusieron en operación los 10 primeros CECATI, y en 1965 pasaron a depender de la Dirección General de Educación Secundaria Técnica con el nombre de Centros de Capacitación para el Trabajo. En abril de 1964 entraron en operación 20 centros de capacitación más.
- En 1970, la Ley Federal del Trabajo estableció la obligación de las empresas de proporcionar capacitación a los trabajadores.
- En 1978 se implementó la “Capacitación en el Trabajo”, y la SEP instrumentó un programa para ofrecerla, a solicitud de las empresas.
- En 1981 comenzó a operar la Unidad de Centros de Capacitación como instancia rectora de los CECATI. En julio de 1982 se emitió el decreto de creación de la Unidad de Centros de Capacitación para el Trabajo que, en 1985, adquirió el rango de Dirección General de Centros de Capacitación para el Trabajo, y en marzo de 1994 tomó su nombre actual de Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT).
- En 1993 se publicó el decreto en el cual se emitió la Ley General de Educación, misma que fue reglamentaria del artículo 3° Constitucional; en ella se plasmó, por primera vez, la formación para el trabajo, y la facultad de la SEP de normar este tipo de servicios, con lo cual se llenó el vacío jurídico existente durante varios años y, además, se hizo énfasis en la creación de un sistema de certificación.^{3/}
- En el periodo 1988-1994 surgieron los Institutos Descentralizados Estatales de Capacitación para el Trabajo, y en el Programa para la Modernización Educativa 1989-1994 se estableció que: “el Sistema Nacional de Capacitación Formal para el Trabajo debe incorporar nuevas opciones descentralizadas de preparación para el trabajo, así como crear institutos de capacitación por ramas estratégicas de la producción, apoyados por Organizaciones Empresariales y por Organizaciones Sindicales. Estas opciones funcionarán en estrecha coordinación con los gobiernos estatales, y de común acuerdo con el sector productivo”.^{4/}
- En 2005, derivado de la reestructuración de la SEP, la DGCFT quedó adscrita a la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS).
- A partir de 2007, se implementó el programa presupuestario E005 “Formación y Certificación para el Trabajo” para atender a personas mayores de 15 años o más que saben leer y escribir, independientemente de su nivel académico.

En el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018 y el Programa Sectorial de Educación (PSE) 2013-2018 se reconoció que la población que no estudia, ni trabaja, implica un alto costo

^{2/} Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, **Programa de Desarrollo Institucional**, pp. 14 y 15.

^{3/} Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, **Diagnóstico del Programa Presupuestario E005 “Formación y Certificación para el Trabajo”**, p. 4.

^{4/} **Ibid.**

económico, social y humano; asimismo, se precisó que existen personas que cuentan con experiencia laboral, pero que carecen de estudios formales, y en la tarea de fortalecer la formación para el trabajo hay un serio problema de infraestructura y equipamiento, lo cual genera que la falta de formación y certificación de personas de 15 años y más que saben leer y escribir, y que buscan empleo, les dificulte cumplir con las exigencias del mercado laboral. Al respecto, en el PND 2013-2018, se estableció el objetivo de “Desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad”, con la línea de acción de “Fortalecer la educación para el trabajo, dando prioridad al desarrollo de programas educativos flexibles y con salidas laterales o intermedias, como las carreras técnicas y vocacionales”.

Asimismo, en el PSE 2013-2018 se incluyó la estrategia de “Intensificar y diversificar los programas para la educación de las personas adultas y la disminución del rezago educativo”, y las líneas de acción de “Crear modelos que ayuden a las personas adultas al diseño de trayectos de formación que combinen aspectos académicos con saberes prácticos y capacitación laboral”, y de “Promover que las competencias laborales u otros saberes adquiridos por cuenta propia tengan reconocimiento formal en la educación de personas adultas”.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), realizada por el INEGI en el cuarto trimestre del 2016, de los 90.4 millones de jóvenes de 15 años y más, 54.0 millones se ubicaron en el grupo de los económicamente activos, de los cuales 52.1 millones estaban ocupados y 1.9 millones, no. De los 36.4 millones que no eran económicamente activos, 8.6 millones asistían a la escuela; de los 27.8 millones que no estudiaban, 21.0 millones se dedicaban a tareas domésticas, 3.0 millones eran jubilados, 0.5 millones correspondían a incapacitados permanentes, y de los otros 3.3 millones, no fue definida su situación.

En el ámbito federal, es la DGCFT quien tiene como función principal la organización, operación, desarrollo, supervisión y evaluación de la educación que se imparta en los planteles de formación para el trabajo a personas de 15 años y más que saben leer y escribir, de tal forma que les permita desarrollar y certificar las competencias que exige el mercado laboral, a fin de garantizar el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil, e incrementar a la población económicamente activa. Para lograrlo, dirige a los CECATI y a las unidades móviles.

En 2016, la SEP, por medio de la DGCFT, operó el programa presupuestario E005 “Formación y Certificación para el Trabajo” con el objetivo de “Contribuir a fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuyan al desarrollo de México, mediante la formación de personas con alto sentido de responsabilidad social que participe productiva y competitivamente en el mercado laboral”.

Resultados

1. Sistema de Evaluación del Desempeño

La definición del problema público que se pretendió atender con el programa presupuestario E005 “Formación y Certificación para el Trabajo”, en 2016, relativa a que “los servicios de formación para el trabajo no son suficientes para la atención a la demanda de personas de 15 años y más”, no fue adecuada, ya que la insuficiencia de los servicios es sólo una de las causas;

el problema central es que las personas de 15 años y más no cuentan con las competencias que demanda el mercado laboral para participar productiva y competitivamente.

La lógica vertical de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) 2016 del programa presupuestario E005 “Formación y Certificación para el Trabajo” presentó deficiencias, ya que no permitió verificar la relación causa-efecto entre los diferentes niveles de objetivos.

En el nivel fin, si bien existió alineación con el objetivo superior establecido en el PSE 2013-2018, éste no fue congruente con la problemática identificada; el de propósito, no fue consistente con el logro del objetivo de nivel fin, ya que no es claro cómo la adquisición de competencias y habilidades de las personas que son formadas, para y en el trabajo, contribuye a fortalecer la calidad y pertinencia de estos servicios; en el nivel componente, el objetivo “Formación para el trabajo en servicios móviles proporcionada a grupos vulnerables” únicamente se orientó a la prestación de servicios móviles a grupos vulnerables y no a la población de 15 años y más que lo requieran.

Asimismo, en el nivel actividad, el objetivo “Administración de las becas y cuotas de recuperación” incluyó dos variables distintas, “becas” y “cuotas de recuperación”, por lo que no fue preciso; el objetivo “Establecimiento de convenios de colaboración” no especificó a las entidades con las que se suscribirían los convenios de colaboración, y la sintaxis de los objetivos “Aprovechar la capacidad instalada en CECATI”, “Personas con discapacidad atendidas en aula poeta”, “Formación para el trabajo a personas con discapacidad”, “Apoyar el establecimiento de incubadoras de negocios” y “Planteles que imparten formación en línea” no se ajustó a la Metodología del Marco Lógico, ya que no utilizaron un sustantivo derivado de un verbo.

