

Secretaría de la Función Pública

Contribución y Desempeño de los Recursos Públicos Destinados a la Formación de Profesionales de la Administración Pública

Auditoría de Desempeño: 2019-0-27100-07-0078-2020

78-GB

Criterios de Selección

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

Objetivo

Fiscalizar los resultados del empleo de los recursos públicos destinados a la formación de profesionales de la administración pública a fin de determinar su contribución en la mejora de la gestión gubernamental.

Consideraciones para el seguimiento

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

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

Alcance

La auditoría correspondió al ejercicio fiscal 2019 y el alcance temático comprendió la revisión del cumplimiento de las directrices generales para avanzar hacia el Sistema de Evaluación del Desempeño; el diagnóstico sobre las necesidades de capacitación y formación de los servidores públicos de la APF; el análisis de las políticas y estrategias implementadas en materia de formación de profesionales de la administración pública; la determinación de la contratación del INAP, A. C. para promover la profesionalización de los servidores públicos de la APF, así como la economía en el gasto realizado por la SFP en el Pp O003, la rendición de cuentas y el sistema de control interno.

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 establecido. 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 presupuestario O003 “Integración de las Estructuras Profesionales del Gobierno”.

Antecedentes

En 1911, se tiene el primer antecedente legislativo que implicaba la formación de profesionales de la administración pública, el cual fue el proyecto de Ley del Servicio Civil de 1911,^{1/} con el objeto de asegurar los derechos y la estabilidad de los burócratas, y fue el precedente de las bases para el servicio civil establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

En 1922, se creó la Confederación Nacional de Administración Pública, que buscaba agrupar funcionarios capaces de promover la integración de un servicio civil, además de garantizar derechos económicos y sociales.

En 1935, el Instituto de Estudios Sociales, Políticos y Económicos del Partido Nacional Revolucionario (PNR) presentó un proyecto de ley de servicio civil de carrera para los empleados públicos, en el cual se mencionó la necesidad de contar con un sistema de ingreso a la administración pública mediante concursos de oposición, con servidores públicos profesionalizados y con la posibilidad de hacer una carrera administrativa.

Para 1942, se elaboró un proyecto para la creación del Instituto de Administración Pública, con el objeto de proponer cambios para mejorar la función pública y definir los contenidos de las carreras relacionadas con dicho campo. Finalmente, en 1955, se creó el Instituto Nacional de Administración Pública, con carácter de asociación civil. Entre las funciones prioritarias del instituto se estableció la de incidir en la profesionalización del servicio público.^{2/}

A partir de 1960, en el artículo 123, apartado B, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se mandata que “La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública”.

^{1/} El servicio civil de carrera es una forma de gestionar los recursos humanos de la administración pública para formar servidores públicos cuyo compromiso sea con el interés común, sin consideraciones políticas de grupo o partido, basada en el mérito, la imparcialidad y la igualdad de oportunidades. Los elementos comunes que se desprenden de la mayor parte de las definiciones giran alrededor de la necesidad de introducir en la función pública tanto fundamentos éticos para lograr una actitud y comportamiento honorable por parte de los funcionarios, como un conjunto de reglas que administren y desarrollen al personal para que la administración pública responda con eficiencia y eficacia a las demandas que la sociedad plantea. María del Carmen Pardo, **El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública**, Serie: Cultura de la Rendición de Cuentas 8, Auditoría Superior de la Federación, México, 2005, p. 9.

^{2/} María del Carmen Pardo, **El servicio profesional de carrera en México: de la tradición al cambio**, Foro Internacional, vol. XLV, núm. 4, octubre-diciembre, 2005, El Colegio de México, A.C., México, pp. 603 y 604. Artículo en archivo PDF consultado el 7 de mayo de 2020, en: <https://www.redalyc.org/pdf/599/59911177002.pdf>.

Para 1994, se introdujo el tema del servicio civil a la agenda gubernamental, a petición de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para su implementación en el país.^{3/}

En el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 1995-2000 se adoptó la figura del Servicio Profesional de Carrera y se propuso el Programa para la Modernización de la Administración Pública Federal 1995-2000 (PROMAP), en el cual se incluyó el subprograma “Dignificación, Profesionalización y Ética del Servidor Público”, que planteó como unos de sus objetivos principales: “Contar con un Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública que garantice la adecuada selección, desarrollo profesional y retiro digno para los servidores públicos, que contribuya a que en los relevos en la titularidad de las dependencias y entidades se aproveche la experiencia y los conocimientos del personal y se dé continuidad al funcionamiento administrativo”.

Asimismo, en el PND 2001-2006, se expuso la idea del requerimiento de un gobierno de clase mundial e innovador. Al respecto, se realizaron los dos documentos que representaban la propuesta modernizadora de la APF siguientes: el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y Fomento a la Transparencia (PNCTDA), y la Agenda del Buen Gobierno.

Del primer documento, los objetivos y líneas de acción estaban relacionados con la prevención y el abatimiento de prácticas de corrupción e impunidad, y con el impulso de la mejora de la calidad en la gestión pública, mediante el desarrollo de los recursos humanos de la APF.

En la línea estratégica 1.3.3 del PNCTDA se estableció el proyecto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SPCAPF) con el fin de coadyuvar en la búsqueda de los mecanismos necesarios para asegurar que las funciones públicas se desarrollaran por los servidores públicos de mando más capacitados y con mejores habilidades, aptitudes y experiencia, para que las personas que llegaran a los cargos públicos cumplieran con esos requisitos, tuvieran estabilidad en los empleos y permanecieran en ellos más allá de los cambios en los niveles directivos de las instituciones y los cambios de gobierno.

En 2003, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal (LSPCAPF), en la que se estableció como órgano responsable de operar el sistema a la Secretaría de la Función Pública (SFP), para lo que creó la Unidad del Servicio Profesional y Recursos Humanos de la APF. Además, se mandató que la SFP se encargaría de dirigir, coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del sistema en las dependencias y vigilar que sus principios rectores fueran aplicados debidamente.

En el Programa Transversal para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018, se definió el objetivo 4 “Mejorar la gestión pública gubernamental en la APF”. Asimismo, en el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 2013-2018, se definieron los objetivos específicos siguientes: 1) Gestionar los procesos de recursos humanos de SPC, por competencias y con base en el mérito; 2) Revisar la normatividad para mejorar la operación del Sistema del SPC de la APF; 3) Establecer mecanismos eficientes de desarrollo profesional y movilidad de los servidores

3/ Ibid., pp. 202-203.

públicos de carrera para la mejora profesional, y 4) Establecer mejoras en los mecanismos de control e información del SPC que permitan su adecuada operación y seguimiento.^{4/}

En 2014, se reformaron diversas disposiciones del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, entre las que se adicionaron los artículos 175 Bis y 175 Ter, en las que se estableció un nuevo procedimiento para la entrega de subsidios a las sociedades o asociaciones civiles que tuvieran exclusivamente por objeto actividades de carácter educativo, académico o cultural, sin fines de lucro.

Por ello, en 2015, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) inició gestiones ante el Ejecutivo Federal para el otorgamiento de subsidio para financiar sus gastos de operación y, después de una serie de reuniones con la Secretaría de la Función Pública y la Procuraduría Fiscal de la Federación, a partir del 14 de agosto de ese año el INAP dejó de ser asimilado en la relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública y, a finales del mismo, se reformó la fracción VI del artículo 175 Bis, en el que se señaló que el Instituto Nacional de Administración Pública, Asociación Civil, podrá, sujeto a la disponibilidad presupuestaria, recibir el subsidio a partir de 2016.

Durante el periodo 2016-2018, la Secretaría de la Función Pública firmó con el INAP convenios para el otorgamiento de subsidios para su operación, los cuales fueron firmados por 50.0 millones de pesos, 24.4 millones de pesos y 21.9 millones de pesos, respectivamente.^{5/}

Para 2019, debido a la política de racionalización y austeridad en el gasto, así como de simplificación de las estructuras administrativas y la reducción salarial de los mandos superiores, se determinó la cancelación de los programas de consultoría y de capacitación con el INAP, así como el subsidio correspondiente a ese año de 20.0 millones de pesos.^{6/}

Resultados

1. *Cumplimiento de los requisitos de la Matriz de Indicadores para Resultados*

Para 2019, la Matriz de Indicadores para Resultados del programa presupuestario 0003, a cargo de la Secretaría de la Función Pública, no se consolidó como una herramienta útil para realizar una evaluación objetiva del desempeño del programa y conocer los avances en el ejercicio de sus recursos financieros, ya que no dispuso de un diagnóstico actualizado o estudio en el que se identificara de manera clara, objetiva y concreta cuál es el problema que originó o motivó la necesidad de la intervención gubernamental que permita su orientación a resultados que entreguen mejores bienes y servicios a la población o área de enfoque.

La dependencia no utilizó como referencia sus principales atribuciones contenidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, para coordinar la aplicación de las políticas y estrategias en materia de planeación, prospectiva, administración, organización, y profesionalismo

4/ Gobierno de la República, **Programa Transversal para Un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018**, México, 2013.

5/ Convenios proporcionados por la SFP, mediante el oficio UCEMGP/209/096/2020 del 5 de agosto de 2020.

6/ Instituto Nacional de la Administración Pública, **Informe a la Asamblea General Ordinaria 2014-2020**, México, 2020.

de los recursos humanos, así como del Registro de Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, estructuras orgánicas y ocupacionales, remuneraciones y tabuladores, y los contratos por honorarios de las dependencias, las entidades y la procuraduría; programar, evaluar y dar seguimiento a la operación y funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera en las dependencias.

Para constatar que la dependencia integró y diseñó la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del programa presupuestario O003 “Integración de las Estructuras Profesionales del Gobierno”, el análisis de su diseño se efectuó conforme con los incisos siguientes:

- a) Clasificación programática de acuerdo con lo establecido en el PEF 2019.
- b) Definición del problema público.
- c) Alineación de los objetivos del programa respecto de los establecidos en la planeación nacional y sectorial.
- d) Lógica vertical de los objetivos registrados en la MIR del programa.
- e) Lógica horizontal de los objetivos, indicadores y métodos de cálculo registrados en la MIR.

El detalle de cada uno de los incisos se muestra a continuación:

- a) Clasificación programática de acuerdo con lo establecido en el PEF 2019

Para identificar la congruencia de las operaciones efectuadas por la SFP en el Pp O003 “Integración de las Estructuras Profesionales del Gobierno” y su clasificación programática, se revisaron las características contenidas en el Anexo 2 “Clasificación de programas presupuestarios”, del Manual de Programación y Presupuesto para el Ejercicio Fiscal 2019, en el que se señaló que los programas presupuestarios “O” son actividades que realiza la función pública para el mejoramiento de la gestión, así como las de los órganos de control y auditoría.

Con el análisis del objetivo de propósito de la MIR del Pp O003, se observó que se refiere a que las instituciones de la Administración Pública Federal orientan las estructuras orgánicas y a los servidores públicos hacia los objetivos estratégicos y, con ello, al mejoramiento de la gestión, por lo que se correspondió con lo señalado en el Manual de Programación y Presupuesto 2019.

- b) Definición del problema

Para 2019, la secretaría no acreditó que dispuso de un diagnóstico actualizado o estudio en el que se identificara la problemática que el programa presupuestario O003 pretende atender; además, la secretaría señaló que “no cuenta con una evaluación de diseño, por ende, no se tiene árbol de problema requerido”, por lo que la SFP no estableció de manera clara, objetiva y concreta cuál es el problema que originó o motivó la necesidad de la intervención gubernamental que permita orientar la misma a resultados específicos y concretos que entreguen más y mejores bienes y servicios a la población o área de enfoque, o bien, que representen oportunidades de bienestar y progreso, como se señala en la Guía para el diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados de la SHCP.

c) Alineación de los objetivos del programa respecto de los establecidos en la planeación nacional y sectorial

Del análisis de la MIR del Pp O003 “Integración de las Estructuras Profesionales del Gobierno” se observó que se alineó con la directriz 1 “Paz, Estado democrático y de derecho” del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024. También se vinculó con el objetivo prioritario 4 “Promover la profesionalización y la gestión eficiente de los recursos humanos de la Administración Pública Federal”; estrategia 4.2 “Diseñar e implementar una política pública que promueva la profesionalización de los recursos humanos mediante la objetividad de sus procesos para la captación, distribución, retención y desarrollo de talento en el servicio público y el fortalecimiento de las capacidades y habilidades integrales de las personas servidoras públicas, a fin de elevar las capacidades institucionales contribuyendo al cumplimiento eficiente de los objetivos de gobierno” y la acción 4.2.1 “Profesionalizar a las personas servidoras públicas con base en el mérito, la perspectiva de género y políticas de fomento a la diversidad e inclusión mediante la transformación del Servicio Profesional de Carrera” del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024.

d) Lógica vertical de los objetivos registrados en la MIR del programa

El análisis de la lógica vertical de la MIR permite verificar la relación causa-efecto directa que existe entre los diferentes niveles de objetivos de la matriz. Los resultados de la revisión de la MIR del Pp O003 “Integración de las estructuras profesionales del gobierno” se exponen en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS DE LA MIR DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO O003 "INTEGRACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS
PROFESIONALES DEL GOBIERNO", 2019

Nivel	Objetivo	Comentarios
Fin	Contribuir a la paz, Estado democrático y de derecho mediante la orientación de las estructuras orgánicas de las instituciones hacia objetivos estratégicos y el fortalecimiento de la profesionalización de sus servidores públicos.	El objetivo de nivel Fin es consistente, ya que se alineó con la directriz 1 "Paz, Estado democrático y de derecho" del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Y con el objetivo 4 de promover la profesionalización y la gestión eficiente de los recursos humanos de la Administración Pública Federal del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024.
Propósito	Las Instituciones de la Administración Pública Federal orientan las estructuras orgánicas y a los servidores públicos hacia los objetivos estratégicos.	El objetivo de nivel de Propósito mostró la relación causa-efecto con el objetivo de fin, al orientar las estructuras orgánicas y a los servidores públicos hacia los objetivos estratégicos, aunque no incluye el fortalecimiento de la profesionalización. Indica el efecto directo que el programa se propone alcanzar sobre la población o área de enfoque. No obstante, la carencia del problema público que pretende atender el programa presupuestario limita a la SFP a orientar la acción gubernamental a resultados específicos y concretos que entreguen más y mejores bienes y servicios a la población o área de enfoque, o bien que representen oportunidades de bienestar y progreso.
Componente	A. Trámites de aprobación y registro de estructuras orgánicas y ocupacionales de las Instituciones de la Administración Pública Federal realizados. B. Trámites en materia de profesionalización de los servidores públicos de las Instituciones de la Administración Pública Federal realizados.	Los objetivos de componente fueron insuficientes para lograr el propósito del programa, ya que están orientados específicamente a trámites y no guardan relación causa-efecto con el objetivo de Fin, no incluyen los procesos que permitan la orientación de las estructuras orgánicas, así como el fortalecimiento de la profesionalización. No definen los productos o servicios que deben ser entregados durante la ejecución del programa, para el logro de su propósito.
Actividad	A1. Análisis organizacional de las estructuras orgánicas de las instituciones de la APF. B2. Análisis de criterios para profesionalizar a los servidores públicos.	Los dos objetivos a nivel de Actividad no presentan una vinculación causa-efecto con los objetivos de nivel Componente, no definen cuales son las principales acciones y recursos asignados para producir cada uno de los componentes.

El análisis de la lógica vertical presentó deficiencias, ya que no mostró una relación causa-efecto entre los niveles de objetivo desde actividad a propósito, debido a que las actividades determinadas en los objetivos de la MIR no permiten valorar todos los procesos que la unidad responsable realiza para orientar las estructuras orgánicas y a los servidores públicos hacia los objetivos estratégicos. Los objetivos de componente no definen los productos o servicios que deben ser entregados durante la ejecución del programa, para el logro de su propósito. La carencia del problema público que pretende atender el programa presupuestario O003 limitó a la SFP a orientar su acción gubernamental a resultados específicos y concretos que entreguen más y mejores bienes y servicios a la población o área de enfoque, o bien que representen oportunidades de bienestar y progreso.

En la elaboración de la MIR, la dependencia no tomó como referencia sus principales atribuciones establecidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, en términos de coordinar la aplicación de las políticas y estrategias en materia de planeación, prospectiva, administración, organización, y profesionalismo de los recursos humanos, así como del Registro de Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, estructuras orgánicas y ocupacionales, remuneraciones y tabuladores, y los contratos por honorarios de las dependencias, las entidades y la procuraduría; programar, evaluar y dar seguimiento a la operación y funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera en las dependencias.

e) Lógica horizontal de los objetivos, indicadores y métodos de cálculo registrados en la MIR

El análisis de la lógica horizontal se refiere a identificar los supuestos para cada nivel del resumen narrativo y si los medios de verificación diseñados son los necesarios y suficientes para obtener los datos requeridos para el cálculo de los indicadores.

La MIR 2019 del programa presupuestario O003 incluye 6 indicadores, cuya clasificación es la siguiente:

- 1 (16.7%) estratégico (1 a nivel de Propósito).
- 5 (83.3%) de gestión (1 a nivel de Fin, 2 a nivel de Componente y 2 a nivel de Actividad), para medir las principales acciones del programa.

La revisión y el análisis de cada uno de los indicadores se detallan a continuación:

- Indicador de Fin

Objetivo	Indicador	Método de cálculo
Contribuir a la paz, Estado democrático y de derecho mediante la orientación de las estructuras orgánicas de las instituciones hacia objetivos estratégicos y el fortalecimiento de la profesionalización de sus servidores públicos.	Índice de instituciones que tienen estructuras orientadas a objetivos estratégicos y recursos humanos profesionalizados	La fórmula de medición es: Número de Instituciones de la APF que tienen estructuras orientadas a objetivos estratégicos y recursos humanos profesionalizados / Total de Instituciones de la APF *100. La línea base se construirá con la información del 2014

El indicador “Índice de instituciones que tienen estructuras orientadas a objetivos estratégicos y recursos humanos profesionalizados” es adecuado para valorar el cumplimiento del objetivo, ya que ambos evalúan las estructuras orientadas a objetivos estratégicos y recursos humanos profesionalizados. El método de cálculo permite determinar la proporción de estructuras orientadas a objetivos estratégicos y recursos humanos profesionalizados.

- Indicador de Propósito

Objetivo	Indicador	Método de cálculo
Las Instituciones de la Administración Pública Federal orientan las estructuras orgánicas y a los servidores públicos hacia los objetivos estratégicos.	Porcentaje de instituciones de la APF que implementan la política de organización y profesionalización.	$[(\text{Número de instituciones de la Administración Pública Federal que implementan las políticas de organización y profesionalización} / \text{total de las instituciones de la administración Pública Federal}) * 100]$

El indicador denominado “Porcentaje de Instituciones de la APF que implementan la política de organización y profesionalización” es inadecuado para valorar el cumplimiento del objetivo al cual está alineado, ya que el indicador se refiere a las instituciones de la APF que implementan la política de organización y profesionalización y el objetivo a las instituciones que orientan las estructuras orgánicas y a los servidores públicos hacia los objetivos estratégicos, lo cual no se corresponde. El método de cálculo se refiere a las políticas de organización y profesionalización, y el objetivo a las estructuras orgánicas y a los servidores públicos, lo cual es inconsistente.

- Indicadores de Componente

Objetivo	Indicador	Método de cálculo
A. Trámites de aprobación y registro de estructuras orgánicas y ocupacionales de las Instituciones de la Administración Pública Federal realizados.	Porcentaje de instituciones de la Administración Pública Federal que reciben un servicio de aprobación y registro de estructuras orgánicas y ocupacionales en términos de la política de organización.	$[(\text{Número de instituciones de la Administración Pública Federal que recibieron un servicio de aprobación y registro de estructuras orgánicas y ocupacionales de acuerdo con las políticas de organización} / \text{total de las instituciones de la Administración Pública Federal}) * 100]$

El indicador denominado “Porcentaje de instituciones de la Administración Pública Federal que reciben un servicio de aprobación y registro de estructuras orgánicas y ocupacionales en términos de la política de organización” no se corresponde con el objetivo, ya que el indicador mide la proporción de instituciones de la APF que reciben un servicio de aprobación y registro de estructuras orgánicas y ocupacionales, en términos de la política de organización, y el objetivo hace mención a trámites de aprobación y registro de estructuras orgánicas y ocupacionales, lo cual es inconsistente. El método de cálculo se vinculó con el indicador, pero no con el objetivo.

Objetivo	Indicador	Método de cálculo
B. Trámites en materia de profesionalización de los servidores públicos de las instituciones de la Administración Pública Federal realizados.	Porcentaje de instituciones de la Administración Pública Federal que reciben un servicio de acuerdo con la política de profesionalización de recursos humanos.	$[(\text{Número de instituciones de la Administración Pública Federal que recibieron un servicio de acuerdo con las políticas de profesionalización de recursos humanos} / \text{total de las instituciones de la Administración Pública Federal}) * 100]$

El indicador denominado “Porcentaje de Instituciones de la Administración Pública Federal que reciben un servicio de acuerdo con la política de profesionalización de recursos humanos” no se corresponde con el objetivo, ya que el indicador mide la proporción de instituciones de la APF que reciben un servicio de acuerdo con la política de profesionalización de recursos humanos y el

objetivo hace mención a trámites en materia de profesionalización de los servidores públicos, lo cual es inconsistente. El método de cálculo se vinculó con el indicador pero no con el objetivo.

- Indicadores de Actividad

Objetivo	Indicador	Método de cálculo
A1. Análisis organizacional de las estructuras orgánicas de las instituciones de la APF.	Porcentaje de estructuras orgánicas con análisis organizacional.	(número de estructuras orgánicas analizadas / número de solicitudes recibidas) *100

El indicador denominado “Porcentaje de estructuras orgánicas con análisis organizacional” se considera adecuado para medir el cumplimiento del indicador, ya que mide el número de estructuras analizadas, respecto de las recibidas. El método de cálculo se considera adecuado, ya que mide la proporción de estructura orgánicas analizadas.

Objetivo	Indicador	Método de cálculo
B2. Análisis de criterios para profesionalizar a los servidores públicos.	Porcentaje de análisis de cumplimiento de criterios para evaluación de desempeño y capacitación de los servidores públicos	(número de evaluaciones del desempeño y de registros de capacitación analizados/número de solicitudes recibidas)*100

El indicador denominado “Porcentaje de análisis de cumplimiento de criterios para evaluación de desempeño y capacitación de los servidores públicos” se considera adecuado para medir el cumplimiento del indicador, ya que mide las evaluaciones del desempeño y de capacitación de los servidores públicos. El método de cálculo se considera adecuado, ya que mide la proporción de análisis de criterios para evaluación de desempeño y capacitación de servidores públicos.

Cabe señalar que la SFP, en el transcurso de la auditoría y en atención a la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares, proporcionó mediante el oficio número UCEMGP/209/007/2021 del 15 de enero del 2021, la documentación que se detalla a continuación:

La dependencia señaló que en septiembre 2019 contrató a la empresa MAXEFI Consultores, S.C. con el fin de que elaborara el diagnóstico y el diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados del programa presupuestario O003 “Integración de las estructuras profesionales de gobierno”, con el propósito de contar con una MIR que esté diseñada siguiendo la metodología del marco lógico y que además se cuide que se cumpla con la lógica vertical y horizontal, así como que los indicadores tengan relación con el objetivo y el método de cálculo.

Derivado de lo anterior, la dependencia mediante oficio No. 512/DGPYP/0352/2020, de fecha 2 de abril de 2020, remitió la MIR y el diagnóstico para la revisión de la Unidad de Evaluación del Desempeño (UED) de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. La UED mediante oficio No. 419-A-20-0283, de fecha 4 de junio de 2020, comunicó las recomendaciones a la MIR y el diagnóstico, para lo cual se realizaron reuniones con los enlaces de la Unidad de Políticas de Recursos Humanos de la APF para revisar y solventar las recomendaciones.

Con la revisión de las respuestas proporcionadas en medio magnético por la SFP, se observó que el 26 noviembre de 2020, la dependencia atendió las recomendaciones que la Unidad de Evaluación del Desempeño realizó a la MIR y el diagnóstico del Pp O003 "Integración de las estructuras profesionales de gobierno". Sin embargo, debido a que esos documentos, a la fecha de cierre de este informe, siguen en proceso de revisión y autorización por parte de la SHCP, aún no se dispone de la MIR concluida que defina el problema público, los objetivos e indicadores específicos para su operación y que permitan hacer una valoración integral de las principales atribuciones de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública, a fin de coordinar las políticas y estrategias en materia de planeación, prospectiva, administración, organización, y profesionalismo de los recursos humanos; programar, evaluar y dar seguimiento a la operación y funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, por lo que la observación se mantiene.

2019-0-27100-07-0078-07-001 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública disponga de un diagnóstico actualizado del programa presupuestario O003 "Integración de las estructuras profesionales del gobierno", en el que se identifique y defina el problema público que pretende resolver y, con base en ello, rediseñe y proporcione la Matriz de Indicadores para Resultados para el programa presupuestario O003 con objetivos e indicadores específicos para su operación y que permitan hacer una evaluación integral en términos de coordinar la implementación de las políticas y estrategias en materia de planeación, prospectiva, administración, organización, y profesionalismo de los recursos humanos en el servicio profesional de carrera, de acuerdo con las principales atribuciones de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, en los términos del numeral noveno de los Lineamientos Generales para la Evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública y del Capítulo 3, Paso 1 "Identificación del Problema", de la Guía para la Elaboración de la Matriz de Indicadores para Resultados, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

2. *Diagnóstico de las necesidades de capacitación y formación*

Para 2019, la Secretaría de la Función Pública no acreditó que contó con un diagnóstico actualizado para determinar las necesidades de capacitación y formación en el corto y mediano plazos de los servidores públicos de la Administración Pública Federal, en el que se identificaran las áreas del conocimiento, habilidades, aptitudes y actitudes en que deberían capacitarse, ya que la SFP con los oficios números UCEMGP/209/096/2020 del 5 de agosto de 2020 y UCEMGP/209/192/2020 del 28 de septiembre de 2020 la secretaria precisó que "el método de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), tiene como propósito identificar las acciones de capacitación que los servidores públicos de carrera requieren para coadyuvar al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y su desarrollo profesional, el método de DNC es realizado por cada una de las dependencias".

Lo señalado por la secretaria es contrario a lo dispuesto en el artículo 14, fracción IV, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que menciona que la Secretaría de la Función Pública es la responsable de establecer un subsistema de planeación de recursos humanos para el eficiente ejercicio del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública

Federal Centralizada y elaborará estudios prospectivos de los escenarios futuros de la Administración Pública para determinar las necesidades de formación que requerirá la misma en el corto y mediano plazos, por lo que con el subsistema de planeación de recursos humanos no se acreditó que permitiera determinar las necesidades de formación que requeriría la Administración Pública Federal Centralizada en el corto y mediano plazos.

En ese contexto, la dependencia proporcionó copia de la base de datos denominada “Método de la Detección de Necesidades de Capacitación en RHnet, 2013_2019”, en la que se identifica el número de acciones de capacitación ^{2/} que los servidores públicos incorporados al Servicio Profesional de Carrera requieren, así como la vinculación de esas acciones con las fuentes de información institucionales e individuales, como se muestra a continuación:

^{2/} Las que permiten inducir, actualizar, desarrollar y fortalecer el desempeño de los servidores públicos y, cuando corresponda, contribuir a la certificación de capacidades profesionales.

ACCIONES DE CAPACITACIÓN REQUERIDAS POR TIPO DE FUENTE: INDIVIDUAL E INSTITUCIONAL, 2019

Dependencia (a)	Total de acciones vinculadas (b)	Individuales (c)	Número de acciones individuales (d)	Institucionales (e)	Número de acciones institucionales (f)	Suma de acciones individuales e institucionales (g)=(d)+(f)	Diferencias (h)=(b)-(g)
TOTAL	53,889	-	19,844	-	36,501	56,345	(2,456)
Secretaría de Gobernación	291	Planes de estudios	226	Planeación estratégica de la institución	65	291	0
Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal	38	Planes de estudios	16	Planeación estratégica de la institución	22	38	0
Secretaría General del Consejo Nacional de Población	168	Resultados de evaluación del desempeño	0	Resultados de la encuesta de clima organizacional	0	0	168
Secretaría Técnica de la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas	15	Resultados de las acciones de capacitación	6	Retroinformación de programa de actualización y capacitación	9	15	0
Coordinación General de la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados	36	Planes de estudios	34	Planeación estratégica de la institución	2	36	0
Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales	29	Resultados de las acciones de capacitación	29	Planeación estratégica de la institución	1	30	(1)
Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres	32	Acciones de desarrollo	9	Planeación estratégica de la institución	23	32	0
Secretaría de Hacienda y Crédito Público	233	Programa de certificación	37	Planeación estratégica de la institución	196	233	0
Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales	50	Resultados de ingreso	45	Retroinformación de programa de actualización y capacitación	1	46	4
Comisión Nacional Bancaria y de Valores	8	Programa de certificación	50	Resultados de la encuesta de clima organizacional	6	56	(48)
Comisión Nacional de Seguros y Fianzas	237	Perfil del puesto	163	Resultados de la encuesta de clima organizacional	5	240	(3)
		Programa de certificación	72				
Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro	804	Resultados de ingreso	125	Resultados de la encuesta de clima organizacional	275	400	404
Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	27,396	Perfil del puesto	294	Planeación estratégica de la institución	27102	27,396	0
Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria	101	Programa de certificación	4	Retroinformación de programa de actualización y capacitación	37	101	0
		Resultados de evaluación del desempeño	10				
		Perfil del puesto	50				
Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero	18	Programa de certificación	3	Planeación estratégica de la institución	18	36	(18)
		Resultados de las acciones de capacitación	15				
Agencia de Servicios a la Comercialización y Desarrollo de Mercados Agropecuarios	9	Resultados de ingreso	3	Cambios en los procesos	3	29	(20)
		Resultados de las acciones de capacitación	2	Otro	21		
Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera	21	Resultados de ingreso	-	Encuestas de servicio al cliente o al ciudadano	-	-	21

Informe Individual del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2019

ACCIONES DE CAPACITACIÓN REQUERIDAS POR TIPO DE FUENTE: INDIVIDUAL E INSTITUCIONAL, 2019

Dependencia (a)	Total de acciones vinculadas (b)	Individuales (c)	Número de acciones individuales (d)	Institucionales (e)	Número de acciones institucionales (f)	Suma de acciones individuales e institucionales (g)=(d)+(f)	Diferencias (h)=(b)-(g)
Comisión Nacional de Acuacultura y Pesca	1,057	Resultados de las acciones de capacitación	248	Retroinformación de programa de actualización y capacitación	1,057	1,305	(248)
Secretaría de Comunicaciones y Transportes	4	Resultados de ingreso	-	Encuestas de servicio al cliente o al ciudadano	-	-	4
Instituto Mexicano del Transporte	140	Perfil del puesto	135	Retroinformación de programa de actualización y capacitación	5	140	0
Secretaría de Economía	346	Programa de certificación	4	Resultados de la encuesta de clima organizacional	7	11	335
Comisión Nacional de Mejora Regulatoria	22	Perfil del puesto	4	Planeación estratégica de la institución	18	22	0
Instituto Nacional del Emprendedor	22	Resultados de evaluación del desempeño	9	Planeación estratégica de la institución	13	22	0
Secretaría de Educación Pública	1	Resultados de evaluación del desempeño	1	Resultados de la encuesta de clima organizacional	1	2	1
Universidad Pedagógica Nacional	18	Perfil del puesto	18	Diagnóstico organizacional	18	36	(18)
Instituto Politécnico Nacional	2	Programa de certificación	2	Diagnóstico organizacional	49	51	(49)
Instituto Nacional de Antropología e Historia	450	Resultados de ingreso	150	Planeación estratégica de la institución	7	567	(117)
		Resultados de las acciones de capacitación	410				
Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura	40	Resultados de evaluación del desempeño	3	Plan Nacional de Desarrollo	2	5	35
Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte	56	Programa de certificación	7	Resultados de la encuesta de clima organizacional	1	22	34
		Otro	14				
Universidad Abierta y a Distancia de México	2	Resultados de las acciones de capacitación	2	Retroinformación de programa de actualización y capacitación	2	4	(2)
Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros	15	Resultados de las acciones de capacitación	35	Resultados de la encuesta de clima organizacional	25	60	(45)
Tecnológico Nacional de México	1	Resultados de las acciones de capacitación	1	Retroinformación de programa de actualización y capacitación	1	2	(1)
Secretaría de Salud	1,546	Resultados de ingreso	140	Resultados de la encuesta de clima organizacional	112	252	1,294
Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública	2	Otro	20	Resultados de la encuesta de clima organizacional	3	23	(21)
Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA	50	Resultados de evaluación del desempeño	15	Resultados de la encuesta de clima organizacional	1	66	(16)
				Resultados de la encuesta de clima organizacional	50		
Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva	14	Resultados de las acciones de capacitación	14	Retroinformación de programa de actualización y capacitación	14	28	(14)
Comisión Nacional de Arbitraje Médico	57	Perfil del puesto	139	Diagnóstico organizacional	139	278	(221)
Servicios de Atención Psiquiátrica	66	Programa de certificación	9	Plan Nacional de Desarrollo	6	15	51
Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades	2	Programa de certificación	2	Resultados de la encuesta de clima organizacional	2	6	(4)
		Acciones de desarrollo	2				