Por lo que corresponde a la lógica horizontal, las deficiencias identificadas fueron las siguientes:

- El indicador de fin no permitió determinar en qué medida el número de certificados de competencia laboral emitidos contribuyó a fortalecer la calidad y pertinencia de la formación para el trabajo, ni midió la participación de las personas certificadas en el mercado laboral, de forma productiva y competitiva, y con alto sentido de responsabilidad; asimismo, no se relacionó con el problema identificado, por lo que no posibilitó evaluar el cumplimiento del objetivo del programa, y en el método de cálculo no se identificaron las variables relacionadas, ya que no utilizó símbolos matemáticos, ni expresiones aritméticas.
- El indicador de propósito no fue suficiente para medir el objetivo de este nivel, ya que su denominador se definió como las personas que se programó atender, en lugar del total de las que requirieron los servicios.
- Los indicadores de componente “Porcentaje de personas de 15 años y más, atendidas en cursos regulares con respecto a las programadas a atender”, “Porcentaje de personas de 15 años y más atendidas en cursos de extensión y capacitación acelerada específica con respecto a los programados a atender” y “Porcentaje de personas atendidas en formación en línea con respecto de las programadas a atender”, no fueron suficientes, ya que su denominador se expresó en términos de la población programada a atender, en lugar de la población que requería los servicios, por lo que no fue posible determinar la cobertura real de cada componente. Asimismo, el indicador “Porcentaje de personas

de 15 años y más, atendidas, mediante servicios móviles de capacitación respecto a las programadas a atender” no precisó, de forma clara, el tipo de población, por grupo vulnerable, que se buscaría atender, a fin de definir las necesidades de formación, de acuerdo con la demanda de servicios.

- Respecto del nivel de actividad, el indicador “Porcentaje de personas de 15 años y más apoyadas, mediante becas y/o exenciones de cuotas de recuperación, respecto de las programadas a atender”, fue inadecuado, ya que no permitió diferenciar a los alumnos becados y a los exentos de cuotas de recuperación.
- En los indicadores “Porcentaje de aprovechamiento de la capacidad máxima instalada de CECATI”, “Porcentaje de personas que solicitan acreditación de competencias adquiridas en medios distintos al escolar, respecto del número de personas programadas a atender”, “Porcentaje de personas formadas para el trabajo en CERESOS y/o Centros de Reclusión, respecto del número de personas programadas a atender”, “Porcentaje de personas de 15 años y más, con discapacidad atendidas en Aula Poeta, respecto de las programadas a atender”, “Porcentaje de personas inscritas en Centros de Formación para el Trabajo, que realizan prácticas en el sector productivo, respecto del número de personas que se programó harán prácticas en el sector productivo” y “Porcentaje de personas con discapacidad formadas para y en el trabajo, respecto al número de personas con discapacidad programada a atender”, la unidad de medida fue incorrecta, ya que la fórmula y la meta se referían a porcentajes, y no a personas, como lo establecía el indicador.
- La unidad de medida del indicador “Incubadoras de Negocios en operación” no se corresponde con el método de cálculo, ya que se refiere al número de incubadoras de negocios en operación, en lugar de asesorías.
- El nombre de los indicadores “Porcentaje de personas de 15 años y más apoyadas, mediante becas y/o exenciones de cuotas de recuperación, respecto de las programadas a atender”, “Porcentaje de personas que solicitan acreditación de competencias adquiridas en medios distintos al escolar, respecto del número de personas programadas a atender”, “Porcentaje de personas formadas para el trabajo en CERESOS y/o Centros de Reclusión, respecto del número de personas programadas a atender”, “Porcentaje de personas de 15 años y más, con discapacidad atendidas en Aula Poeta, respecto de las programadas a atender”, “Porcentaje de personas inscritas en Centros de Formación para el Trabajo, que realizan prácticas en el sector productivo, respecto del número de personas que se programó harán prácticas en el sector productivo”, “Porcentaje de personas con discapacidad formadas para y en el trabajo, respecto al número de personas con discapacidad programadas a atender”, “Porcentaje de Acuerdos de Prestación de Servicios, establecidos, respecto de los programados a realizar” y “Porcentaje de planteles que imparten formación en línea, respecto del total de planteles”, excedieron las 10 palabras sugeridas como máximo en la metodología del marco lógico.
- El indicador “Porcentaje de Convenios de Colaboración establecidos, respecto de los programados a realizar” no fue adecuado para medir el cumplimiento del objetivo, ya que definió como denominador a los convenios programados, en lugar de los requeridos.
- En las fichas técnicas de los indicadores no se justificaron los criterios de: Claridad, Relevancia, Economía, Monitoreable, Adecuado y Aporte Marginal (CREMAA).

La SEP, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la ASF, acreditó haber realizado modificaciones al árbol del problema y a la MIR del programa presupuestario E005 “Formación y Certificación para el Trabajo” para el ejercicio 2018, derivado de las deficiencias detectadas en la identificación del problema, la lógica vertical y horizontal, respecto de lo establecido en la Metodología del Marco Lógico, con lo que se solventa lo observado.

2. *Diseño del Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo*

La SEP, con base en la detección de necesidades para innovar la oferta educativa realizada por la Dirección General de Centros de Formación para el trabajo, diseñó, en 2015, el “Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo (MEyAC)”, el cual hizo del conocimiento de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI).

El MEyAC tiene la función de orientar procesos educativos y organizacionales que incidan en la formación para el trabajo de las personas, de tal forma que estén en posibilidad de incorporarse al mercado laboral y, con éste, se busca ofrecer servicios educativos de calidad. En este modelo se definieron principios generales, componentes, características y actores, lo cual es congruente con la línea de acción establecida en el PSE 2013-2018, de “Crear modelos que ayuden a las personas al diseño de trayectos de formación que combinen aspectos académicos con saberes prácticos y capacitación laboral”. Asimismo, en este documento se definió el modelo académico, conformado por tres elementos: planes y programas, docente/facilitador, y ambientes de aprendizaje (planteles educativos); sin embargo, la SEP no dispuso de un programa para la implantación, el seguimiento y la evaluación del MEyAC, a fin de garantizar el cumplimiento del objetivo de elevar la calidad de la formación para el trabajo y asegurar que las personas desarrollen competencias que les permitan cumplir con las exigencias del mercado laboral.

16-0-11100-07-0144-07-001 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no dispuso de un programa para la implantación, seguimiento y evaluación del Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo en 2016 y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias, a fin de asegurar la adecuada implementación de dicho modelo para garantizar la calidad de los servicios de formación para el trabajo, en los términos de los artículos 45 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; 16, fracción V, de la Ley de Planeación; segundo, título segundo, capítulo I, numeral 9, norma cuarta, párrafos primero y tercero, del 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, y del Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

3. *Planes y programas de estudio*

En 2016, la SEP dispuso de la “Guía Metodológica para el Diseño de Planes y Programas de Estudio de Formación para el Trabajo”, y avanzó en su implementación, ya que en ese año realizó estudios de marco referencial de 23 de las 61 especialidades, con el propósito de identificar problemas, necesidades, tendencias, oportunidades, orientaciones y expectativas

de los sectores económico, productivo, social, cultural y educativo, para la definición fundamentada de los planes y programas de estudio; sin embargo, no estableció una programación, con base en indicadores y metas, que le permita prever el tiempo que requerirá para realizar los estudios de marco referencial de la totalidad de las especialidades ofertadas, ni para cumplir con las etapas del diseño curricular, relativas a la elaboración de los lineamientos del plan de estudios; organización y estructuración, así como evaluación curricular, establecidas en el Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo (MEyAC).

Debido a que las etapas del diseño curricular establecidas en el MEyAC se encuentran en proceso de implementación, los servicios de formación para el trabajo otorgados durante 2016 se fundamentaron en las fichas técnicas de las 61 especialidades, en las que se incluyeron los propósitos de formación, los contenidos de estudio y los criterios de evaluación y acreditación; asimismo, la SEP dispuso de los materiales para alumnos y docentes/facilitadores.

En cuanto a la integración de la nueva oferta educativa de la formación para el trabajo, la SEP no acreditó la información de las necesidades locales y regionales de los sectores productivo, social, económico, cultural y tecnológico que permitan determinar el registro de nuevas especialidades, la suficiencia de las existentes o, en su caso, la baja de las no demandadas en el mercado laboral. Asimismo, la secretaría no acreditó cuáles fueron las especialidades que se ofertaron en los CECATI y en las unidades móviles, en el periodo 2012-2016, por lo que se desconoce si se implementaron nuevas o se dio de baja alguna de éstas.

16-0-11100-07-0144-07-002 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no estableció una programación, con base en indicadores y metas, que permita prever el tiempo que requeriría para implementar los estudios de marco referencial de la totalidad de las especialidades ofertadas en 2016, mediante los servicios de formación para el trabajo y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias, a fin de garantizar la calidad de la formación para el trabajo y asegurar que las personas desarrollen competencias que les permitan incorporarse en el mercado laboral, en los términos de los artículos 25, fracción III, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y 27, fracción I, del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública; del Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018, y del Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

16-0-11100-07-0144-07-003 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no estableció una programación, con base en indicadores y metas, que permita prever el tiempo que requeriría para implementar las etapas del diseño curricular establecidas en el Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo, relativas a la elaboración de lineamientos del plan de estudios; organización y estructuración, así como evaluación curricular y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias, a fin de garantizar la calidad de la formación para el trabajo y asegurar que las personas desarrollen

competencias que les permitan incorporarse en el mercado laboral, en los términos de los artículos 25, fracción III, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y 27, fracción I, del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública; del Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018, y del Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

16-0-11100-07-0144-07-004 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no dispuso de información de las necesidades locales y regionales de los sectores productivo, social, económico, cultural y tecnológico que permitan determinar el registro de nuevas especialidades, la suficiencia de las existentes o, en su caso, la baja de las no demandadas en el mercado laboral y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias, a fin de que la formación para el trabajo garantice que las personas desarrollen las competencias que demanda el mercado laboral, en los términos del Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018, y del artículo segundo, título segundo, capítulo I, numeral 9, norma cuarta, párrafos primero y tercero, del 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, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

16-0-11100-07-0144-07-005 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no acreditó cuáles fueron las especialidades que se ofertaron en los CECATI y en las unidades móviles, en el periodo 2012-2016 y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias, a fin de contar con información para la toma de decisiones que garantice que la formación para el trabajo permita que las personas desarrollen las competencias que demanda el mercado laboral, en los términos del Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018, y del artículo segundo, título segundo, capítulo I, numeral 9, norma cuarta, párrafos primero y tercero, del 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, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

4. Desarrollo profesional del personal docente de la formación para el trabajo

En la Matriz de Indicadores para Resultados 2016 del programa presupuestario E005 “Formación y Certificación para el Trabajo” la SEP no definió indicadores, ni metas para evaluar la formación y desarrollo profesional del personal docente, así como su desempeño en el otorgamiento de los servicios de formación para el trabajo.

En 2016, la SEP definió el “Catálogo de formación y desarrollo profesional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo”, en éste se precisaron los cursos y talleres básicos, dirigidos a directivos, docentes, personal de apoyo y asistencia a la educación, así

como la fecha en que se realizarían, la duración, la modalidad, el cupo máximo, la sede, los responsables y el contenido temático; sin embargo, no acreditó su implementación, por lo que no es posible verificar si los 4,373 docentes/facilitadores tuvieron acceso a la formación y desarrollo profesional, a fin de contar con las competencias requeridas para cumplir con su función.

Respecto de la evaluación del personal docente, hasta el ciclo escolar 2013-2014 la SEP implementó el “Instructivo para evaluar el factor desempeño profesional”, aplicado por el Consejo Técnico en los CECATI, el cual regula la evaluación de los docentes/facilitadores que prestan los servicios en los CECATI y las unidades móviles; sin embargo, no acreditó que en 2016 se llevó a cabo la evaluación del desempeño.

16-0-11100-07-0144-07-006 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no dispuso de indicadores, ni metas para evaluar la formación y desarrollo profesional del personal docente que proporcionó los servicios de formación docente en 2016 y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias, a fin de disponer de información para garantizar que los docentes/facilitadores que imparten la formación para el trabajo cuenten con las competencias requeridas, en los términos del artículo 25, fracción III, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y del Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

16-0-11100-07-0144-07-007 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no acreditó que los 4,373 docentes/facilitadores activos en 2016 recibieron cursos y talleres para la formación y desarrollo profesional y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias para garantizar la formación y el desarrollo profesional de los docentes/facilitadores que imparten la formación para el trabajo, a fin de asegurar la calidad de los servicios de formación para el trabajo, en los términos de los artículos 27, fracción VI, del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, y segundo, título segundo, capítulo I, numeral 9, norma cuarta, párrafos primero y tercero, del 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, y del Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

16-0-11100-07-0144-07-008 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no dispuso de un sistema para evaluar el desempeño del personal docente en 2016 y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias, a fin de contar con información que permita definir los mecanismos requeridos para garantizar la calidad de los servicios de formación para el trabajo, en los términos del Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018, y del artículo segundo, título

segundo, capítulo I, numeral 9, norma cuarta, párrafos primero y tercero, del 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, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

5. Infraestructura y aprovechamiento de la capacidad instalada

En 2016, la SEP careció de un diagnóstico sobre las condiciones de la infraestructura y equipamiento de los 199 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) y de las unidades móviles; de éstas últimas, tampoco acreditó cuántas operaron en ese año.

Respecto de la capacidad instalada, tanto de los CECATI como de las unidades móviles, la SEP careció de información que permitiera evaluar su aprovechamiento.