ACCIONES DE CAPACITACIÓN REQUERIDAS POR TIPO DE FUENTE: INDIVIDUAL E INSTITUCIONAL, 2019

Dependencia (a)	Total de acciones vinculadas (b)	Individuales (c)	Número de acciones individuales (d)	Institucionales (e)	Número de acciones institucionales (f)	Suma de acciones individuales e institucionales (g)=(d)+(f)	Diferencias (h)=(b)-(g)
Centro Nacional de Trasplantes	1	Resultados de las acciones de capacitación	5	Plan Nacional de Desarrollo	4	13	(12)
		Programa de certificación	1	Otro	3		
Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia	12	Acciones de desarrollo	9	Resultados de la encuesta de clima organizacional	4	16	(4)
		Programa de certificación	3				
Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios	36	Perfil del puesto	10	Resultados de la encuesta de clima organizacional	50	65	(29)
		Acciones de desarrollo	5				
Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud	5	Programa de certificación	15	Resultados de la encuesta de clima organizacional	5	20	(15)
Comisión Nacional de Protección Social en Salud	58	Programa de certificación	4	Retroinformación de programa de actualización y capacitación	12	58	0
		Resultados de las acciones de capacitación	42				
Comisión Nacional de Bioética	6	Programa de certificación	6	Resultados de la encuesta de clima organizacional	1	7	(1)
Comisión Nacional contra las Adicciones	70	Resultados de evaluación del desempeño	7	Planeación estratégica de la institución	30	37	33
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	2,513	Programa de certificación	497	Retroinformación de programa de actualización y capacitación	2,687	3,184	(671)
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	2	Resultados de las acciones de capacitación	6	Encuestas de servicio al cliente o al ciudadano	2	8	(6)
Comité Nacional Mixto de Protección al Salario	1	Resultados de las acciones de capacitación	1	Diagnóstico organizacional	1	2	(1)
Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	1,902	Resultados de evaluación del desempeño	1	Plan Nacional de Desarrollo	190	791	1,111
		Acciones de desarrollo	600				
Registro Agrario Nacional	918	Perfil del puesto	2,139	Diagnóstico organizacional	2,139	4,278	(3,360)
Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales	30	Resultados de evaluación del desempeño	20	Resultados de la encuesta de clima organizacional	13	33	(3)
Comisión Nacional del Agua	10,792	Programa de certificación	2,180	Resultados de la encuesta de clima organizacional	4	10,800	(8)
		Resultados de las acciones de capacitación	1,504	Plan Nacional de Desarrollo	4		
		Resultados de evaluación del desempeño	7,108				
Procuraduría Federal de Protección al Ambiente	4	Planes de estudios	188	Otro	71	259	(255)
Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas	5	Resultados de las acciones de capacitación	5	Resultados de la encuesta de clima organizacional	1	6	(1)
Secretaría de Energía	921	Perfil del puesto	78	Cambios en los procesos	495	573	348
Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias	95	Programa de certificación	3	Retroinformación de programa de actualización y capacitación	12	15	80
Secretaría de Bienestar	98	Programa de certificación	9	Retroinformación de programa de actualización y capacitación	59	127	(29)
		Resultados de las acciones de capacitación	59				
Instituto Nacional de Desarrollo Social	2	Otro	6	Resultados de la encuesta de clima organizacional	1	7	(5)

Informe Individual del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2019

ACCIONES DE CAPACITACIÓN REQUERIDAS POR TIPO DE FUENTE: INDIVIDUAL E INSTITUCIONAL, 2019

Dependencia (a)	Total de acciones vinculadas (b)	Individuales (c)	Número de acciones individuales (d)	Institucionales (e)	Número de acciones institucionales (f)	Suma de acciones individuales e institucionales (g)=(d)+(f)	Diferencias (h)=(b)-(g)
Coordinación Nacional de PROSPERA Programa de Inclusión Social	860	Perfil del puesto	860	Planeación estratégica de la institución	870	1,730	(870)
Instituto Nacional de la Economía Social	733	Resultados de evaluación del desempeño	6	Cambios en los equipos o plataformas	7	733	0
		Acciones de desarrollo	279	Cambios en los procesos	8		
		Perfil del puesto	126	Diagnóstico organizacional	33		
		Programa de certificación	94	Plan Nacional de Desarrollo	19		
		Resultados de las acciones de capacitación	7	Retroinformación de programa de actualización y capacitación	86		
		Resultados de ingreso	1	Planeación estratégica de la institución	67		
Secretaría de Turismo	382	Acciones de desarrollo	112	Resultados de la encuesta de clima organizacional	5	387	(5)
		Resultados de evaluación del desempeño	96				
		Perfil del puesto	101				
		Planes de estudios	12				
		Resultados de las acciones de capacitación	56				
		Resultados de ingreso	5				
Instituto de Competitividad Turística	6	Resultados de evaluación del desempeño	3	Resultados de la encuesta de clima organizacional	1	7	(1)
		Perfil del puesto	2				
		Resultados de ingreso	1				
Corporación de Servicios al Turista Ángeles Verdes	748	Acciones de desarrollo	135	Resultados de la encuesta de clima organizacional	5	753	(5)
		Resultados de evaluación del desempeño	369				
		Perfil del puesto	99				
		Planes de estudios	27				
		Resultados de las acciones de capacitación	114				
		Resultados de ingreso	4				
Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México	15	Perfil del puesto	10	Planeación estratégica de la institución	10	20	(5)
Secretaría de la Función Pública	19	Perfil del puesto	128	Planeación estratégica de la institución	13	141	(122)
Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal	74	Programa de certificación	74	Resultados de la encuesta de clima organizacional	165	239	(165)
Secretaría de Cultura	100	Acciones de desarrollo	1	Resultados de la encuesta de clima organizacional	22	101	1
				Diagnóstico organizacional	78		
Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura	40	Resultados de las acciones de capacitación	20	Plan Nacional de Desarrollo	2	22	18
Radio Educación	5	Perfil del puesto	10	Resultados de la encuesta de clima organizacional	2	12	(7)

ACCIONES DE CAPACITACIÓN REQUERIDAS POR TIPO DE FUENTE: INDIVIDUAL E INSTITUCIONAL, 2019

Dependencia (a)	Total de acciones vinculadas (b)	Individuales (c)	Número de acciones individuales (d)	Institucionales (e)	Número de acciones institucionales (f)	Suma de acciones individuales e institucionales (g)=(d)+(f)	Diferencias (h)=(b)-(g)
Instituto Nacional del Derecho de Autor	37	Programa de certificación	4	Planeación estratégica de la institución	1	5	32

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación con base en el "Método de la Detección de Necesidades de Capacitación en RHnet, 2013_2019", proporcionado por la Secretaría de la Función Pública mediante los oficios núm. UCEMGP/209/096/2020 del 5 de agosto de 2020 y UCEMGP/209/192/2020 del 28 de septiembre de 2020.

De las 36,501 acciones por fuentes institucionales, el 78.0% (28,458) se vinculó con la planeación estratégica de la institución; el 10.9% (3,982) con la retroinformación del programa de actualización y capacitación; el 6.7% (2,457) con el diagnóstico organizacional; el 2.1% (767) con los resultados de la encuesta de clima organizacional; el 1.4% (506) con cambios de proceso; 0.6% (227) con el Plan Nacional de Desarrollo, y el 0.3% (104) con los conceptos de otros (95), cambios en los equipos y plataforma (7) y encuestas al servicio al cliente o ciudadanos (2).

De las 19,844 acciones por fuentes individuales, el 38.5% (7,648) se relacionó con los resultados de las evaluaciones del desempeño; el 22.0% (4,366) con perfiles de puesto; el 15.5% (3,080) con el programa de certificación; el 13.0% (2,581) con los resultados de las acciones de capacitación; el 5.8% (1,152) con acciones de desarrollo; el 2.5% (503) con planes de estudio; el 2.4% (474) con resultados de ingreso, y el 0.2% (40) con otros, sin que la clasificación del programa de certificación se estableciera en las fuentes de información para la vinculación de acciones de capacitación.

Aun cuando se reportó la capacitación requerida por tipo de fuente, individual e institucional, la secretaría no documentó de qué manera se atendieron las necesidades de formación requeridas en el corto y mediano plazos, con el fin de permitir a los miembros del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada cubrir los perfiles demandados por los diferentes cargos establecidos en el Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal Centralizada, incluyendo sus órganos desconcentrados y los Departamentos Administrativos.

Tampoco acreditó que la capacitación se realizó con base en la identificación de áreas del conocimiento, habilidades, aptitudes y en su caso actitudes en que deberá capacitarse cada servidor público, según sus necesidades reales; no se documentó que se utilizó para que la programación de la capacitación se alinee con las estrategias y objetivos de la institución, no se evidenció la definición de objetivos y alcances de la capacitación mediante el establecimiento de programas de trabajo en los cuales se fijaran objetivos, metas, estrategias y prioridades; asignación de recursos, responsabilidades y tiempos de ejecución.

Para 2019, la SFP no acreditó que contó con un diagnóstico actualizado para detectar las necesidades de capacitación en el corto y mediano plazos de los servidores públicos de la Administración Pública Federal incorporados al Servicio Profesional de Carrera, así como para conocer las materias o áreas de desarrollo profesional de la plantilla de recursos humanos de las dependencias, con el fin de permitir a los miembros del Sistema cubrir los perfiles demandados por los diferentes cargos establecidos en el Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal Centralizada, incluyendo sus órganos desconcentrados y los Departamentos Administrativos, ni acreditó que realizó o encomendó investigaciones, estudios o análisis que sean necesarios en materia de planeación, administración, profesionalismo y desarrollo de recursos humanos, así como del Servicio Profesional de Carrera, por lo que, para 2019, se desconoció cuántos de los 1,317.8 miles de servidores públicos que integraron la Administración Pública Federal que se encontraban en el Servicio Profesional de Carrera, contribuyeron en la mejora de la gestión gubernamental.

Las deficiencias detectadas podrían implicar que las actividades de capacitación de la Administración Pública Federal se realizan sin una planeación, una formulación de estrategias, ni un

análisis prospectivo, en detrimento de la calidad de los recursos humanos de las dependencias y en la prestación del servicio público hacia la sociedad.

La SFP, en el transcurso de la auditoría y en atención a la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares, mediante el oficio número UCEMGP/209/007/2021 del 15 de enero del 2021, proporcionó la aclaración siguiente:

“Para atender la observación que hace la ASF referente a que la Secretaría de la Función Pública no acreditó que contó con un diagnóstico para determinar las necesidades de capacitación y formación en el corto y mediano plazos de los servidores públicos de la Administración Pública Federal, se adjunta a este documento en archivo PDF denominado Captura de pantalla_registro DNC_2019, el cumplimiento del registro de la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) que realiza cada dependencia mediante el Sistema Informático RHnet, de conformidad con el numeral 47 de las citadas disposiciones”.

Se determinó que las dependencias envían a la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF para efectos de registro su Programa Anual de Capacitación, así como los avances y resultados obtenidos al cierre de cada ejercicio fiscal; asimismo, se identificó que la responsabilidad respecto de las Detecciones de Necesidades de Capacitación (DNC), y su vinculación con las acciones programadas por las instituciones en el Programa Anual de Capacitación (PAC) es de cada dependencia.

De la revisión y análisis de la información proporcionada, se identificó que se detalla la fecha de registro en que las dependencias sujetas al Servicio Profesional de Carrera registran en el Sistema Informático RHNet, el método de Detección de Necesidades de Capacitación, así como el estatus de cumplimiento. Se incluyeron capturas de pantalla con los campos que llenan las dependencias como la participación y el involucramiento del jefe inmediato, y el medio o sistema donde se realiza el control de la información y qué datos contiene, mismos que son responsabilidad de cada dependencia, la cual debe determinar los aspectos en los que cada Programa Anual de Capacitación deberá basarse y considerar en su contenido, así como el procedimiento para su evaluación y verificación respecto de su ejecución.

Del análisis de la información se concluyó que, si bien es cierto que las dependencias y entidades de la APF tienen la responsabilidad de detectar sus necesidades de capacitación, le corresponde a la SFP la elaboración de diagnósticos y estudios prospectivos de los escenarios futuros de la Administración Pública para determinar las necesidades de formación que serán requeridos en el corto y mediano plazos, con el fin de permitir a los miembros del Sistema cubrir los perfiles demandados por los diferentes cargos establecidos en el Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal Centralizada, incluyendo sus órganos desconcentrados y los Departamentos Administrativos, con los cuales no acreditó contar.

2019-0-27100-07-0078-07-002 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública elabore los diagnósticos o estudios prospectivos de los escenarios futuros de la Administración Pública para determinar las necesidades de formación que se requerirán en el corto y mediano plazos, con el fin de permitir a los miembros del Sistema cubrir los perfiles demandados por los diferentes cargos establecidos en el Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal Centralizada, incluyendo sus órganos desconcentrados y los Departamentos Administrativos, en términos de lo señalado en los artículos 3, párrafo segundo, de la Ley de Planeación; 14, fracción IV, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y 53, fracción I, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, y el numeral 47, fracciones I, II, III, IV, V, VI y VII del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados y de las medidas emprendidas.

3. *Políticas y estrategias implementadas para la profesionalización de los servidores públicos*

La Secretaría de la Función Pública no acreditó que implementó políticas y estrategias para la profesionalización de los servidores públicos de la Administración Pública Federal, ya que, por medio de los oficios números UCEMGP/209/096/2020 del 5 de agosto de 2020 y UCEMGP/209/192/2020 del 28 de septiembre de 2020, señaló que: “promover la profesionalización de las personas servidoras públicas, mediante la transformación del servicio público es el objetivo que se busca con las políticas y estrategias en materia de planeación, prospectiva y profesionalismo del servicio profesional de carrera, con el fin de elevar las capacidades institucionales y contribuir al cumplimiento de los objetivos del gobierno, las cuales fueron plasmadas en el Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018 (PGCyM 2013-2018) y en el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024 (PNCCIMGP 2019-2024)”.

Con la revisión del PGCyM 2013-2018, se observó que se definió el objetivo 4. “Mejorar la gestión pública gubernamental en la Administración Pública Federal” y en el PNCCIMGP 2019-2024, el objetivo 4. “Promover la profesionalización y la gestión eficiente de los recursos humanos de la Administración Pública Federal”, para los cuales se diseñaron las estrategias y líneas de acción que se muestran en el cuadro siguientes:

OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN EN MATERIA DE PROFESIONALIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, 2013-2024

Concepto	Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018.	Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024.
Objetivo	4. Mejorar la gestión pública gubernamental en la Administración Pública Federal	4. Promover la profesionalización y la gestión eficiente de los recursos humanos de la Administración Pública Federal
Estrategia	4.2 Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos.	4.1 Capacitar y sensibilizar a las personas servidoras públicas para orientar sus conductas y la toma de decisiones en el desempeño de sus labores, a fin de reivindicar el verdadero significado del ejercicio de la función pública
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer convenios de cooperación técnica con instituciones públicas y privadas en materia de gestión de recursos humanos y SPC. • Gestionar los procesos de recursos humanos, incluyendo el SPC, por competencias y con base en el mérito. • Desarrollar herramientas y mecanismos para la autogestión del conocimiento. • Implementar mecanismos de movilidad de los servidores públicos sujetos al SPC. • Promover convenios de intercambio de servidores públicos con fines de desarrollo profesional. • Fortalecer las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos. • Impulsar los mecanismos para la profesionalización, certificación y educación formal de los servidores públicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar contenidos de capacitación en materia de ética e integridad pública. • Brindar capacitación enfocada a la aplicación práctica de los principios y valores éticos del servicio público.
Estrategia	4.4 Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales.	4.2 Diseñar e implementar una política pública que promueva la profesionalización de los recursos humanos mediante la objetividad de sus procesos para la captación, distribución, retención y desarrollo de talento en el servicio público y el fortalecimiento de las capacidades y habilidades integrales de las personas servidoras públicas, a fin de elevar las capacidades institucionales contribuyendo al cumplimiento eficiente de los objetivos de gobierno.
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar estudios de prospectiva en materia de recursos humanos, profesionalización y organización. • Fortalecer la calidad y oportunidad de la información que se registra en materia de recursos humanos. • Elaborar estudios de mejores prácticas en materia de recursos humanos, profesionalización y organización. • Fortalecer la vinculación entre los objetivos estratégicos, el tipo de organización y las previsiones de los recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalizar a las personas servidoras públicas con base en el mérito, la perspectiva de género y políticas de fomento a la diversidad e inclusión mediante la transformación del Servicio Profesional de Carrera.

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación con base en el Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018 y el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024.