En la Matriz de Indicadores para Resultados 2016 del programa presupuestario E005 “Formación y Certificación para el Trabajo” la SEP estableció el indicador “Porcentaje de aprovechamiento de la capacidad máxima instalada de CECATI”, el cual, de acuerdo con la MIR, aplicó únicamente al programa “CapacitaT: el futuro en tus manos”, que ofertó sólo 12 de las 61 especialidades de formación para el trabajo que se ofrecían, por lo que no permite evaluar el aprovechamiento de la capacidad instalada de la totalidad de los centros y las unidades móviles; además, la información reportada para dicho indicador no fue consistente, ya que se informó de las 503,819 personas atendidas en las 61 especialidades ofrecidas, y no únicamente por las 12 consideradas en el programa “CapacitaT: el futuro en tus manos”.

Si bien, de 2015 a 2016, el número de personas atendidas se incrementó en 11.2% (50,717 personas), al pasar de 453,102 a 503,819, y en 2016 éste fue superior al promedio del periodo 2012-2016 (459,299), la SEP no acreditó que estableció medidas para dar prioridad al uso y aprovechamiento de las instalaciones, mobiliario y equipo.

16-0-11100-07-0144-07-009 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no dispuso de un diagnóstico sobre las condiciones de la infraestructura y equipamiento de los 199 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) y de las unidades móviles que operaron en 2016 y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias, a fin de disponer de información y definir mecanismos para mejorar la infraestructura y el equipamiento de los CECATI y las unidades móviles, en los términos del Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018, y del artículo segundo, título segundo, capítulo I, numeral 9, norma cuarta, párrafos primero y tercero, del 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, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

16-0-11100-07-0144-07-010 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no dispuso de información del total de unidades móviles que operaron en 2016 y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias, a fin de disponer de información para priorizar el uso y

aprovechamiento de la capacidad instalada de éstas, en los términos del artículo segundo, título segundo, capítulo I, numeral 9, norma cuarta, párrafos primero y tercero, del 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, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

16-0-11100-07-0144-07-011 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que, en el indicador "Porcentaje de aprovechamiento de la capacidad máxima instalada de CECATI", se reportó que en 2016 se inscribieron 503,819 personas al programa "CapacitaT: el futuro en tus manos", que corresponden a las 61 especialidades que se ofertan en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) y las unidades móviles, y no únicamente por las 12 consideradas por dicho programa y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias, a fin de contar con mecanismos adecuados para el registro y generación de información confiable, oportuna y suficiente, que permita la toma de decisiones, en los términos del artículo segundo, título segundo, capítulo I, numeral 9, norma cuarta, párrafos primero y tercero, del 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, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

16-0-11100-07-0144-07-012 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no priorizó el uso y aprovechamiento de la infraestructura y equipamiento de la capacidad instalada de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) y unidades móviles en 2016 y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias, a fin de garantizar que se aproveche al máximo la capacidad instalada de los CECATI y las unidades móviles, en los términos del artículo 27, fracciones XII y XIII, del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, y del Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

6. Cobertura de los servicios de formación para el trabajo

La SEP definió como población potencial de los servicios de formación para el trabajo a toda aquella persona de 15 años y más que sabe leer y escribir, y la cuantificó en 81,032,217 personas; como población objetivo, a la de 15 años y más que sabe leer y escribir de los municipios donde se ubican los CECATI, con muy alto y alto nivel de marginación, la cual estimó en 39,375,669 personas, y como población atendida, a las que se inscribieron en uno o más cursos de capacitación en cualquiera de sus modalidades, la cual ascendió a 503,819 personas; sin embargo, las definiciones de las poblaciones potencial y objetivo no son adecuadas, ya que no todas las personas de 15 años y más que saben leer y escribir requieren de formación y certificación para el trabajo, a fin de insertarse en el mercado laboral.

De los 503,819 alumnos atendidos en 2016, el 20.1% (101,186) recibió los servicios en unidades móviles, y el 79.9% (402,633), en los CECATI; asimismo, el 63.8% (321,616) de los alumnos se atendió mediante cursos no regulares, y el 36.2% (182,203), con regulares.

Del total de alumnos atendidos, el 58.2% se concentró en siete especialidades: 16.3% (82,232 alumnos), informática; 13.9% (69,932 alumnos), estilismo y bienestar personal; 8.0% (40,196 alumnos), inglés; 7.1% (36,003 alumnos), alimentos y bebidas; 4.4% (22,317 alumnos), mecánica automotriz; 4.4% (22,013 alumnos), electricidad, y 4.1% (20,640), corte y confección industrial de ropa.

En la Matriz de Indicadores para Resultados 2016 del programa presupuestario E005 "Formación y Certificación para el Trabajo" la SEP incluyó cuatro indicadores de cobertura: "Porcentaje de personas de 15 años y más atendidas en cursos regulares con respecto a las programadas a atender", con un resultado de 91.1%, respecto del 100.0% programado; "Porcentaje de personas de 15 años y más atendidas mediante unidades móviles de capacitación respecto a las programadas a atender", en el cual la meta programada de 100.0% se superó en 17.7%; "Porcentaje de personas de 15 años y más atendidas en cursos de extensión y capacitación acelerada específica con respecto a los programados a atender", con un cumplimiento 21.4% mayor que el 100.0% programado, y "Porcentaje de personas atendidas en formación en línea con respecto de las programadas a atender", cuya meta alcanzada fue del 96.4%, respecto del 100.0% previsto.

16-0-11100-07-0144-07-013 **Recomendación**

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no definió, ni cuantificó adecuadamente a la población potencial y objetivo del programa presupuestario E005 "Formación y Certificación para el Trabajo" en 2016 y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias, a fin de disponer de información que permita focalizar los recursos asignados para otorgar los servicios de formación para el trabajo a las personas que los requieren, en los términos del artículo 75, fracción I, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

7. Estatus de los alumnos

En 2016, la SEP careció de un sistema de información que permitiera registrar el estatus de los alumnos en cada una de los módulos o etapas de formación para el trabajo, por lo que no dispuso de información clasificada de los educandos que permanecen, reprueban, desertan y abandonan sus estudios en cursos regulares y no regulares, en los CECATI y en las unidades móviles.

De 2013 a 2016, el número de alumnos inscritos se incrementó en 12.4%, al pasar de 448,109 a 503,819, en tanto que los que acreditaron la conclusión de alguna especialidad de formación para el trabajo aumentaron en 14.6%, al pasar de 388,944 a 445,537.

En cuanto a la meta de que "para el ciclo escolar 2017-2018, el crecimiento de la matrícula de inscripción será del 10.0%", se constató que, de 2015 a 2016, ya había sido alcanzada, pues se incrementó en 11.2%, y para la meta de que "durante el periodo 2014-2018, se alcanzará una eficiencia terminal promedio de 87.0% por ciclo escolar en CECATI", se verificó que, en

los ciclos escolares 2015-2016 y 2016-2017, la eficiencia terminal fue de 88.0% y 88.4%, respectivamente, por lo que se superó la meta programada.

Por entidad federativa, Aguascalientes alcanzó el mayor porcentaje de eficiencia terminal, al reportar el 97.7%, mientras que las que alcanzaron los menores porcentajes fueron el Estado de México, con el 80.7%, así como Oaxaca y San Luis Potosí, con el 79.7% cada uno.