La secretaría, no acreditó que para el cumplimiento del objetivo 4 del PNCCIMGP 2019-2024 definió programas anuales de trabajo con metas, estrategias y prioridades, así como asignación de recursos, responsabilidades y tiempos de ejecución para garantizar que los compromisos establecidos se efectuaran en ese periodo.

La SFP no evidenció que se coordinó con las dependencias, las entidades y la Procuraduría (ahora Fiscalía General de la República) para la implementación de las políticas y estrategias en materia de planeación, prospectiva, administración, organización, y profesionalismo de los recursos humanos, ni que estableció un modelo de planeación y medición de la administración, organización y profesionalismo de los recursos humanos de las dependencias, las entidades y la Procuraduría.

Para el periodo 2019-2024 la SFP señaló que “el Sistema del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, como Servicio Civil debe superar sus inconsistencias y consolidar su operación integral mediante la profesionalización de los recursos humanos como eje fundamental del mismo. Para ello, es necesario que con la participación y coordinación de todos los actores que intervienen en su implantación y operación en las dependencias y órganos administrativos desconcentrados, éstas se orienten a un nuevo modelo de gestión por competencias profesionales y cuerpos funcionales. Esta nueva orientación, permitirá transformar el servicio público reflejando los objetivos y metas de un programa de gobierno orientado al bienestar de la ciudadanía mediante el uso de procesos, procedimientos, metodologías y herramientas adecuadas, modernas y robustas que puedan constituirse en el marco de referencia de una política pública en materia de recursos humanos que sea incluyente, articulada, transversal y con perspectiva de género”.

Para 2019, la Secretaría de la Función Pública no acreditó que implementó políticas y estrategias para la profesionalización de los servidores públicos de la Administración Pública Federal, ya que si bien, en el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024 se diseñó el objetivo “Promover la profesionalización y la gestión eficiente de los recursos humanos de la Administración Pública Federal”, no dispuso de programas anuales de trabajo en los que se comprometieran las metas, prioridades, asignación de recursos, responsabilidades y tiempos de ejecución para asegurar su cumplimiento en el mediano plazo.

La SFP, en el transcurso de la auditoría y en atención a la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares, mediante el oficio número UCEMGP/209/007/2021 del 15 de enero del 2021, proporcionó la aclaración siguiente:

La Secretaría de la Función Pública publicó en el Diario Oficial de la Federación el 30 de agosto de 2019 el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024 (PNCCIMGP 2019-2024), mismo en el que la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, en el “Objetivo prioritario 4.- Promover la profesionalización y la gestión eficiente de los recursos humanos de la APF”, plasmó la “Estrategia prioritaria 4.2.- Diseñar e implementar una política pública que promueva la profesionalización de los recursos humanos mediante la objetividad de sus procesos para la captación, distribución, retención y desarrollo de talento en el servicio público y el fortalecimiento de las capacidades y habilidades integrales de las personas servidoras públicas, a fin de elevar las capacidades institucionales contribuyendo al cumplimiento eficiente de los objetivos de gobierno”.

El Artículo Segundo del Decreto por el que se aprueba el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024 (PNCCIMGP 2019-2024), establece que el programa es de observancia obligatoria para las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, las cuales deberán considerar los objetivos, estrategias prioritarias y acciones puntuales del mismo.

El Artículo Quinto del mismo Decreto, establece que los Titulares de las dependencias y entidades de la APF, de conformidad con el artículo 61 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, deberán formalizar con las secretarías de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y de la Función Pública (SFP), así como con la Oficina de la Presidencia de la República, por medio de la Coordinación de Estrategia Digital Nacional (CEDN-OPR), los compromisos e indicadores de desempeño que deriven de las medidas que se establecen en el PNCCIMGP 2019-2024, y el avance en su cumplimiento se reportará en los informes trimestrales.

El instrumento jurídico que se propuso para llevar a cabo la formalización de compromisos e indicadores, son las Bases de Colaboración. El proceso determinó que la SHCP, la SFP y la CEDN-OPR suscribieran las Bases de Colaboración con las dependencias y entidades no sectorizadas. Y que las entidades sectorizadas, formalicen su participación con el coordinador de su sector.

El Anexo Único de las Bases de Colaboración o del instrumento con que las entidades sectorizadas formalizaron su participación, señala los compromisos e indicadores aplicables a cada dependencia o entidad. Los Anexos fueron elaborados por la Unidad de Evaluación del Desempeño con la aplicabilidad de compromisos e indicadores que definieron las Unidades Responsables de la SHCP, SFP y la CEDN-OPR.

Asimismo, cuenta con el Programa Sectorial de la Secretaría de la Función Pública 2020-2024 con objetivos y estrategias prioritarias, además de acciones puntuales relacionadas con la profesionalización de las personas servidoras públicas.

Por lo que respecta a la ahora Fiscalía General de la República, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de su Ley Orgánica, publicada el 14 de diciembre de 2018 en el Diario Oficial de la Federación, ésta se encuentra constituida como un órgano público autónomo, por lo que la SFP carece de atribuciones para efectuar las acciones de coordinación solicitadas.

2019-0-27100-07-0078-07-003 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública diseñe y acredite que aplica mecanismos de coordinación con las dependencias y entidades para la implementación de las políticas y estrategias en materia de recursos humanos, así como establecer el modelo de planeación y medición de la administración, organización y profesionalismo de los recursos humanos, y para administrar el Registro de Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, a efecto de avanzar en la formación de profesionales de la Administración Pública Federal, en términos de lo señalado en el artículo 53, fracción I, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados y de las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

4. Contratación del INAP, A. C., para promover la profesionalización de los servidores públicos de la APF

Para 2019, la secretaría informó que en el periodo 2013 a 2019 no realizó estudios o análisis sobre la conveniencia de contratar o adjudicar al Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. (INAP) para impartir cursos de capacitación y formación de servidores públicos de la APF. En ese contexto, mediante el oficio núm. OAED/DGADPP/237/2020 del 6 de julio de 2020, se solicitó al INAP copia de la base de datos de los cursos, consultorías, asesorías y asistencias técnicas que le fueron contratados por las dependencias y entidades mediante el ejercicio de recursos públicos federales o participaciones federales, así como de los convenios y contratos signados entre el Gobierno Federal y el INAP en el periodo 2013-2019, y los anexos técnicos correspondientes, que incluyan los objetivos, metas y resultados de los cursos, consultorías, asesorías y asistencias técnicas.

El análisis de la información proporcionada por el INAP para verificar las dependencias de la APF que contrataron servicios de capacitación y consultorías para la profesionalización de sus servidores públicos, durante el periodo 2013-2019, se divide en tres apartados: a) Contratos y convenios firmados por las dependencias de la APF con el INAP para capacitación y consultorías, b) Eficiencia terminal de los servidores públicos de las dependencias y entidades de la APF en los cursos impartidos por el INAP, y c) Competencias del personal académico del INAP.

- a) Contratos y convenios firmados por las dependencias de la APF con el INAP para capacitación y consultorías

El INAP, mediante el oficio DAF/007/2020 del 5 de agosto de 2020, informó que, en el periodo 2013-2019, firmó 267 contratos y convenios para proporcionar cursos de capacitación, posgrados, consultorías, asesorías y asistencias técnicas con dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, como se muestra en el cuadro siguiente:

CAPACITACIÓN IMPARTIDA POR EL INAP, 2013-2019
(Número de contratos y convenios)

Año	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Total	59	53	42	33	30	31	19	267
Presencial	17	11	11	10	14	13	9	85
Educación en línea	2	9	10	11	8	13	4	57
Convenios	40	33	21	12	8	5	6	125

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación con base en la información remitida por el INAP por medio del oficio núm. DAF/007/2020 del 5 de agosto de 2020.

Del análisis de la información, se observó que los 267 contratos y convenios firmados en el periodo 2013-2019 fueron por un monto de 3,539,914.1 miles de pesos, como se muestra en el cuadro siguiente:

COSTO DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN Y CONSULTORÍAS, 2013-2019
(Miles de pesos)

Concepto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total general:
Total	902,174.8	1,522,774.9	541,273.9	434,899.4	31,546.9	70,184.9	37,059.3	3,539,914.1
Cursos presenciales	211,946.5	504,626.0	406,908.6	390,455.9	18,644.7	50,171.5	24,357.3	1,607,110.4
Cursos en línea	9,373.3	7,242.7	7,453.0	4,006.2	4,173.7	3,721.2	3,301.6	39,271.7
Consultorías	680,855.0	1,010,906.2	126,912.3	40,437.2	8,728.5	16,292.1	9,400.4	1,893,531.7

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación mediante las bases de datos denominada "2.6 BD_SP_REC_CURSO_2013-2019" y "1.2 BASE DE DATOS CECAP" del oficio S/N del 13 de marzo de 2020 y el oficio núm. DAF/007/2020 del 5 de agosto de 2020.

De los 3,539,914.1 miles de pesos, el 53.5% (1,893,532.0 miles de pesos) fueron por concepto de consultorías mediante convenios; el 45.4% (1,607,110.4 miles de pesos) por cursos presenciales y el 1.1% (39,271.7 miles de pesos) por cursos en línea.

Los 85 contratos para realizar la capacitación presencial representaron un monto de 1,607,110.4 miles de pesos, como se observa en el cuadro siguiente:

CURSOS PRESENCIALES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN EL INAP, 2013-2019

(Miles de pesos)

Año	Dependencia	Número de cursos Impartidos	Número de Servidores Públicos Programados	Costo del Curso
Total del período (1+2)		544	20,833	1,607,110.4
1)	Subtotal	503	19,957	1,586,795.4
	Total CJF	9	6,530	378,415.4
2016	Consejo de la Judicatura Federal	9	6,530	378,415.4
	Total TSA	14	1,326	327,960.0
2013	Tribunal Superior Agrario	3	95	26,560.0
2014	Tribunal Superior Agrario	11	1,231	301,400.0
	Total CNBV	119	1,973	239,284.8
2014	Comisión Nacional Bancaria y de Valores	43	626	83,148.8
2015	Comisión Nacional Bancaria y de Valores	76	1,347	156,136.0
	Total SEDENA	7	240	158,614.0
2013	Secretaría de Defensa Nacional (SEDENA)	1	34	51,557.9
2014	SEDENA	1	31	4,531.0
2015	SEDENA	3	105	93,999.1
2016	SEDENA	2	70	8,526.0
	Total CONAGUA	11	801	112,295.0
2014	CONAGUA	7	172	21,719.0
2015	CONAGUA	4	629	90,576.0
	Total SE	3	98	57,920.2
2013	Secretaría de Economía	1	29	20,943.0
2014	Secretaría de Economía	1	56	29,606.2
2015	Secretaría de Economía	1	13	7,371.0
	Total Cámara de Diputados	3	81	40,052.3
2013	H. Cámara de Diputados	2	65	39,128.3
2017	H. Cámara de Diputados	1	16	924.0
	Total SEGOB	18	467	31,826.8
2013	Secretaría de Gobernación	12	227	9,826.8
2015	Policía Federal	3	118	16,800.0
2017	Secretaría de Gobernación través de su Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social	2	90	400.0
2018	Policía Federal	1	32	4,800.0
	Total SS	19	267	28,029.7
2014	Secretaría de Salud	19	267	28,029.7
	Total SENASICA	12	195	26,748.8
2013	Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria	1	18	4,384.8
2018	SENASICA	11	177	22,364.0
	Total SEMARNAT	26	373	20,552.3
2013	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales	26	373	20,552.3
	Total AICM	12	196	18,097.6
2014	AICM	6	110	9,817.5
2015	Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México	6	86	8,280.1
	Total IMPI	2	142	17,262.0
2017	Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial	1	37	4,662.0

Año	Dependencia	Número de cursos Impartidos	Número de Servidores Públicos Programados	Costo del Curso
2018	Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial	1	105	12,600.0
	Total Presidencia	7	118	14,276.6
2013	Presidencia de la República	7	118	14,276.6
	Total IMSS	5	104	14,107.3
2013	Instituto Mexicano del Seguro Social	1	26	6,032.0
2015	IMSS	3	64	6,625.9
2016	IMSS	1	14	1,449.4
	Total ISSSTE	4	77	9,950.5
2013	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	1	22	3,188.7
2013	PENSIONISSSTE	1	18	2,630.9
2014	ISSSTE	1	15	1,397.7
2014	PENSIÓNISSSTE	1	22	2,733.2
	Total SENADO	6	144	9,143.1
2015	Senado de la República	2	50	6,310.0
2017	Senado de la República	1	17	981.8
2018	Senado de la República	1	20	1,155.0
2019	Senado de la República	2	57	696.3
	Total SHCP	2	80	9,000.0
2015	Secretaría de Hacienda y Crédito Público	1	79	8,887.5
2016	Secretaría de Hacienda y Crédito Público	1	1	112.5
	Total SRE	5	106	8,347.5
2013	Secretaría de Relaciones Exteriores	5	106	8,347.5
	Total SSP	1	21	6,796.4
2014	SSP	1	21	6,796.4
	Total SENEAM	3	69	6,280.8
2017	Servicios a la Navegación del Espacio Aéreo Mexicano	1	17	856.8
2018	Servicios a la Navegación del Espacio Aéreo Mexicano	1	28	2,352.0
2019	Servicios a la Navegación del Espacio Aéreo Mexicano	1	24	3,072.0
	Total SC	137	4,357	6,058.6
2016	Secretaría de Cultura	46	1,036	1,471.1
2017	Secretaría de Cultura	29	1,045	1,483.7
2018	Secretaría de Cultura	35	1,677	2,210.7
2019	Secretaría de Cultura	27	599	893.1
	Total CONSAR	1	38	5,554.1
2014	CONSAR	1	38	5,554.1
	Total CENACE	1	21	5,250.0
2019	Centro Nacional de Control de Energía	1	21	5,250.0
	Total STPS	63	1,847	4,793.0
2019	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	63	1,847	4,793.0
	Total SGM	1	15	4,517.7
2013	Servicio Geológico Mexicano	1	15	4,517.7
	Total BANXICO	2	52	4,160.0
2019	BANXICO	2	52	4,160.0
	Total CENSIA	2	36	3,418.7

Año	Dependencia	Número de cursos Impartidos	Número de Servidores Públicos Programados	Costo del Curso
2015	Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia	1	17	1,784.7
2019	Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia	1	19	1,634.0
	Total COFECE	1	22	3,454.0
2014	Comisión Federal de Competencia Económica	1	22	3,454.0
	Total Cámara de Senadores	1	32	3,360.0
2014	Cámara de Senadores	1	32	3,360.0
	Total PA	1	26	3,120.0
2018	Procuraduría Agraria	1	26	3,120.0
	Total CDI	1	27	2,835.0
2014	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas	1	27	2,835.0
	Total CONALITEG	2	40	2,586.2
2019	CONALITEG	2	40	2,586.2
	Total BANJERCITO	1	18	1,512.0
2018	BANJERCITO	1	18	1,512.0
	Total INE	1	18	1,215.0
2019	INE	1	18	1,215.0
	2) Subtotal otros	41	876	20,315.0

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación mediante la base de datos denominada "1.2 BASE DE DATOS CECAP" del oficio núm. DAF/007/2020 del 5 de agosto de 2020.

En 2019, las dependencias y entidades de la APF que contrataron al INAP destinaron 24,357.3 miles de pesos, que representaron el 65.7% de los 37,059.3 miles de pesos erogados en actividades de capacitación y consultorías en ese año.

De los 1,607,110.4 miles de pesos erogados para la realización de capacitación presencial del INAP a las dependencias y entidades de la APF en el periodo 2013-2019, se observó que, en 2014, el Tribunal Superior Agrario destinó 301,400.0 miles de pesos (18.7%) para la realización de 11 cursos de capacitación de su personal orientados a la Ética Judicial en los Tribunales Agrarios; el Sistema de Gestión y Justicia Electrónica en el Tribunal Superior Agrario; la Argumentación Jurídica en los Tribunales Agrarios; el Control de Convencionalidad en los Tribunales; Equidad y Género: Inducción a la Perspectiva de Género; Ética Judicial en los Tribunales Agrarios; Sistemas de Gestión por Computadora para el Tribunal Superior Agrario; y Transparencia en los Tribunales Agrarios. Asimismo, el Consejo de la Judicatura Federal erogó 357,415.4 miles de pesos para realizar cursos de Administración Pública Federal (Orientación al Poder Judicial); Control Interno del Poder Judicial; Ética y valores en el Poder Judicial; Perspectiva de género para el Poder Judicial de la Federación; Reingeniería de procesos para la eficiencia operativa; Responsabilidades de los servidores públicos en el Poder Judicial Federal; Trabajo con enfoque al servicio, sin que se demostrara el impacto de esos cursos en el fortalecimiento de las capacidades y habilidades integrales de los servidores públicos capacitados.