16-0-11100-07-0144-07-014 **Recomendación**

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no dispuso de un sistema de información que permitiera registrar el estatus de los alumnos en cada una de los módulos o etapas de formación para el trabajo en 2016, de acuerdo con el estado de permanencia, reprobación, deserción o abandono, y los que acreditan cada curso, ya sea regular o no regular, en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) y las unidades móviles y, con base en ello, establezca estrategias, a fin de contar con mecanismos adecuados para el registro y generación de información confiable, oportuna y suficiente que permita la toma de decisiones, en los términos del artículo segundo, título segundo, capítulo I, numeral 9, norma cuarta, párrafos primero y tercero, del 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, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

8. Emisión del Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO)

Para el otorgamiento de la certificación de competencias laborales, mediante el Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO), en 2016, la SEP contó con las Normas de control escolar para el reconocimiento oficial de la competencia ocupacional para los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI),^{5/} con el propósito regular las etapas de inscripción, acreditación y certificación, de las personas para la obtención del ROCO, por medio de la expedición de un diploma, previa evaluación, la cual se realiza con la aplicación de un examen teórico-práctico, correspondiente a un curso o a una especialidad impartida en los CECATI, en el ámbito nacional, de acuerdo con los programas de estudio vigentes.

Con el programa presupuestario E005 "Formación y Certificación para el Trabajo", en 2016, la SEP certificó, mediante el ROCO, a 6,285 personas, el 94.6% de las 6,642 que solicitaron su acreditación y certificación de conocimientos. De acuerdo con el anexo 19 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2016 "Cantidades actualizadas establecidas en la Ley Federal de Derechos", el costo de la solicitud para obtener el Certificado de Competencia Ocupacional en Capacitación para el Trabajo fue de 525.0 pesos.

De 2012 a 2016, el número de personas inscritas para certificarse, mediante el ROCO, disminuyó en 18.4%, al pasar de 8,143 inscritas a 6,642. Al respecto, la SEP señaló que esto se debió a que la demanda del ROCO fue inferior a la esperada. De seguir con esta tendencia,

^{5/} Elaboradas por la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación (DGAIR), en coordinación con la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) de la SEP, en enero de 2007.

no se cumplirá con la línea de acción “Fortalecer y ampliar el ROCO para atender a la población que no cuenta con un reconocimiento oficial, pero sí con la experiencia en diversas ocupaciones productivas”, ni con la meta de “Incrementar la matrícula, mediante este reconocimiento, en 39.6%, para el ciclo escolar 2017-2018”, ambas establecidas en el Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018.

16-0-11100-07-0144-07-015 **Recomendación**

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que en 2016 se redujo la demanda del Reconocimiento Oficial de Competencia Ocupacional y, con base en ello, establezca estrategias, a fin de cumplir con oportunidad y eficiencia las metas y objetivos previstos en el Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018, en los términos de los artículos 45 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, segundo, título segundo, capítulo I, numeral 9, norma cuarta, párrafos primero y tercero, del 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, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

9. Vinculación de los alumnos e inserción de los egresados y certificados en el mercado laboral

En 2016, la SEP no implementó estrategias para vincular a los alumnos con el mercado laboral, orientadas a mejorar las relaciones con las instituciones, organismos y empresas, así como para saber aprovechar las oportunidades con asertividad y resultados, conforme a lo establecido en el Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018, y el Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo (MEyAC).

Además, la secretaría no dispuso de información que permita evaluar en qué medida se insertan al mercado laboral los egresados de la formación para el trabajo, y las personas certificadas en alguna de las especialidades ofertadas, ya que no contó con un sistema de seguimiento de egresados que permita obtener información sobre la pertinencia y relevancia de los servicios de formación para el trabajo. Al respecto, la SEP informó que, en 2017, se encuentra en proceso de desarrollo la elaboración de una guía metodológica específica que oriente el seguimiento que deben de realizar los centros de formación para el trabajo; sin embargo, no acreditó los avances.

En la Matriz de Indicadores para Resultados 2016 del programa presupuestario E005 “Formación y Certificación para el Trabajo”, la SEP definió el indicador “Alumnos capacitados en formación para el trabajo realizan prácticas en el sector productivo” para el que se reportó que 8,033 alumnos de los CECATI realizaron prácticas en el sector productivo, lo que representó el 63.8% de los 12,600 programados. La SEP señaló que no se cumplió la meta establecida, debido a que las prácticas dependen de la accesibilidad que las instituciones, organismos y empresas den a los CETATI; sin embargo, no se dispuso de las bases de datos que sustenten la información reportada en la MIR 2016.

16-0-11100-07-0144-07-016 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no acreditó contar con estrategias para la vinculación de los alumnos con el mercado laboral, en 2016 y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar mecanismos para mejorar las relaciones con las instituciones, organismos y empresas, a fin de incrementar la inserción de los egresados de los CECATI en el mercado laboral, en los términos del Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018, y del Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

16-0-11100-07-0144-07-017 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no dispuso de información, ni indicadores para medir la inserción en el mercado laboral de los egresados de la formación para el trabajo y de las personas certificadas en alguna de las especialidades ofertadas en 2016 y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias, a fin de disponer de información para evaluar la pertinencia y relevancia de los servicios de formación para el trabajo, en los términos del artículo 25, fracción III, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y del Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

16-0-11100-07-0144-07-018 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no dispuso de un sistema de seguimiento de egresados que permita evaluar la inserción en el mercado laboral de los alumnos que concluyen y las personas certificadas en la formación para el trabajo y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias para establecer dicho sistema, a fin de disponer de información para evaluar la pertinencia y relevancia de los servicios de formación para el trabajo, y su contribución en garantizar el derecho al trabajo digno y socialmente útil, en los términos del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; del Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018; del Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, y del artículo segundo, título segundo, capítulo I, numeral 9, norma cuarta, párrafos primero y tercero, del 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, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

16-0-11100-07-0144-07-019 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no dispuso de las bases de datos que sustenten la información reportada en la Matriz de Indicadores para Resultados 2016, del indicador "Alumnos capacitados en formación para el trabajo realizan

prácticas en el sector productivo" y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias, a fin de disponer de información que permita la redición de cuentas y la toma de decisiones, en los términos del artículo segundo, título segundo, capítulo I, numeral 9, norma cuarta, párrafos primero y tercero, del 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, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

10. Ejercicio de los recursos del Pp E005 Formación y Certificación para el Trabajo

La SEP reportó en la Cuenta Pública 2016 que en el programa presupuestario E005 "Formación y Certificación para el Trabajo" ejerció 2,598,600.6 miles de pesos, monto igual modificado, e inferior en 4.4% al original de 2,718,071.0 miles de pesos. Asimismo, el presupuesto erogado en 2016 disminuyó 1.7%, respecto de los 2,643,423.6 miles de pesos ejercidos en 2015.

Por lo que corresponde al costo promedio para formar a una persona en el trabajo, tomando en cuenta los recursos ejercidos en el programa, respecto de las 503,819 personas atendidas con servicios de formación para el trabajo, fue de 5.2 miles de pesos, menor que los 5.8 miles de pesos erogados en 2015, en el que se benefició a 453,102 personas con los 2,643,423.6 miles de pesos ejercidos.

11. Control interno

En 2016, de los 74 aspectos evaluados del Sistema de Control Interno de la SEP, en 19 (25.7%) no se demostró que existieran mecanismos de control que garantizaran el cumplimiento de los aspectos evaluados, como se señala a continuación:

- En el componente de administración de riesgos, no dispuso de los factores internos y externos para identificar los riesgos, así como de los procedimientos para asignar las responsabilidades para la mitigación y administración de los riesgos, e informar a los mandos superiores sobre los posibles riesgos.
- En el componente de actividades de control, no dispuso, en su Plan Institucional 2016, el uso de tecnologías de la información y comunicación que ayuden a dar respuesta y reducir riesgos; no identificó, ni evaluó las necesidades de utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) para la obtención de información sobre la formación y desarrollo profesional de los docentes/facilitadores, y del seguimiento de egresados; no ejecutó controles para el respaldo y recuperación de información, y no proporcionó una seguridad razonable a los riesgos asociados a los sistemas de información institucional.
- En el componente de información y comunicación, no implementó, en cada proceso, un mecanismo para verificar que la elaboración de informes cumplió con los criterios institucionales establecidos; no contó con un sistema de información, ni con mecanismos adecuados para la generación de información interna y externa, clara, confiable, oportuna y suficiente de la operación del programa presupuestario E005 "Formación y Certificación para el Trabajo"; no desarrolló un mecanismo para producir información relevante y de calidad; no se produjo, de manera oportuna, suficiente y confiable, información sobre el estado de la situación contable y programático-presupuestal del proceso; no contó con información accesible, correcta, suficiente, oportuna, válida, verificable y actualizada, que permitiera a la alta dirección realizar seguimientos y tomar

decisiones; no dispuso de la información del análisis y atención de quejas y denuncias, así como de los lineamientos y criterios institucionales que permitieran determinar si se están cumpliendo los objetivos y metas institucionales, mediante el uso eficiente de los recursos.

- En el componente de supervisión y mejora continua, si bien la SEP documentó los 8 elementos de la supervisión y mejora continua, las deficiencias identificadas, y por las cuales se emitieron recomendaciones al desempeño, reflejan que la implementación de dichos elementos no ha sido adecuada, por lo que no es posible asegurar que la aplicación de la norma quinta conduzca al cumplimiento de los objetivos del programa presupuestario E005 “Formación y Certificación para el Trabajo”.

16-0-11100-07-0144-07-020 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no dispuso de los factores internos y externos para identificar los riesgos, así como de los procedimientos para asignar las responsabilidades para la mitigación y administración de los riesgos, e informar a los mandos superiores sobre los posibles riesgos en 2016 y, con base en ello, elabore e instrumente un programa de trabajo para fortalecer su sistema de control interno institucional, a fin de implementar un proceso sistemático que permita identificar, evaluar, jerarquizar, controlar y dar seguimiento a los riesgos que puedan obstaculizar o impedir el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, en los términos del artículo segundo, numeral 9, norma segunda, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

16-0-11100-07-0144-07-021 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no dispuso, en su Plan Institucional 2016, el uso de tecnologías de información y comunicación que ayuden a dar respuesta y reducir riesgos; no identificó, ni evaluó las necesidades de utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para la obtención de información de la formación y desarrollo profesional de los docentes/facilitadores, y del seguimiento de egresados; no ejecutó controles para el respaldo y recuperación de información, y no proporcionó una seguridad razonable a los riesgos asociados a los sistemas de información institucional en 2016 y, con base en ello, elabore e implemente un programa de trabajo para fortalecer su sistema de control interno, en el que establezca actividades, plazos y responsables de su implementación, a fin de que, en todos los niveles y funciones de la institución, se definan y actualicen las políticas, procedimientos, mecanismos y actividades necesarias para lograr razonablemente los objetivos y metas institucionales, en los términos del artículo segundo, numeral 9, norma tercera, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

16-0-11100-07-0144-07-022 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las que no implementó un mecanismo para verificar que la elaboración de informes cumplió con los criterios

institucionales establecidos; no contó con un sistema de información de la operación del programa, ni con mecanismos adecuados para la generación de información clara, confiable, oportuna y suficiente; no generó de manera oportuna, suficiente y confiable, información contable y programático-presupuestal; no contó con información accesible, correcta, suficiente, oportuna, válida, verificable y actualizada para el seguimiento y toma de decisiones; no dispuso del análisis y atención de quejas y denuncias, así como de los lineamientos y criterios para determinar si se cumplieron los objetivos y metas institucionales, mediante el uso eficiente de los recursos y, con base en ello, elabore e implemente un programa de trabajo para fortalecer su sistema de control interno, a fin de contar con mecanismos adecuados de información y comunicación, que permitan la adecuada toma de decisiones, transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública, en los términos del artículo segundo, numeral 9, norma cuarta, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

16-0-11100-07-0144-07-023 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública elabore e implemente un programa de trabajo para fortalecer su sistema de control interno institucional, en el que establezca acciones, plazos y responsables, a fin de asegurar que la insuficiencia, deficiencia o inexistencia identificada en la supervisión, verificación y evaluación interna y/o por los diversos órganos de fiscalización, se resuelva con oportunidad y diligencia, para que los ocho elementos de este componente sean adecuados y aseguren que la aplicación de la norma quinta "Supervisión y mejora continua" conduzca al cumplimiento de los objetivos del programa presupuestario E005 "Formación y Certificación para el Trabajo", en los términos del artículo segundo, numeral 9, norma quinta, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

12. Rendición de cuentas

En la Cuenta Pública 2016, la SEP no incluyó información que permitiera evaluar el cumplimiento del objetivo del programa presupuestario E005 "Formación y Certificación para el Trabajo", relativo a "contribuir a fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuyan al desarrollo de México, mediante la formación de personas con alto sentido de responsabilidad social que participe productiva y competitivamente en el mercado laboral", ya que únicamente se reportó información del presupuesto original, modificado y ejercido, y las metas programadas y alcanzadas de los indicadores de la MIR del programa.