En cuanto a los 57 contratos por un monto de 39,271.7 miles de pesos para la ejecución de cursos en línea, el detalle se muestra en el cuadro siguiente:

CURSOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN LÍNEA CON EL INAP, 2013-2019
(Miles de pesos)

Año	Dependencia	Número de cursos impartidos	Número de servidores públicos programados	Costo del curso
Total del período (1+2)		123	3,035	39,271.7
1)	Subtotal	107	2,786	36,373.5
	Total CONACYT	13	75	9,405.4
2014	CONACYT	2	2	310.0
2015	CONACYT	3	10	1,550.0
2016	CONACYT	3	17	2,635.0
2017	CONACYT	1	6	930.0
2018	CONACYT	2	24	2,976.0
2019	CONACYT	2	16	1,004.4
	Total SEMARNAT	6	318	4,398.2
2013	Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales	6	318	4,398.2
	Total OPORTUNIDADES	6	330	4,395.1
2013	OPORTUNIDADES	6	330	4,395.1
	Total CONOCER	2	32	3,720.1
2014	CONOCER	1	17	1,976.3
2015	CONOCER	1	15	1,743.8
	Total CNDPI	17	700	2,825.1
2014	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas	9	398	1,433.1
2015	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas	8	302	1,392.0
	Tota IMPI	1	18	2,232.0
2015	Instituto Mexicano de Propiedad Industrial	1	18	2,232.0
	Total Cámara de Diputados	1	19	2,371.2
2017	Cámara de Diputados	1	19	2,371.2
	Total SAE	5	206	1,822.6
2016	Servicio de Administración y Enajenación de Bienes	1	37	372.6
2017	Servicio de Administración y Enajenación de Bienes	1	45	362.5
2018	Servicio de Administración y Enajenación de Bienes	1	44	362.5
2019	SAE - Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado	2	80	725.0
	Total SB	31	1,011	1,516.5
2019	Secretaría de Bienestar	31	1,011	1,516.5
	Tota NOTIMEX	1	10	1,240.0
2014	NOTIMEX	1	10	1,240.0
	Total CNF	13	7	1,085.0
2015	Comisión Nacional Forestal	1	2	310.0
2016	Comisión Nacional Forestal	1	4	620.0
2017	Comisión Nacional Forestal	11	1	155.0
	Total AFSEDF	2	7	750.5
2013	Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal	1	5	580.0

Año	Dependencia	Número de cursos impartidos	Número de servidores públicos programados	Costo del curso
2014	Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal	1	2	170.5
	Total PROSPERA	9	53	611.8
2014	PROSPERA. Programa de Inclusión Social	3	17	208.8
2016	PROSPERA. Programa de Inclusión Social	2	6	43.0
2017	PROSPERA. Programa de Inclusión Social	2	15	200.0
2018	PROSPERA. Programa de Inclusión Social	2	15	160.0
	2) Subtotal	16	249	2,898.2
	Otros	16	249	2,898.2

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación mediante la base de datos denominada "1.2 BASE DE DATOS CECAP" del oficio núm. DAF/007/2020 del 5 de agosto de 2020.

En 2019, las dependencias y entidades de la APF que contrataron al INAP para impartir cursos de capacitación en línea destinaron 3,301.6 miles de pesos, que representaron el 8.9% de los 37,059.3 miles de pesos erogados en actividades de capacitación y consultorías en ese año.

De los 39,271.7 miles de pesos por cursos en línea, el CONACYT y la SEMARNAT destinaron 13,803.6 miles de pesos (35.1%) para dichos cursos. Los cursos se relacionaron con temas de Manejo del Estrés en el Ámbito Laboral; Técnicas Inteligentes para Hablar en Público; Contabilidad Gubernamental; Potenciando la Creatividad e Innovación; Word Intermedio; Excel Intermedio; Inteligencia Emocional con Programación Neurolingüística y Redacción y Ortografía, entre otros, sin que se demostrara el impacto de esos cursos en el fortalecimiento de las capacidades y habilidades integrales de los servidores públicos capacitados.

En cuanto a los 125 convenios para la ejecución de consultorías por parte del INAP, se observó que en el periodo 2013-2019 las dependencias de la Administración Pública Federal erogaron 1,893,532.0 miles de pesos, como se detalla en el cuadro siguiente:

CONSULTORÍAS OTORGADAS POR EL INAP, 2013-2019
(Miles de pesos)

Año	Institución	Núm. de consultorías	Núm. de entregables de la consultoría	Costo de la consultoría
	Total del período (1+2)	198	864	1,893,531.7
1)	Subtotal			1,732,864.4
	Total IMSS	5	42	983,014.5
2013	Instituto Mexicano del Seguro Social	2	21	300,748.8
2014	Instituto Mexicano del Seguro Social	2	7	675,885.7
2015	Instituto Mexicano del Seguro Social	1	14	6,380.0
	Total PEMEX			89,788.9
2013	PEMEX	2	4	32,350.5
2014	PEMEX Exploración y Producción	1	12	48,971.2
2015	PEMEX	1	1	5,277.2
2018	Pemex Desarrollo e Inversión Inmobiliaria, S.A. de C.V.	1	3	3,190.0

Año	Institución	Núm. de consultorías	Núm. de entregables de la consultoría	Costo de la consultoría
Total CONAGUA				51,980.3
2013	Comisión Nacional del Agua	6	46	40,735.0
2014	Comisión Nacional del Agua	2	6	5,469.1
2015	Comisión Nacional del Agua	1	22	5,776.2
Total SADER				49,677.1
2013	Secretaría de Agricultura, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	4	11	29,932.1
2014	Secretaría de Agricultura, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	3	9	15,623.2
2015	Secretaría de Agricultura, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	2	5	2,992.0
2016	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación / SENASICA	1	2	1,129.8
Total BANOBRAS				46,336.8
2013	Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos	1	3	1,774.8
2014	Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos	2	14	44,562.0
Total FONACOT				39,917.0
2014	Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores	2	62	39,917.0
Total SEP				37,475.0
2013	Secretaría de Educación Pública	2	7	36,431.0
2014	SEP -Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación	1	5	1,044.0
Total SEGOB				36,489.0
2013	SEGOB/PF	1	4	4,907.8
2013	Secretaría de Gobernación	1	4	20,500.0
2014	Secretaría de Gobernación (SEGOB)	1	8	6,960.0
2015	Secretaría de Gobernación /Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social	1	3	986.0
2015	Secretaría de Gobernación/ Policía Federal	1	1	661.2
2017	Secretaría de Gobernación / Fondo Mixto de Cooperación Técnica y Científica México-España	1	1	90.0
2017	Secretaría de Gobernación / Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social.	2	2	464.0
2018	Secretaría de Gobernación / Órgano Administrativo Desconcentrado de Prevención y Readaptación Social.	1	4	1,920.0
Total CNBV				31,936.1
2013	Comisión Nacional Bancaria y de Valores	1	5	730.8
2014	Comisión Nacional Bancaria y de Valores	3	25	17,705.2
2015	Comisión Nacional Bancaria y de Valores	2	12	13,500.1
Total SECTUR				30,886.8
2013	Secretaría de Turismo	3	10	8,033.4
2013	SECTUR	1	3	1,967.1
2014	Secretaría de Turismo	3	11	10,216.9
2015	Secretaría de Turismo	1	12	10,669.4
Total INM				25,746.2
2013	Instituto Nacional de Migración	2	5	12,058.2
2014	Instituto Nacional de Migración	1	6	7,656.0
2015	Instituto Nacional de Migración	1	6	6,032.0
Total GACDMX				23,200.0

Año	Institución	Núm. de consultorías	Núm. de entregables de la consultoría	Costo de la consultoría
2015	Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México	1	6	23,200.0
	Total CNNCL			21,906.0
2014	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales	2	12	21,906.0
	Total CONACYT			21,101.9
2014	CONACYT	1	5	19,720.0
2015	CONACyT-AEM	1	5	1,381.9
	Total SCT			18,281.0
2013	Secretaría de Comunicaciones y Transportes	2	3	6,240.8
2014	Secretaría de Comunicaciones y Transportes	4	7	6,438.0
2016	Secretaría de Comunicaciones y Transportes	1	2	2,088.0
2017	Secretaría de Comunicaciones y Transportes / Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos.	1	1	522.0
2018	Secretaría de Comunicaciones y Transportes / Administración Portuaria Integral de Veracruz, S.A. de C.V.	1	9	2,992.2
	Total SC			17,787.4
2016	Secretaría de Cultura	1	1	4,268.8
2017	Secretaría de Cultura	2	2	1,825.3
2018	Secretaría de Cultura	2	5	8,190.0
2019	Secretaría de Cultura	1	1	3,503.3
	Total CONAPRED			17,272.0
2013	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	2	6	3,146.9
2014	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	2	10	7,555.6
2015	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	2	19	3,219.0
2016	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	6	20	3,350.5
	Total TSA			15,933.6
2013	Tribunal Superior Agrario	2	6	7,076.0
2014	Tribunal Superior Agrario	2	8	8,857.6
	Total INIFAP			14,270.5
2013	Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias	2	37	14,270.5
	Total DICONSA			14,964.0
2014	DICONSA, S.A DE C.V.	1	3	6,264.0
2015	DICONSA, S.A DE C.V.	2	13	8,700.0
	Total SEDATU			14,062.0
2013	Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	4	9	14,062.0
	Total IMPI			12,845.3
2013	Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial	1	7	9,390.2
2015	Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial	1	10	3,455.1
	Total CRE			12,760.0
2015	Comisión Reguladora de Energía	1	5	12,760.0
	Total INEA			12,615.0
2013	Instituto Nacional para la Educación de los Adultos	1	2	12,615.0
	Total INFONACOT			11,947.6
2013	INFONACOT	2	21	11,947.6
	Total IJF			10,440.0

Año	Institución	Núm. de consultorías	Núm. de entregables de la consultoría	Costo de la consultoría
2016	Instituto de la Judicatura Federal	1	3	10,440.0
	Total INEA			8,410.0
2014	INEA	1	1	8,410.0
	Total SS			8,060.6
2013	Secretaría de Salud	2	6	3,671.4
2013	SS/EPIDEMIOLOGÍA	1	3	1,589.2
2014	Secretaría de Salud	1	2	2,800.0
	Total Fideicomiso			7,470.4
2013	Fideicomiso Fondo Nacional de Habitaciones Populares	1	3	1,473.2
2015	Fideicomiso Fondo Nacional de Habitaciones Populares	1	10	5,997.2
	Total SE			6,331.3
2013	Secretaría de Economía	1	4	2,418.6
2015	Secretaría De Economía	1	5	3,480.0
2016	Secretaría de Economía	1	2	432.7
	Total INFONAVIT			5,873.3
2013	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	2	7	5,873.3
	Total SENER			5,573.0
2013	Secretaría de Energía	3	10	4,181.0
2014	SENER	1	4	1,392.0
	Total SEDESOL-SB			5,316.2
2013	Secretaría de Desarrollo Social	3	7	4,295.7
2016	Secretaría de Desarrollo Social, Órgano Administrativo Desconcentrado, PROSPERA, Programa de Coordinación Social.	1	1	232.0
2019	Secretaría de Bienestar	1	1	788.5
	Total SEDENA			4,833.5
2016	Secretaría de la Defensa Nacional.	1	9	4,833.5
	Total SENEAM			3,944.0
2013	SERVICIOS A LA NAVEGACION DEL ESPACIO AEREO MEXICANO	1	13	3,944.0
	Total SHF			3,688.8
2013	SHF/FOVI	1	4	3,688.8
	Total TEPJF			2,749.2
2014	Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación	1	6	2,749.2
	Total INAH			2,587.0
2013	Instituto Nacional de Antropología e Historia	1	4	2,587.0
	Total SEMARNAT			2,320.0
2013	SEMARNAT/PROFEPA	1	2	2,320.0
	Total INAI			1,959.2
2015	Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales	1	7	1,959.2
	Total PGR			1,113.9
2013	Procuraduría General de la República	1	3	1,113.9
2)	Subtotal otros			160,667.3

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación mediante la base de datos denominada "1.2 BASE DE DATOS CECAP" del oficio núm. DAF/007/2020 del 5 de agosto de 2020.

En 2019, las dependencias y entidades de la APF que contrataron al INAP para recibir consultorías destinaron 9,400.9 miles de pesos, que representaron el 25.4% de los 37,059.3 miles de pesos erogados en actividades de capacitación y consultorías en ese año.

De los 1,893,532.0 miles de pesos erogados en el periodo 2013-2019 para la realización de consultorías del INAP a las dependencias y entidades de la APF, se observó que el IMSS en el trienio 2013-2015 destinó 983,014.9 miles de pesos (51.9%) para consultorías relacionadas con servicios especializados para el apoyo a la gestión del ciclo de vida aplicativo en materia de servicios médicos, finanzas, abasto, sistema de contacto interno y mesa de servicio institucional; servicios integrales de tecnologías de información para el diseño de la arquitectura institucional IMSS-digital; servicios especializados para el apoyo a la gestión del ciclo de vida aplicativo en materia de servicios médicos, finanzas, abastos, sistemas de contacto interno y mesa de servicios industriales así como procesos de planeación y gestión; servicios integrales de tecnologías de información para la realización de la arquitectura IMSS-digital en su segunda iteración y despacho especializado para la identificación y documentación de iniciativas y procesos de mejora y ahorro para el IMSS, en seguimiento a la planeación estratégica de la Dirección de Finanzas.

Con el objeto de comprobar los importes del costo de las consultorías reportadas en la base del INAP, se solicitó al Instituto Mexicano del Seguro Social, los contratos y su proceso para la prestación de los servicios contratados, de la revisión de la información se identificó lo siguiente:

COMPARATIVO DE LA INFORMACIÓN REGISTRADA EN LAS BASES DE DATOS DEL INAP, RESPECTO DE LA INFORMACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LAS CONSULTORÍAS DEL IMSS, 2013, 2014 Y 2016

(miles de pesos)

Información de los contratos de consultorías del IMSS, 2013, 2014 Y 2016					Información de la base de datos del INAP, 2013-2014	
Dependencia	Nombre de la consultoría	Número de contrato	Fecha	Total (incluye IVA)	Costo de la consultoría	Observaciones de la ASF
Instituto Mexicano del Seguro Social	Servicios integrales de tecnologías de información para el diseño de la arquitectura institucional IMSS Digital	P350525	18-10-13	36,748.8	36,748.8	La información es consistente con lo que señala el contrato y lo reportado en la base de datos.
	Servicios especializados para el apoyo a la gestión del ciclo de vida aplicativo en materia de servicios médicos, finanzas, abasto, sistemas de contacto interno y mesa de servicio institucional	P350184	10-06-13	Presupuesto Mínimo 88,000.0 máx., 220,000.0	264,000.0	El contrato es abierto y se establece un presupuesto mínimo de 88,000.0 y un máximo de 220,000.0 miles de pesos; no obstante, en la base de datos del INAP se reportaron 264,000.0 miles de pesos, 44,000.0 miles de pesos más, ya que, de acuerdo con la base, en el contrato se realizaron 3 modificaciones.
	Servicios integrales de tecnologías de información para la realización de la arquitectura IMSS digital en su segunda iteración	P4M0626	20-05-14	Contrato inicial: 141,680.7 Modificadorio: 22,201.5 Suma actualizada: 170,016.8	163,882.1	El contrato tiene un modificadorio por 22,201.5 miles de pesos, con el cual la suma actualizada es de 170,016.8 miles de pesos.

COMPARATIVO DE LA INFORMACIÓN REGISTRADA EN LAS BASES DE DATOS DEL INAP, RESPECTO DE LA INFORMACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LAS CONSULTORÍAS DEL IMSS, 2013, 2014 Y 2016

(miles de pesos)

Información de los contratos de consultorías del IMSS, 2013, 2014 Y 2016					Información de la base de datos del INAP, 2013-2014	
Dependencia	Nombre de la consultoría	Número de contrato	Fecha	Total (incluye IVA)	Costo de la consultoría	Observaciones de la ASF
	Servicios especializados para el apoyo a la gestión del ciclo de vida aplicativo en materia de servicios médicos, finanzas, abasto, sistemas de contacto interno y mesa de servicios institucional, así como procesos de planeación y gestión	P450032	Original: 20-12-13 Modificatorio 6: 5-02-16	512,003.6	512,003.6	El contrato es abierto y se identificó 6 modificatorios, el importe coincide con lo reportado en la base de datos del INAP.

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación con base en la información proporcionada por el Instituto Mexicano del Seguro Social mediante los oficios núm. 095280614B30/01/0389/2020; 095280614B30/01/0402/2020 y 2021/095280614B30/02/004 del 10 y 13 de diciembre de 2020; y del 6 de enero de 2021.

Se observó que las cifras de los contratos y las de las bases del INAP son congruentes respecto de la información del IMSS, excepto por algunas diferencias de las cuales se identificó que están relacionadas con tres contratos modificatorios, de los cuales se careció de la documentación soporte.