16-0-11100-07-0144-07-024 Recomendación

Para que la Secretaría de Educación Pública investigue las causas por las cuales en la Cuenta Pública 2016 no se reportó información suficiente para evaluar el cumplimiento del objetivo del programa presupuestario E005 "Formación y Certificación para el Trabajo" y, con base en ello, analice la factibilidad de adoptar estrategias, a efecto de informar en la Cuenta Pública los resultados del programa, y su contribución en garantizar el derecho al trabajo digno y

socialmente útil, en los términos de los artículos 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 54, párrafo primero, de la Ley General de Contabilidad Gubernamental; 1, párrafo segundo, 24, fracción I, y 111 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, y artículo segundo, título segundo, capítulo I, numeral 9, norma cuarta, párrafos primero y tercero, del 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, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

Consecuencias Sociales

En 2016, en el ámbito nacional, se atendió con servicios de formación para el trabajo a 503,819 personas, donde el 79.9% (402,633) recibió los servicios en los CECATI, y el 20.1% (101,186), en las unidades móviles. El 58.2% se concentró en siete especialidades: 16.3% (82,232 alumnos) informática; 13.9% (69,932 alumnos), estilismo y bienestar personal; 8.0% (40,196 alumnos), inglés; 7.1% (36,003 alumnos), alimentos y bebidas; 4.4% (22,317 alumnos), mecánica automotriz; 4.4% (22,013 alumnos), electricidad, y 4.1% (20,640), confección industrial de ropa. Además, se certificó a 6,285 personas, mediante el Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional; sin embargo, se desconoce en qué medida la población atendida logró su inserción en el mercado laboral e incrementó su nivel de vida y productividad.

Resumen de Observaciones y Acciones

Se determinó (aron) 11 observación (es), de la(s) cual (es) 1 fue (ron) solventada (s) por la entidad fiscalizada antes de la integración de este informe. La (s) 10 restante (s) generó (aron): 24 Recomendación (es) al Desempeño.

Dictamen

El presente se emite el 6 de noviembre de 2017, fecha de conclusión de los trabajos de auditoría. Ésta se practicó sobre la información proporcionada por la entidad fiscalizada de cuya veracidad es responsable; fue planeada y desarrollada con el fin de fiscalizar el programa de formación y certificación para el trabajo para verificar el cumplimiento de los objetivos y metas. Se aplicaron los procedimientos y las pruebas que se estimaron necesarios; en consecuencia, existe una base razonable para sustentar este dictamen.

En el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018 se reconoció que la población que no estudia, ni trabaja, implica un alto costo económico, social y humano; asimismo, en el Programa Sectorial de Educación (PSE) 2013-2018 se señaló que existen personas que cuentan con experiencia laboral, pero que carecen de estudios formales, lo que les dificulta cumplir con las exigencias del mercado laboral. El problema público que representa la falta de formación y certificación para el trabajo de las personas de 15 años y más que no han concluido la educación obligatoria está intrínsecamente ligado a la desigualdad social, ya que ello les impide cumplir con las exigencias del mercado laboral, lo cual afecta su condición socioeconómica y la posibilidad de mejorar su calidad de vida individual, familiar y comunitaria.

Para atender esta problemática, en el PND 2013-2018, se estableció el objetivo de “Desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad”, con la línea de acción de “Fortalecer la educación para el trabajo, dando prioridad al desarrollo de programas educativos flexibles y con salidas laterales o intermedias, como las carreras técnicas y vocacionales”; asimismo, en el PSE 2013-2018 se incluyó la estrategia de “Intensificar y diversificar los programas para la educación de las personas adultas y la disminución del rezago educativo”; con las líneas de acción de “Crear modelos que ayuden a las personas adultas al diseño de trayectos de formación que combinen aspectos académicos con saberes prácticos y capacitación laboral”, y de “Promover que las competencias laborales u otros saberes adquiridos por cuenta propia tengan reconocimiento formal en la educación de personas adultas”. Al respecto, en 2016 la SEP operó el programa presupuestario E005 “Formación y Certificación para el Trabajo”, con el objetivo de “Contribuir a fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuyan al desarrollo de México, mediante la formación de personas con alto sentido de responsabilidad social que participe productiva y competitivamente en el mercado laboral”.

Los resultados de la fiscalización mostraron que los servicios de formación y certificación para el trabajo, proporcionados por la SEP en 2016, presentaron deficiencias en su diseño, incluido en el “Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo (MEyAC)”; en la implementación, conformada por los planes y programas de estudio, el desarrollo profesional docente, la infraestructura y el equipamiento, la cobertura, el estatus de los alumnos y la certificación de competencias, y en el seguimiento, respecto de la vinculación e inserción de los alumnos en el mercado laboral.

Por lo que corresponde al diseño, la SEP definió el MEyAC, el cual hizo del conocimiento de los CECATI; dicho modelo contiene los principios generales, componentes, características y actores que intervienen en la formación de los educandos orientada a que las personas desarrollen sus competencias, de tal forma que estén en posibilidad de incorporarse al mercado laboral; asimismo, estableció el modelo académico que se desarrollará; sin embargo, la SEP no acreditó contar con un programa para su implantación, seguimiento y evaluación.

Respecto de los planes y programas de estudio, en 2016 la SEP dispuso de la “Guía Metodológica para el Diseño de Planes y Programas de Estudio de Formación para el Trabajo” y, si bien acreditó avances en su desarrollo, al realizar estudios de marco referencial de 23 de las 61 especialidades ofertadas, con el propósito de identificar problemas, necesidades, tendencias, oportunidades, orientaciones y expectativas de los sectores económico, productivo, social, cultural y educativo, para la definición fundamentada de planes y programas de estudio, no estableció una programación, con base en indicadores y metas, que permita prever el tiempo que requerirá para aplicar los estudios de marco referencial en la totalidad de las especialidades ofertadas, ni de las etapas para la elaboración de los lineamientos del plan de estudios; la organización y estructuración curricular; los programas de estudios, y la evaluación curricular.

En relación con el desarrollo profesional del personal docente en la formación para el trabajo, la SEP definió el “Catálogo de formación y desarrollo profesional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo”, en el cual se precisaron los cursos y talleres básicos

dirigidos a directivos, docentes, personal de apoyo y asistencia a la educación, así como la fecha en que se realizarían, la duración, la modalidad, el cupo máximo, la sede, los responsables y el contenido temático; sin embargo, no acreditó su implementación, por lo que no es posible verificar si los 4,373 docentes/facilitadores que ofrecieron servicios de formación para el trabajo en 2016 tuvieron acceso a la formación y desarrollo profesional, a fin de contar con las competencias requeridas para cumplir con su función.

En cuanto a la infraestructura y el equipamiento, la SEP careció de un diagnóstico sobre las condiciones de los CECATI y de las unidades móviles, así como de información que permitiera evaluar la capacidad instalada y su aprovechamiento.

Por lo que corresponde a la cobertura, en 2016 la población atendida (503,819 personas) representó el 1.3% de la población objetivo definida por la SEP (39,735,669 personas de 15 años y más, que saben leer y escribir; y que se ubican en los municipios en donde está establecido un CECATI), y el 0.6% de la potencial (81,032,217 personas de 15 años y más y que saben leer y escribir); estos porcentajes, que reflejan una cobertura mínima del programa, dan cuenta de que la población objetivo y la potencial no se definieron ni cuantificaron correctamente, ya que si bien el acceso a los servicios de formación para el trabajo no tiene ninguna restricción, salvo que las personas tengan 15 años o más, y sepan leer y escribir, no toda la población que cumple dicha condición requiere de estos servicios.