El IMSS, acreditó el procedimiento de contratación por medio de oficios y minutas, así como los análisis de propuestas, estudios de factibilidad, listas de verificación de propuestas y estudios de mercado que mostraron, según la evaluación económica, que el INAP era la opción más baja, además de tener otras especificaciones técnicas requeridas, los resultados se muestran a continuación:

Con la información proporcionada por el IMSS, relativa a los oficios y minutas, análisis de propuestas, estudios de factibilidad, listas de verificación de propuestas y estudios de mercado se acreditó el procedimiento de contratación en términos de que el INAP era la opción más baja, además de tener otras especificaciones técnicas requeridas, los resultados se muestran a continuación:

RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS DE MERCADO QUE DETERMINARON COMO LA MEJOR OPCIÓN

AL INAP PARA CONTRATAR SUS SERVICIOS DE CONSULTORÍA, 2013- 2014

(miles de pesos)

Número de contrato	Costo propuesto del INAP	Costo propuesto de la segunda opción	Costo propuesto de la tercera opción
P350184	6,971.4	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla 7,321.8	Novutek, S.C. 7,206.7
P350535	31,680.0	Universidad Autónoma de Nuevo León 33,909.1	Universidad Autónoma del Estado de México 33,124.7
P450032	9,251.6	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla 9,878.5	Universidad Autónoma de Nuevo León 10,106,.1
P4M0626	141,680.7	Universidad Autónoma de Querétaro 167,183.2	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo 150,847.4

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación, con base en los estudios de mercados proporcionados por el IMSS, mediante oficio número 2021/095280614B30/02/004 del 6 de enero de 2021.

De la información identificada en los estudios de mercado, se constató que, de las tres opciones que tuvo el IMSS, la del INAP fue la que tuvo un costo menor, entre otras especificaciones técnicas que hicieron contratar la consultoría del INAP; sin embargo, las modificaciones a los convenios representaron el incremento en la consultoría realizada.

Asimismo, se identificó que las dependencias que firmaron contratos y convenios con el INAP durante el periodo 2013-2019, carecieron de políticas, normas, lineamientos, criterios de carácter general y demás disposiciones análogas en materia de contratación, capacitación y las relativas a la planeación, administración, profesionalismo y desarrollo de los recursos humanos aplicables a las dependencias, las entidades y la procuraduría, ya que no se señalaron las causas por las cuales en los contratos signados entre ambas partes el monto máximo fue de 675,885.7 miles de pesos en 2014 y el monto mínimo fue de 25.5 miles de pesos en 2017, situación que podría implicar que la firma de los contratos se realizó de manera discrecional.

Del análisis de la información, se observó que los 267 contratos y convenios firmados para la contratación de servicios de capacitación presencial, en línea y de consultoría no se sustentaron en un diagnóstico de necesidades de capacitación en el periodo 2013-2019, por lo que dicha capacitación se realizó de manera inercial y no orientada a promover la profesionalización de los servidores públicos para responder a las necesidades y demandas de las instituciones públicas contratantes y contribuir al desarrollo nacional, mediante la impartición de programas académicos y de la investigación, del estudio y divulgación del conocimiento de la Administración Pública contemporánea y moderna, como lo señala el INAP en sus Estatutos vigentes en 2019.

Respecto del impacto de la capacitación y consultorías otorgadas por el INAP en el fortalecimiento de las capacidades y habilidades integrales de los servidores públicos, a fin de contribuir al cumplimiento eficiente de los objetivos de las dependencias y entidades de la APF que contrataron al instituto, carecieron de la información que demuestre que dichas actividades coadyuvaron al cumplimiento de sus objetivos y metas. Por su parte, el INAP informó que: “las metas, los objetivos y los resultados obtenidos en materia de consultoría, asesoría y asistencia técnica, corresponden a una evaluación que en todo caso es competencia de los entes públicos receptores del servicio como ejecutores de gasto y no al INAP al haber actuado en todos los casos como prestador de servicios”, por lo que el instituto también desconoció en qué medida sus actividades de capacitación y formación de recursos humanos en la APF repercutieron en la contribución al desarrollo nacional, como se señala en sus propios Estatutos vigentes en 2019.

De acuerdo con los resultados del análisis a las bases de datos del INAP, respecto de los costos de los cursos presenciales, en línea y consultorías contratadas para 2019, la ASF realizó una prueba supletoria con la finalidad de comparar la información proporcionada por el INAP, con la de las dependencias y entidades que contrataron los servicios del instituto. Los resultados se presentan a continuación:

PROCESO DE PLANEACIÓN, CONTRATACIÓN Y PAGO AL INAP POR LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN, 2019

Dependencia	Identificación de las necesidades de capacitación		Evidencia documental del proceso contratación	Tipo de contratación	Contrato y anexos técnicos	Evidencia documental de los participantes y los resultados obtenidos	Documentación soporte del pago realizado al INAP	
	Diagnóstico	Tipo de instrumento de planeación					Factura	CLC
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	No	- Presentación del Informe de la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) 2018-2019 -Encuesta de la DNC -Reporte de la DNC	Sí	Invitación a cuando menos tres personas	Sí	Sí	Sí	Sí
Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia	No	- Correo electrónico para inicio de la aplicación de la encuesta de detección de necesidades de capacitación (EDNC) 2019 - Correo comunicando los Resultados de la EDNC 2019 -Programa anual de capacitación (PAC) 2019 -Listado de capacitación con el costo aproximado a la unidad -Memorándum de la solicitud de eventos de capacitación 2019	Sí	Invitación a cuando menos tres personas	Sí	Sí	Sí	Sí
Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S.N.C	No	- Plan Anual de Capacitación 2019 - Programación de cursos de capacitación 2019	Sí	Adjudicación directa	Sí	Sí	Sí	No
Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado	No	- Cuadernillo de capacitación (encuestas, formatos, resultados, evaluación, y proyecto del PAC 2019)	Sí	Adjudicación directa	Sí	Sí	Sí	No
Secretaría de Cultura	No	-Propuesta técnica y económica de los cursos de capacitación y aplicación de evaluaciones para el proceso de certificación con fines de permanencia 2019 -Programa anual de capacitación	Sí	Convenio de colaboración de manera indefinida, por lo que desde 2010 la secretaria y el instituto firman anualmente convenios específicos para la capacitación y profesionalización de los servidores públicos.	Sí	Sí	Sí	Sí
Instituto Federal de Telecomunicaciones	No	- Matriz de detección de necesidades de capacitación 2019	Sí	Adjudicación directa	Sí (se anexa el número de pedido con el cual se manejó la contratación)	Sí	Sí	No
Secretaría del Bienestar	No	-Catálogo de Cursos DNC 2019 - Programa Anual de Capacitación 2019 - Cuestionario de DNC	Sí	Licitación Pública	Sí	Sí	Sí	Sí
Centro Nacional de Control de Energía	No	-Programa anual de capacitación 2019	Sí	Adjudicación directa	Sí	Sí	Sí	No
Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos	No	-Programa Anual de Capacitación 2019	Sí	Adjudicación directa	Sí	Sí	No	Sí

PROCESO DE PLANEACIÓN, CONTRATACIÓN Y PAGO AL INAP POR LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN, 2019

Dependencia	Identificación de las necesidades de capacitación		Evidencia documental del proceso contratación	Tipo de contratación	Contrato y anexos técnicos	Evidencia documental de los participantes y los resultados obtenidos	Documentación soporte del pago realizado al INAP	
	Diagnóstico	Tipo de instrumento de planeación					Factura	CLC
		-Minuta de trabajo del acta de la primera sesión extraordinaria de 2019						
Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano	No	No	Sí	Adjudicación directa	Si (se anexa el número de pedido con el cual se manejó la contratación)	Sí	Sí	Sí

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación con base en la información proporcionada por la STPS, CENSIA, Banjercito, INDEP, Secretaría de Cultura, IFT, Secretaría del Bienestar, CENACE, CONALITEG y SENEAM mediante los oficios 511.-01/0865/2020 del 25 de noviembre de 2020; CENSIA-1096-2020 del 20 de noviembre de 2020; AI/0704/2020 del 24 de noviembre de 2020; INDEP-DG/DCAF/494/2020 del 24 de noviembre de 2020; DGA/DSAT/205/2020 del 23 de noviembre de 2020; IFT/212/CGVI/0899/2020 del 24 de noviembre de 2020; UAF/DGPP/410/2716/2020 del 23 de noviembre de 2020; CENACE/DEN-SEN-JUCI/055/2020 del 24 de noviembre de 2020; DRH/01177/2020 del 18 de noviembre de 2020, y 4.5.102.-1155/2020 del 23 de noviembre de 2020.

Con el análisis de la información, se constató que las 10 dependencias contratantes carecieron de un diagnóstico en el que se identificaran las necesidades de capacitación de sus recursos humanos; no obstante, 9 (excepto Servicios a la Navegación del Espacio Aéreo Mexicano) proporcionaron copia de los documentos de planeación (programas, informes, reportes, encuestas, minutas y propuestas) con la detección de las necesidades de capacitación.

Asimismo, las dependencias y entidades acreditaron el proceso y tipo de contratación, en el que se identificó que 6 (BANJERCITO, INDEP, IFT, CENACE, CONALITEG y SENEAM) contrataron bajo el esquema de adjudicación directa; 2 (STPS y CENSIA) con invitación a cuando menos 3 personas; 1 (Secretaría del Bienestar) por medio de licitación pública y otra (Secretaría de Cultura) por Convenio Específico de Colaboración.

Respecto de los contratos y el pago por los servicios prestados por el INAP, las dependencias acreditaron los contratos, convenios y pedidos del servicio, el costo del curso y el pago correspondiente, como se muestra en el cuadro siguiente:

COSTO Y PAGO DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN EL INAP, 2019

Dependencia	Nombre del curso	Número de contrato	Fecha	Número de participantes	Número de factura	Fecha	Costo del curso (miles de pesos)			Folio de CLC	Número de partida Presupuestal	Fecha de pago
							Importe	IVA	Total			
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	63 cursos de capacitación en la modalidad de educación en línea, en temas orientados a reconocer los contenidos teóricos que permitan fortalecer e instaurar el aprendizaje significativo que fomente en el participante una visión de conjunto aplicable en la APF	RF-035-2019	26/08/19	Para grupos de un mínimo de 10 participantes y máximo 50 participantes	017242	07/11/19	1,635.0	261.6	1,896.6	6367 6347 6489	33401	31/12/19
					017241	07/11/19						31/12/19
					017433	06/12/19						31/12/19
Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia	"Desarrollo de estrategias de gestión y administración"	CENSIA0017AD2019	03/10/19	Para 20 participantes en modalidad presencial	017414	02/12/19	86.0	13.8	99.8	240	33401	26/12/19
Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S.N.C	"Licitación pública invitación a cuando menos tres personas y adjudicación directa" (Presencial)	Pedido 264	08/08/19	18 a 23 por grupo, 1 grupo	016835	06/09/19	84.0	13.4	97.4	n.d.	33401	n.d.
Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado	- Diplomado en administración pública en línea - Diplomado en habilidades gerenciales en línea	SAE/00369/2019 SAE/00372/2019	21/08/19 28/08/19	hasta un máximo de 30 participantes	017049	10/10/19	312.5	312.5	362.5	n.d.	33401	n.d.
					017124	17/10/19						
			017163		23/10/19							
			017228		31/10/19							
			017360		26/11/19							
			017378		29/11/19							
			017424		03/12/19							
			Cada factura por el importe de 51,785.71									
			017048		10/10/19							
			017123		17/10/19							
			017164		23/10/19							
			017227		31/10/19							
			017359		26/11/19							
			017376		28/11/19							
017423	03/12/19											
Cada factura por el importe de 51,785.71												
Secretaría de Cultura	Impartición de cursos de capacitación y ejecución de evaluaciones, 27 cursos y	Convenio específico 9CE/SC/DPDCH/CNIC/COLAB/05488/10-19	31/07/19	Universo de participantes:	017373	27/11/19	3,020.1	483.2	3,503.3	13640	33401	31/12/19

COSTO Y PAGO DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN EL INAP, 2019

Dependencia	Nombre del curso	Número de contrato	Fecha	Número de participantes	Número de factura	Fecha	Costo del curso (miles de pesos)			Folio de CLC	Número de partida Presupuestal	Fecha de pago
							Importe	IVA	Total			
	14 evaluaciones de capacidades con fines de certificación			mínimo 668; máximo 1670								
Instituto Federal de Telecomunicaciones	Contratación de servicio: "Documentación y diagramación de los procesos y tramites aplicables a la administración de los recursos numéricos y de señalización a cargo del instituto, de conformidad con los planes técnicos fundamentales de numeración y señalización, publicados en el DOF el 11 de mayo de 2018"	Pedido IFT/ADM/042/19	21/10/19	Servicio	017413	02/12/19	438.9	70.2	509.1	012019	33903	20/12/19
Secretaría del Bienestar	Servicio de capacitación y certificación de las capacidades profesionales para las y los servidores públicos de la Secretaría de Bienestar (31 acciones de capacitación estimadas)	411.412.33401.166/2019	01/10/19	Mínimo 16 y máximo 40 participantes	017592-01 017574-0 (PPD-pago en parcialidades o diferido)	07/02/20 31/01/20	1,759.1 788.5	0.0 0.0	1,759.1 788.5	1592 1593	33401 33401	24/01/19 24/01/19
Centro Nacional de Control de Energía	Servicio para llevar a cabo el curso de dirección estratégica en la administración pública para el personal del centro nacional de control de energía	CENACE-037-AD-S-036-2019	04/09/19	20 participantes	017167 017284 017304 017478	24/10/19 12/11/19 14/11/19 11/12/19	250.0	40.0	290.0	n.d.	33401	n.d.
Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos	- Curso "Trabajo en equipo" - Curso "Orientación a Resultados"	5100002039 5100002036	12/11/19 12/11/19	15 participantes mínimo; máximo 20, para ambos cursos	n.d.	n.d.	64.7 64.7	10.3 10.3	75.0 75.0	1489 1488	33401 33401	26/12/19 26/12/19
Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano	Curso de ley de adquisiciones, arrendamientos y servicios del sector público y su reglamento	Pedido 2019-0047-MVUL	26/08/19	Para 35 participaciones	016879	11/09/19	128.0	20.5	148.5	9333	33401	11/10/19

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación con base en la información proporcionada por la STPS, CENSA, Banjercito, INDEP, Secretaría de Cultura, IFT, Secretaría del Bienestar, CENACE, CONALITEG y SENEAM mediante los oficios 511.-01/0865/2020 del 25 de noviembre de 2020; CENSA-1096-2020 del 20 de noviembre de 2020; AI/0704/2020 del 24 de noviembre de 2020; INDEP-DG/DCAF/494/2020 del 24 de noviembre de 2020; DGA/DSAT/205/2020 del 23 de noviembre de 2020; IFT/212/CGVI/0899/2020 del 24 de noviembre de 2020; UAF/DGPP/410/2716/2020 del 23 de noviembre de 2020; CENACE/DEN-SEN-JUCI/055/2020 del 24 de noviembre de 2020; DRH/01177/2020 del 18 de noviembre de 2020, y 4.5.102.-1155/2020 del 23 de noviembre de 2020.

Se identificó que las 10 dependencias contaron con un contrato con el cual solicitaron al INAP la capacitación de su personal en 2019; asimismo, se verificó que los contratos incluyeron los cursos relacionados con fortalecer el aprendizaje señalado por cada dependencia, así como los grupos y número mínimo y máximo de participantes por actividad, también se establecieron los costos y las condiciones del pago por los servicios.