En el ámbito nacional, en 2016, recibieron servicios de formación para el trabajo 503,819 personas, 11.2% más que las 453,102 beneficiadas en 2015; el 20.1% (101,186), recibió los servicios en unidades móviles, y el 79.9% (402,633), en los CECATI; asimismo, el 63.8% (321,616) de los alumnos se atendió mediante cursos no regulares, y el 36.2% (182,203), con los regulares. El 58.2% se concentró en 7 de las 61 especialidades ofertadas (informática; estilismo y bienestar personal; inglés; alimentos y bebidas; mecánica automotriz; electricidad, y confección industrial de ropa).

En relación con el estatus de los alumnos, la SEP careció de un sistema de información que le permitiera registrar el estado de los alumnos en cada uno de los módulos o etapas de formación para el trabajo, por lo que no dispuso de información clasificada por estatus de permanencia, reprobación, deserción y abandono, ya sea mediante cursos regulares y no regulares en CECATI, o en unidades móviles.

En cuanto a la certificación de competencias por medio del Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO), de 2012 a 2016, el número de personas inscritas para certificarse disminuyó en 19.7%, al pasar de 8,143 a 6,642, lo cual significa que de seguir con esta tendencia, no se logrará cumplir con la línea de acción de “Fortalecer y ampliar el ROCO para atender a la población que no cuenta con un reconocimiento oficial, pero sí con la experiencia en diversas ocupaciones productivas”, ni con la meta de incrementar la matrícula, mediante este reconocimiento, en 39.6%, para el ciclo escolar 2017-2018 establecidas en el Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018.

Por lo que corresponde a la inserción en el mercado laboral de los egresados y certificados, la SEP no dispuso de información, ya que no contó con un sistema de seguimiento de los mismos que permita obtener información sobre la pertinencia y relevancia de los servicios de formación para el trabajo, así como del incremento en el nivel de vida y la productividad del

trabajador en su espacio laboral. Además, la SEP no acreditó que, en 2016, contó con estrategias para vincular a los alumnos con el mercado laboral, orientadas a mejorar las relaciones con las instituciones, organismos y empresas, así como para saber aprovechar las oportunidades con asertividad y resultados.

La SEP reportó en la Cuenta Pública 2016 que en el programa presupuestario E005 “Formación y Certificación para el Trabajo” ejerció 2,598,600.6 miles de pesos, monto igual modificado, e inferior en 4.4% al original de 2,718,071.0 miles de pesos. El gasto promedio por alumno fue de 5.2 miles de pesos.

En opinión de la ASF, no es posible asegurar que la población atendida con los servicios de formación y certificación para el trabajo tuviera las competencias necesarias para cumplir con las exigencias del mercado laboral y se incorporara al mismo, productiva y competitivamente, ya que si bien en ese año se formó a 503,819 personas, en los CECATI y en las unidades móviles, y se certificaron 6,285, mediante el ROCO, no se definió un programa, ni dispuso de información sobre el avance en la implementación del MEyAC diseñado en 2015; no se programó la actualización de los planes y programas de las 61 especialidades ofertadas, con base en el nuevo modelo; no se dispuso de información que acreditara la formación de los docentes; se careció de estrategias para vincular a los alumnos con el mercado laboral, y se desconoce si la población formada y certificada se incorporó en él, e incrementó su nivel de vida y productividad.

La atención de las recomendaciones al desempeño por parte de la SEP contribuirá a instrumentar medidas para establecer un programa orientado a la implementación, el seguimiento y evaluación del Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo; formalizar los procedimientos de fundamentación curricular; elaborar un programa de capacitación y desarrollo profesional docente en la formación para el trabajo; establecer estrategias para dar prioridad al uso y aprovechamiento de instalaciones, mobiliario y equipo, y aprovechar la capacidad instalada de los CECATI y unidades móviles; definir y cuantificar correctamente a la población potencial y objetivo, y establecer un sistema que genere información del estatus de ingreso, permanencia, reprobación, deserción y abandono, mediante cursos regulares y no regulares, en CECATI o unidades móviles, así como de la inserción de los egresados en el mercado laboral y del incremento de su nivel de vida y productividad.

Servidores públicos que intervinieron en la auditoría:

Director de Área

Director General

Lic. Edgar López Trejo

Lic. Marisela Márquez Uribe

Apéndices

Procedimientos de Auditoría Aplicados

1. Verificar el cumplimiento, por parte de la SEP, de las directrices generales para avanzar en el Sistema de Evaluación del Desempeño, en 2016.
2. Analizar el diseño del Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo, vigente en 2016, así como los avances en su implementación.
3. Evaluar la metodología aplicada en la elaboración de los planes y programas de estudio de formación para el trabajo vigentes en 2016.
4. Verificar que, en 2016, la SEP implementó estrategias para el desarrollo profesional del personal docente de la formación para el trabajo.
5. Evaluar las medidas implementadas por la SEP para garantizar la suficiencia de la infraestructura y el equipamiento de los CECATI y las unidades móviles que operaron en 2016, así como el aprovechamiento de la capacidad instalada.
6. Evaluar la cobertura de los servicios en los CECATI y las unidades móviles en 2016, de acuerdo con la modalidad de los servicios otorgados para la formación y certificación para el trabajo.
7. Analizar el estatus de los educandos a los que se les proporcionaron los servicios de formación para el trabajo en 2016.
8. Verificar la cobertura en el otorgamiento del Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO) en 2016.
9. Verificar las estrategias para la vinculación de los alumnos con el mercado laboral implementadas por la SEP en 2016, así como constatar la inserción de los egresados y certificados en dicho mercado.
10. Examinar el ejercicio de los recursos, por parte de la SEP en 2016, en el programa "Formación y Certificación para el Trabajo".
11. Evaluar el sistema de control interno para verificar que la SEP, en 2016, contó con los mecanismos de control que aseguraran el cumplimiento de los objetivos del programa "Formación y Certificación para el Trabajo".
12. Evaluar la información reportada por la SEP en la Cuenta Pública 2016 para verificar el cumplimiento del objetivo del programa "Formación y Certificación para el Trabajo".

Áreas Revisadas

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo de la Secretaría de Educación Pública.

Disposiciones Jurídicas y Normativas Incumplidas

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

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: artículo 123.
2. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria: artículos 1, párrafo segundo; 24, fracción I; 25, fracción III; 45; 75, fracción I, y 111.
3. Ley General de Contabilidad Gubernamental: artículos 2 y 54, párrafo primero.
4. Ley de Planeación: artículo 16, fracción V.
5. Otras disposiciones de carácter general, específico, estatal o municipal: Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, artículo 27, fracciones I, VI, XII y XIII; Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018; Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo; Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, y el 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 segundo, título segundo, capítulo I, numeral 9, normas segunda, tercera, cuarta y quinta.

Fundamento Jurídico de la ASF para Promover Acciones

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

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

Artículos 9, 10, 11, 14, fracción III, 15, 17, fracciones XV, XVI y XVII, 34, fracción V, 36, fracción V, 37, 39, 40, 49 y 67, fracciones I, II, III y IV, de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

Comentarios de la Entidad Fiscalizada

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