Respecto del pago que se realizó por el servicio al INAP, 6 dependencias y entidades lo acreditaron mediante las facturas y la CLC correspondiente; no obstante, 4 dependencias (BANJERCITO, INDEP, CENACE Y CONALITEG) no documentaron la factura o, en su caso, la CLC correspondiente. Con la información de los contratos y su pago se identificaron diferencias respecto de las bases proporcionadas por el INAP, como se muestra a continuación:

COMPARATIVO DE LA INFORMACIÓN REGISTRADA EN LAS BASES DE DATOS DEL INAP, RESPECTO DE LA PROPORCIONADA POR LAS DEPENDENCIAS CONTRATANTES, 2019

Información de las dependencias que contrataron al INAP, 2019						Información de la base de datos del INAP, 2019				
Dependencia	Nombre del curso	Número de contrato	Fecha	Número de participantes	Total (incluye IVA)	Número de cursos Impartidos	Número de Servidores Públicos Programados	Costo del Curso (M.P.)	Modalidad del curso	Observaciones de la ASF
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	63 cursos de capacitación en la modalidad de educación en línea, en temas orientados a reconocer los contenidos teóricos que permitan fortalecer e instaurar el aprendizaje significativo que fomenta en el participante una visión de conjunto aplicable en la APF	RF-035-2019	26/08/19	Para grupos de un mínimo de 10 participantes y máximo 50 participantes	1,896.6	63	1,847	4,793.0	Presencial	Se identificó que en las bases proporcionadas por el INAP la realización de 63 cursos de capacitación se ingresó como consultoría y capacitación presencial, sin embargo, el contrato dice que es capacitación en línea, además de que eleva el costo de los cursos registrados en la base.
						Consultoría-Desarrollo e impartición de 63 cursos de capacitación en la modalidad de educación en línea	(1 servicio)	1,896.6	Consultoría	
Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia	“Desarrollo de estrategias de gestión y administración”	CENSIA0017AD2019	03/10/19	Para 20 participantes en modalidad presencial	99.8	1	19	1,634.0	Presencial	De acuerdo con el contrato el costo del curso es por el importe de 86.0 miles de pesos para 20 participantes; no obstante, se identificó que en la base del INAP, dicho importe fue multiplicado por 19 participantes, resultando el importe total de 1,634 miles de pesos; lo cual eleva el costo en la base del INAP
Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S.N.C	“Licitación pública invitación a cuando menos tres personas y adjudicación directa” (Presencial)	Pedido 264	08/08/19	18 a 23 por grupo, 1 grupo	97.4	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	En las bases proporcionadas por el INAP, no se encuentra registro del contrato con BANJERCITO
Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado	- Diplomado en administración pública en línea	SAE/00369/2019	21/08/19	hasta un máximo de 30 participantes	362.5	2	80	724,999.2	En línea	Para esta dependencia coincide la información con lo registrado en el INAP.
	- Diplomado en habilidades gerenciales en línea	SAE/00372/2019	28/08/19		362.5					
Secretaría de Cultura	Impartición de cursos de capacitación y ejecución de evaluaciones, 27 cursos y 14 evaluaciones de capacidades con fines de certificación	Convenio específico 9CE/SC/DPDCH/CNIC/COLAB/05488/10-19	31/07/19	universo de participantes: mínimo 668; máximo 1670	3,503.3	27	599	893.1	Presencial	De acuerdo con la base de consultorías del INAP, el importe coincide con lo que reporta la dependencia; no obstante, se identifica que se registraron 27 cursos presenciales, que forman parte del mismo contrato ingresado como consultoría.
						Consultoría-Cursos de capacitación y la ejecución de evaluaciones, con la finalidad de aplicar el proceso de certificación	(1 servicio)	3,503.3	Consultoría	

COMPARATIVO DE LA INFORMACIÓN REGISTRADA EN LAS BASES DE DATOS DEL INAP, RESPECTO DE LA PROPORCIONADA POR LAS DEPENDENCIAS CONTRATANTES, 2019

Información de las dependencias que contrataron al INAP, 2019						Información de la base de datos del INAP, 2019				
Dependencia	Nombre del curso	Número de contrato	Fecha	Número de participantes	Total (incluye IVA)	Número de cursos Impartidos	Número de Servidores Públicos Programados	Costo del Curso (M.P.)	Modalidad del curso	Observaciones de la ASF
Instituto Federal de Telecomunicaciones	Contratación de servicio: "Documentación y diagramación de los procesos y tramites aplicables a la administración de los recursos numéricos y de señalización a cargo del instituto, de conformidad con los planes técnicos fundamentales de numeración y señalización, publicados en el DOF el 11 de mayo de 2018"	Pedido IFT/ADM/042/19	21/10/19	Servicio	509.1	1 servicio	(1 servicio)	509.1	Consultoría	La información reportada por la dependencia coincide con la base de datos del INAP.
Secretaría del Bienestar	Servicio de capacitación y certificación de las capacidades profesionales para las y los servidores públicos de la Secretaría de Bienestar (31 acciones de capacitación estimadas)	411.412.33401.166/2019	01/10/19	Mínimo 16 y máximo 40 participantes	1,759.1 788.5	31	1,011	1,516,500.0	En Línea	La consultoría coincide con lo reportado por la dependencia; sin embargo, el costo de los cursos difiere entre la base y la información de la dependencia.
						1 consultoría	(1 servicio)	788.5	Consultoría	
Centro Nacional de Control de Energía	Servicio para llevar a cabo el curso de dirección estratégica en la administración pública para el personal del centro nacional de control de energía	CENACE-037-AD-S-036-2019	04/09/19	20 participantes	290.0	1	21	5,250.0	Presencial	Se identificó que en la base del INAP se multiplicó el importe de 250.0 miles de pesos por los 21 participantes, sin embargo, el contrato incluye el costo de los 250.0 miles de pesos para los 20 participantes.
Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos	- Curso "Trabajo en equipo" - Curso "Orientación a Resultados"	5100002039	12/11/19	15 participantes mínimo; máximo 20, para ambos cursos	75.0	2	40	2,586.2	Presencial	El importe del contrato y lo efectivamente pagado, no coincide con lo registrado en la base del INAP.
		5100002036	12/11/19		75.0					
Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano	Curso de ley de adquisiciones, arrendamientos y servicios del sector público y su reglamento	Pedido 2019-0047-MVUL	26/08/19	Para 35 participaciones	148.5	1	24	3,072.0	Presencial	En la base del INAP se multiplica el importe del contrato de 128.0 miles de pesos por 24 participantes, sin embargo, el contrato cubre a 35 participantes.

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación mediante la información de las bases de datos denominada denominada "2.6 BD_SP_REC_CURSO_2013-2019" y "1.2 BASE DE DATOS CECAP" del oficio S/N del 13 de marzo de 2020 y el oficio núm. DAF/007/2020 del 5 de agosto de 2020 y con base en la información proporcionada por la STPS, CENSIA, Banjercito, INDEP, Secretaría de Cultura, IFT, Secretaría del Bienestar, CENACE, CONALITEG y SENEAM mediante los oficios 511.-01/0865/2020 del 25 de noviembre de 2020; CENSIA-1096-2020 del 20 de noviembre de 2020; AI/0704/2020 del 24 de noviembre de 2020; INDEP-DG/DCAF/494/2020 del 24 de noviembre de 2020; DGA/DSAT/205/2020 del 23 de noviembre de 2020; IFT/212/CGVI/0899/2020 del 24 de noviembre de 2020; UAF/DGPP/410/2716/2020 del 23 de noviembre de 2020; CENACE/DEN-SEN-JUCI/055/2020 del 24 de noviembre de 2020; DRH/01177/2020 del 18 de noviembre de 2020, y 4.5.102.-1155/2020 del 23 de noviembre de 2020.

El análisis de la información proporcionada por el INAP mediante las bases de datos presenta inconsistencias, ya que se observaron diferencias en los registros respecto del soporte documental con el que contaron 8 dependencias y entidades que contrataron al instituto durante 2019. Al respecto, el INDEP y el IFT no presentaron diferencias con los registros del INAP.

Las diferencias y errores de registro en las bases de datos del INAP consistieron en la omisión del servicio proporcionado a BANJERCITO en 2019, así como duplicaciones en el registro de los servicios de consultoría y cursos; asimismo, el costo del contrato se registró por cada participante, lo que incrementó el costo total de la capacitación, por lo que las cifras no son confiables entre las dependencias y entidades.

Con el propósito de constatar la confiabilidad de los montos y datos proporcionados por el INAP en sus bases de datos, se solicitó información al Servicio de Administración Tributaria (SAT), como resultado del análisis se detectaron inconsistencias y diferencias en los montos reportados por el INAP; sin embargo, al estar fuera del objetivo y alcance de la auditoría su análisis no es competencia de esta Unidad Administrativa Auditora (DGADPP), por lo que se procederá a hacerlos del conocimiento de las autoridades competentes para que determinen los efectos a que haya lugar.

- b) Eficiencia terminal de los servidores públicos de las dependencias y entidades de la APF en los cursos impartidos por el INAP

En cuanto a la eficiencia terminal de los cursos de capacitación presencial y en línea en el periodo 2013-2019, los porcentajes se muestran en el cuadro siguiente:

EFICIENCIA TERMINAL DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA APF
QUE CONTRATARON AL INAP, 2013-2019
(Servidores públicos y porcentajes)

Año	Total	Tipo de curso									
		En línea					Presencial				
	Servidores	Servidores Inscritos	Eficiencia Terminal		No acreditaron		Servidores Inscritos	Eficiencia Terminal		No acreditaron	
	a	b	c	$d=(c*100/b)$	e	$f=(e*100/b)$	g	h	$i=(h*100/g)$	j	$k=(j*100/g)$
Total	23,868	3,035	1,632.0	53.8	1,403.0	46.2	20,833	15,022	72.1	5,811	27.9
2013	1,817	653	417.0	63.9	236.0	36.1	1,164	1,082	93.0	82	7.0
2014	3,194	466	196.0	42.1	270.0	57.9	2,728	2,224	81.5	504	18.5
2015	3,450	365	167.0	45.8	198.0	54.2	3,085	2,906	94.2	179	5.8
2016	7,968	219	174.0	79.5	45.0	20.5	7,749	5,307	68.5	2,442	31.5
2017	1,432	87	66.0	75.9	21.0	24.1	1,345	988	73.5	357	26.5
2018	2,207	123	83.0	67.5	40.0	32.5	2,084	1,050	50.4	1,034	49.6
2019	3,800	1,122	529.0	47.1	593.0	52.9	2,678	1,465	54.7	1,213	45.3

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación mediante la base de datos denominada "2.6 BD_SP_REC_CURSO_2013-2019" del oficio S/N del 13 de marzo de 2020.

Respecto de la eficiencia terminal en la capacitación en línea, el promedio del periodo 2013-2019 fue de 53.8%, debido a que de los 3,035 servidores públicos inscritos, 1,632 servidores concluyeron satisfactoriamente su capacitación. En ese periodo, el porcentaje de eficiencia terminal disminuyó en 16.8 puntos porcentuales, al pasar de 63.8% en 2013 a 47.1% en 2019.

En los cursos de capacitación presenciales, la eficiencia terminal, en promedio, durante el periodo 2013-2019 fue de 72.1%, ya que de los 20,833 servidores públicos inscritos, 15,022 servidores aprobaron su capacitación. De 2013 a 2019, el porcentaje de eficiencia terminal, decreció en 38.3 puntos porcentuales, al pasar del 93.0% en 2013 a 54.7% en 2019.

Lo anterior denota la carencia de políticas, estrategias, normas, lineamientos, criterios y disposiciones en materia de recursos humanos aplicables a las instituciones de la Administración Pública Federal orientadas a asegurar que el total de los servidores públicos inscritos en los cursos de capacitación en línea y presenciales concluyan satisfactoriamente su aprendizaje, y con ello, repercutir positivamente en el cumplimiento de los objetivos y metas de las entidades y dependencias de la APF contratantes.

c) Competencias del personal académico del INAP

En cuanto a las competencias del personal académico del INAP que participó en 2019 en los programas de estudio, se observó que, de una plantilla de 75 docentes, 40 (53.3%) contaron con grado de maestría; 25 (33.3%) de doctorado, y 10 (13.3%) de licenciatura. De los 75 docentes, 69 (92.0%) acreditaron con cédula profesional y/o título su grado académico; sin embargo, 6 docentes no presentaron algún documento como título o diploma que demuestre

el grado correspondiente al nivel educativo en el que se desempeñaron, a fin de cumplir con los antecedentes académicos, conocimientos, habilidades y experiencia necesarios para el desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje, evaluaciones y demás actividades académicas para impartir los cursos o asesorías a su cargo, situación que podría implicar el riesgo para la profesionalización o capacitación de los servidores de la APF.

Cabe señalar que en el transcurso de la auditoría y en atención a la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares, la SFP, mediante el oficio número UCEMGP/209/007/2021 del 15 de enero del 2021, remitió copia del Convenio General de Colaboración suscrito el 23 de septiembre de 2019 entre la Secretaría de la Función Pública y la Universidad Nacional Autónoma de México, para establecer las bases y mecanismos de colaboración, diseñar, desarrollar e implementar programas para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias, capacidades y habilidades de las personas servidoras públicas que forman parte de las instituciones de la Administración Pública Federal, con énfasis en las que promuevan el desarrollo profesional e institucional, el fortalecimiento ético, la prevención de la corrupción y la impunidad, el control interno y el desarrollo tecnológico, así como la profesionalización del servicio público para la captación, retención y desarrollo del talento, así como realizar actividades académicas, científicas y culturales en áreas de interés común.

Por lo que la observación referente a que la SFP no acreditó haber establecido vínculos con instituciones académicas, sociales y de gobierno para fortalecer la profesionalización de los recursos humanos de la Administración Pública Federal, queda solventada.

Asimismo, la Secretaría de la Función Pública precisó que no contrató ni celebró ningún convenio durante el ejercicio fiscal 2019 con el INAP, para recibir cursos de capacitación o consultorías y que la Unidad de Política de Recursos Humanos no tiene dentro de sus atribuciones inspeccionar el ejercicio del gasto público federal. También señaló que de conformidad con el artículo 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, la operación del sistema estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública Federal, toda vez que la Unidad de Política Recursos Humanos de la Administración Pública Federal tiene entre otras atribuciones la de coordinar la implementación de las políticas y estrategias en materia del servicio profesional de carrera de conformidad con el artículo 35, fracción I,^{8/} del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.

2019-0-27100-07-0078-07-004 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, en los ejercicios fiscales siguientes, inspeccione el ejercicio del gasto público destinado a consultorías, capacitación, asesorías y asistencia técnica por parte de las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal, a efecto de asegurar que los montos de los contratos firmados con instituciones académicas, sociales y de gobierno sean congruentes con lo autorizado en el Presupuesto de Egresos de

^{8/} Derivado de las modificaciones al Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril de 2020, las atribuciones de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal quedaron establecidas en el artículo 53.

la Federación, a fin de asegurar la correcta aplicación de los recursos financieros, en términos de lo señalado en el artículo 37, fracción I, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, e informe a la Auditoría Superior de la Federación sobre las medidas emprendidas para corregir las deficiencias detectadas.

2019-0-27100-07-0078-07-005 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública, en los ejercicios fiscales siguientes, acredite que emitió las políticas, normas, lineamientos, criterios de carácter general y demás disposiciones análogas en materia de contratación, capacitación y, en general, las relativas a la planeación, administración, profesionalismo y desarrollo de los recursos humanos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en términos de lo señalado en los artículos 12, fracción VI y 55, fracción I, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, e informe a la Auditoría Superior de la Federación sobre las medidas emprendidas para corregir las deficiencias detectadas.

5. *Aplicación de los recursos asignados para la operación del programa 0003*

El presente resultado se analizó de la manera siguiente: a) programación del gasto con base en el anteproyecto de presupuesto; b) ejercicio del gasto, c) comportamiento del presupuesto ejercido por la SFP de 2013 a 2019 y d) comportamiento del presupuesto del INAP en el periodo 2013-2019.

a) Programación del gasto con base en el anteproyecto de presupuesto

La SFP proporcionó copia del apartado “Análisis Administrativo Económico” y del “Análisis Funcional Programático Económico” del Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación 2019, donde se registró el proyecto de gasto corriente y gasto de inversión por un monto de 63,133.4 miles de pesos para operar el Pp 0003, sin que acreditara que elaboró un anteproyecto de presupuesto para ese ejercicio fiscal, en el cual definiera la evaluación de los avances logrados en el cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo y el programa sectorial correspondiente con base en el Sistema de Evaluación del Desempeño, las metas y avances físicos y financieros del ejercicio fiscal anterior y los pretendidos para el ejercicio siguiente, ni que se elaboró por cada unidad responsable de la secretaría, estimando los costos para alcanzar los resultados cuantitativos y cualitativos previstos en las metas, así como los indicadores necesarios para medir su cumplimiento, situación que podría implicar que el ejercicio de los recursos financieros del programa presupuestario 0003 “Integración de las estructuras profesionales del gobierno”, se ejerciera de manera inercial y no hacia una gestión por resultados.

b) Ejercicio del gasto

De acuerdo con la información registrada en la Cuenta Pública 2019, la SFP ejerció 60,590.8 miles de pesos en el programa presupuestario O003, como se detalla en el cuadro siguiente:

PRESUPUESTO ORIGINAL, MODIFICADO Y EJERCIDO DEL PP O003 "INTEGRACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS PROFESIONALES DEL GOBIERNO", 2019
(Miles de pesos y porcentajes)

Programa/concepto de gasto	Presupuesto			Variación (%)	
	Original	Modificado (b)	Ejercido	$d = [(c/a) - 1] * 100$	$e = [(c/b) - 1] * 100$
O003 Integración de las estructuras profesionales del gobierno	63,133.4	60,590.8	60,590.8	(2,542.6)	(4.0)
Servicios personales	36,041.9	49,229.5	49,229.5	13,187.6	36.6
Gastos de operación	6,105.9	9,877.1	9,877.1	3,771.2	61.8
Subsidios	20,000.0	0.0	0.0	-	-
Otros de corriente	985.6	1,484.2	1,484.2	498.6	50.6

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación con base en la información publicada en la Cuenta Pública 2019.

Para 2019, la SFP reportó el ejercicio de 60,590.8 miles de pesos en el programa presupuestario O003, cifra inferior en 4.0% (2,542.6 miles de pesos) respecto del monto aprobado de 63,133.4 miles de pesos e idéntico al presupuesto modificado de 60,590.8 miles de pesos.

La distribución de los 60,590.8 miles de pesos ejercidos en el programa presupuestario O003 se detalla en el cuadro siguiente:

PRESUPUESTO ORIGINAL, MODIFICADO Y EJERCIDO POR PARTIDA PRESUPUESTARIA EN EL PROGRAMA
PRESUPUESTARIO 0003 "INTEGRACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS PROFESIONALES DEL GOBIERNO", 2019
(Miles de pesos y porcentajes)

Capítulo y concepto de gasto		Presupuesto			Variaciones	
		Original	Modificado	Ejercido	Absoluta	%
0003 Integración de las estructuras profesionales del gobierno		63,133.4	60,590.8	60,590.8	(2,542.6)	(4.0)
1000 Servicios personales		36,041.9	49,229.4	49,229.4	13,187.5	36.6
1100	Remuneraciones al personal de carácter permanente	7,266.5	8,177.3	8,177.3	910.8	12.5
1300	Remuneraciones, adicionales y especiales	936.6	5,646.2	5,646.2	4,709.6	502.8
1400	Seguridad social	2,700.7	2,406.8	2,406.8	(293.9)	(10.9)
1500	Otras prestaciones sociales y económicas	25,138.1	32,952.5	32,952.5	7,814.4	31.1
1700	Pago de Estímulos a Servidores Públicos	0.0	46.6	46.6	46.6	-
3000 Servicios generales		6,105.9	9,877.2	9,877.2	3,771.3	61.8
3100	Servicios básicos	8.7	0.0	0.0	(8.7)	(100.0)
3200	Servicios de arrendamiento	3,763.2	69.5	69.5	(3,693.7)	(98.2)
3300	Servicios de profesionales, científicos, técnicos y otros servicios	346.1	8,573.6	8,573.6	8,227.5	2,377.2
3500	Servicios de instalación, reparación, mantenimiento y conservación	91.3	0.0	0.0	(91.3)	-
3700	Servicios de traslado y viáticos	480.5	72.8	72.8	(407.7)	(84.8)
3800	Servicios oficiales	106.3	0.0	0.0	(106.3)	-
3900	Otros servicios generales	1,309.8	1,161.3	1,161.3	(148.5)	(11.3)
4000 Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas		20,985.6	1,484.2	1,484.2	(19,501.4)	(92.9)
4300	Subsidios y subvenciones	20,000.0	0.0	0.0	(20,000.0)	-
4900	Transferencias al exterior	985.6	1,484.2	1,484.2	498.6	50.6

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación con base en la información proporcionada por la Secretaría de la Función Pública mediante el oficio número UCEMGP/209/096/2020 del 5 de agosto de 2020.

De los 60,590.8 miles de pesos ejercidos, el 81.2% (49,229.4 miles de pesos) se destinó al pago de servicios personales; el 16.3% (9,877.1 miles de pesos) a gastos de operación, y el 2.5% (1,484.2 miles de pesos) a otros de corriente.

Se identificó que en el PEF 2019, mediante el concepto "subsidios y subvenciones", se presupuestaron 20,000.0 miles de pesos al INAP, a fin de apoyar su operación, la secretaría señaló que no se realizó la ministración al INAP por medidas de austeridad.

No obstante, aun cuando la SFP informó que no destinó recursos al INAP, se observó que dicha dependencia incrementó su presupuesto ejercido respecto del presupuesto original en las partidas presupuestarias: 1300 "Remuneraciones, adicionales y especiales" por 4,709.6 miles de pesos, 1500 "Otras prestaciones sociales y económicas" por 7,814.4 miles de pesos y en la 3300 "Servicios de profesionales, científicos, técnicos y otros servicios" por 8,227.5 miles de pesos, las cuales ascendieron a 20,751.5 miles de pesos, sin que la secretaría acreditara de qué manera el mayor ejercicio de esos recursos financieros contribuyó al cumplimiento de los objetivos y metas aprobados para el programa presupuestario 0003 en

el Presupuesto de Egresos de la Federación 2019, ni que se realizaron las adecuaciones presupuestarias correspondientes.

Respecto de la comprobación de los recursos financieros, la SFP no acreditó las CLC, ni los recibos, facturas, reportes y archivos digitales, a efecto de demostrar la correcta aplicación de los recursos financieros del programa O003, por lo que la dependencia no justificó ni comprobó el ejercicio de gasto con los documentos originales respectivos, entendiéndose por justificantes las disposiciones y documentos legales que determinen la obligación de hacer un pago y, por comprobantes, los documentos que demuestren la entrega de las sumas de dinero correspondientes.

En caso de que no se aclaren las irregularidades detectadas, se harán del conocimiento del Órgano Interno de Control en la SFP.

c) Comportamiento del presupuesto ejercido por la SFP en el periodo 2013-2019

La distribución del gasto del programa presupuestario O003 “Integración de las Estructuras Profesionales del Gobierno” en el periodo 2013-2019, se muestra a continuación:

PRESUPUESTO ORIGINAL, MODIFICADO Y EJERCIDO DEL PROGRAMA
PRESUPUESTARIO O003, 2013-2019
(Miles de pesos y porcentajes, a precios constantes^{1/})

Presupuesto/Año	2013 (a)	2014 (b)	2015 (c)	2016 (d)	2017 (e)	2018 (f)	2019 (g)	Total (h)=[(a)+(b)+(c)+ (d)+(e)+(f)+(g)]	TMCA
Aprobado	94,736.5	76,249.6	83,526.5	123,658.2	86,442.6	82,890.9	63,133.4	610,637.7	(6.5)
Modificado	71,776.6	74,908.9	92,617.3	125,818.4	96,135.5	98,889.5	60,590.9	620,737.2	(2.8)
Ejercido	71,776.6	74,908.9	92,617.3	125,818.4	96,135.5	98,889.5	60,590.9	620,737.2	(2.8)

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación con base en la información publicada en la Cuenta Pública 2013-2019.

^{1/} Actualizado a precios constantes, con base en el Deflactor Implícito del PIB, 1993-2019 de 1.3126 para 2013; 1.2568 para 2014, 1.2222 para 2015, 1.1573 para 2016, 1.0845 para 2017, 1.0335 para 2018, y 1.0000 para 2019.

Durante el periodo 2013-2019, el presupuesto ejercido disminuyó en 2.8% en promedio anual, al pasar de 71,776.6 miles de pesos a 60,590.9 miles de pesos, sin que se señalaran las causas de esa disminución, situación que podría limitar contribuir en el avance en la solución del problema referente a la falta de profesionales de la Administración Pública Federal capacitados y formados en sus habilidades, conocimientos y aptitudes.

d) Comportamiento del presupuesto del INAP en el periodo 2013-2019

De 2013 a 2015, el INAP se encontraba en el Ramo 27 como entidad de “Control Indirecto” y clasificada en “Entidades Paraestatales y Fideicomisos No Empresariales y No Financieros”. El 31 de octubre de 2014, se publicó en el DOF el “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria”, por lo cual, el INAP, considerando lo dispuesto en los artículos 175 BIS y 175 Ter de dicho Reglamento y con fundamento en lo dispuesto por el tercero transitorio del decreto por el que se reformó la fracción VI del artículo 175 Bis, publicado el 13 de agosto de 2015, y en la cual se señala que “el INAP podrá, sujeto a disponibilidad presupuestaria, recibir el subsidio a que se refiere el decreto, a partir del 1 de enero de 2016”, en los ejercicios subsecuentes, el Instituto fue sujeto al subsidio, y que mediante convenio entre el INAP y la SFP, esta última se encargó de realizar las gestiones y autorizaciones a fin de otorgar dicho subsidio.

El presupuesto asignado al INAP en el periodo 2013-2019, se muestra a continuación:

PRESUPUESTO ORIGINAL, MODIFICADO Y PAGADO AL INSTITUTO
NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN, 2013-2019
(Miles de pesos y porcentajes, a precios constantes^{1/})

Presupuesto/Año	2013 (a)*	2014 (b)*	2015 (c)*	2016 (d)	2017 (e)	2018 (f)	2019 (g)	Total (h)=[(a)+(b)+(c)+ (d)+(e)+(f)+(g)]	TMCA
Aprobado	205,943.1	741,512.0	733,553.3	57,982.1	26,527.7	22,821.9	20,200.0	1,808,540.2	(32.1)
Modificado	205,943.1	741,512.0	733,553.3	57,982.1	26,574.0	22,821.9	-	1,788,386.5	(100.0)
Pagado	859,870.7	859,942.1	559,133.9	57,982.1	26,574.0	22,821.9	-	2,386,324.8	(100.0)

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación con base en la información publicada en la Cuenta Pública del Estado Análítico del Ejercicio del Presupuesto de Egresos en Clasificación Económica y por Objeto del Gasto 2016-2019 y Estado Análítico del Ejercicio del Presupuesto de Egresos en Clasificación Administrativa 2013-2015.

* De 2013 a 2015 el INAP se encontraba en el tomo VII “Sector Paraestatal”, posteriormente, recibió subsidio del Gobierno Federal.

^{1/} Actualizado a precios constantes, con base en el Deflactor Implícito del PIB, 1993-2019 de 1.3126 para 2013; 1.2568 para 2014, 1.2222 para 2015, 1.1573 para 2016, 1.0845 para 2017, 1.0335 para 2018, y 1.0000 para 2019.

Durante el periodo 2013-2019, el presupuesto aprobado para el instituto disminuyó en 32.1% en promedio anual, al pasar de 205,943.1 miles de pesos en 2013, a 20,200.0 miles de pesos en 2019, sin embargo, por medidas de austeridad, dicho monto no fue ministrado para el último año, situación que podría limitar su contribución a la profesionalización de los servidores públicos de los diversos organismos gubernamentales e instituciones públicas.

La SFP, en el transcurso de la auditoría y en atención a la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares, mediante los oficios número UCEMGP/209/007/2021 del 15 de enero del 2021 y UCEMGP/209/015/2021 del 20 de enero del 2021, proporcionó la aclaración siguiente:

La secretaría remitió el documento con la evaluación del programa presupuestario del ejercicio 2018, realizada por la Subsecretaría de Egresos a través de la Unidad de Evaluación del Desempeño de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la cual califica al Pp 0003 “Integración de las estructuras profesionales del gobierno” con el Modelo Sintético de Información del Desempeño (MSD) cuantitativo de 4.2 y un MSD cualitativo medio alto.

Asimismo, remitió el oficio núm. 500/OM/549/2018 del 13 de agosto de 2018, mediante el cual el Oficial Mayor de la secretaría, solicitó el Anteproyecto de Presupuesto de Egresos para el ejercicio fiscal de 2019 y con oficio núm. SSFP/408/1048/2018, de fecha 20 de agosto de 2018, se da atención a la solicitud de Anteproyecto de Presupuesto de Egresos para el ejercicio Fiscal de 2019; además, se precisó que para el Capítulo 1000 “Servicios Personales” el anteproyecto se determinó con base en el costo de las plazas autorizadas en la estructura ocupacional para la UR.

También proporcionó el oficio 512/DGPyP/1183/2018 con el cual señalan que se le solicitó a la UR408 Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, las acciones a realizar en 2019 para dar cumplimiento a sus objetivos y metas, y con oficio SSFP/408/DGDHDPC/1189/2018, se indica que la información fue remitida a los correos señalados.

Con la revisión de la información, se constató que la SFP realizó las gestiones pertinentes y demostró que elaboró el anteproyecto de presupuesto para el ejercicio fiscal 2019, así como las acciones previstas a realizar en 2019.

Por lo que la observación referente a que la SFP no acreditó que elaboró un anteproyecto de presupuesto para el ejercicio fiscal 2019, queda solventada.

Respecto de la comprobación de los recursos financieros, se acordó con la SFP el envío de nueve expedientes de CLC por un monto de 8,483.7 miles de pesos, los expedientes se encontraban conformados por la información siguiente: contra recibo de revisión y trámite de pago; hoja de verificación de capturas de datos; la impresión de la CLC del SICOP; reporte de CLC por folio SIAFF pagada; la impresión de la CLC de GRP (N° SIAFF y pagada) y los documentos comprobatorios del ejercicio del gasto (facturas, recibos, solicitud de ministración de recursos o nómina). Los 8,483.7 miles de pesos representaron el 14.0% de los 60,590.9 miles de pesos ejercido en el programa presupuestario 0003.

Con la revisión de la información, se constató que la SFP, acreditó el ejercicio del gasto con los expedientes de las CLC solicitadas, y que cada expediente contenía los recibos, facturas, reportes y archivos digitales, de la aplicación de los recursos financieros del programa presupuestario 0003.

Por lo que la observación referente a que la SFP no acreditó las CLC, ni los recibos, facturas, reportes y archivos digitales, a efecto de demostrar la correcta aplicación de los recursos financieros del programa 0003, por lo que la entidad fiscalizada no justificó ni comprobó el ejercicio del gasto con los documentos originales respectivos, entendiéndose por justificantes las disposiciones y documentos legales que determinen la obligación de hacer un pago y, por

comprobantes, los documentos que demuestren la entrega de las sumas de dinero correspondientes queda solventada.

En cuanto a la información relativa a que la dependencia incrementó su presupuesto ejercido respecto del presupuesto original en las partidas presupuestarias: 1300 "Remuneraciones, adicionales y especiales" por 4,709.6 miles de pesos, 1500 "Otras prestaciones sociales y económicas" por 7,814.4 miles de pesos y en la 3300 "Servicios de profesionales, científicos, técnicos y otros servicios" por 8,227.5 miles de pesos, las cuales ascendieron a 20,751.5 miles de pesos, la dependencia no acreditó de qué manera el mayor ejercicio de esos recursos financieros contribuyó al cumplimiento de los objetivos y metas aprobados para el programa presupuestario O003 en el Presupuesto de Egresos de la Federación 2019, por lo que se mantiene la observación.

2019-0-27100-07-0078-07-006 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública establezca sistemas de control presupuestario que promuevan la programación, presupuestación y ejecución del gasto que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas aprobados para el programa presupuestario O003 "Integración de las estructuras profesionales del gobierno" en el Presupuesto de Egresos de la Federación de los ejercicios fiscales subsecuentes, a fin de asegurar que los recursos financieros se administren con eficiencia, eficacia y economía, en términos de lo señalado en los artículos 134, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y 45, párrafo cuarto, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, e informe a la Auditoría Superior de la Federación sobre las medidas emprendidas para corregir las deficiencias detectadas.

6. En 2019, la Secretaría de la Función Pública evidenció deficiencias en la información programática que incluyó en la Cuenta Pública al no definir y utilizar indicadores que permitan evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos del programa presupuestario O003 "Integración de estructuras profesionales del gobierno" y no cumplir con oportunidad y eficiencia las metas y objetivos de ese programa.

En la Estrategia Programática del Presupuesto de Egresos de la Federación 2019 se señaló que la Secretaría de la Función Pública enfocará sus acciones en cumplir con la Directriz 1 "Paz, Estado democrático y de derecho" que contempla todas las acciones que, bajo los principios de austeridad, honestidad y combate a la corrupción, contribuyan a construir la paz y el Estado democrático y de derecho que la violencia delincuencial y la desigualdad social han instalado en México. Para cumplir con esa directriz, en materia de formación de profesionales de la Administración Pública Federal (APF) se estableció, entre otros, el objetivo siguiente:

- **Profesionalización:** Garantizar que las y los servidores públicos cuenten con los conocimientos, herramientas y habilidades necesarias para el logro de los objetivos de las dependencias y entidades de la APF.

En relación con el cumplimiento de los objetivos y metas del programa presupuestario O003 “Integración de estructuras profesionales del gobierno”, en la Cuenta Pública 2019, la SFP reportó los resultados de los indicadores y las explicaciones siguientes:

METAS Y RESULTADOS DE LOS INDICADORES DE LA MIR 2019 DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO O003 “INTEGRACIÓN DE ESTRUCTURAS PROFESIONALES DEL GOBIERNO”, 2019

Nivel/ indicador	Meta Programada (a)	Meta Alcanzada (b)	Cumplimiento de metas	Explicaciones a las variaciones	Comentarios de la Auditoría Superior de la Federación
Nivel Fin					
Índice de instituciones que tienen estructuras orientadas a objetivos estratégicos y recursos humanos profesionalizados	-	-	-	No se actualizó el indicador de fin, toda vez que pertenece a un indicador del Programa transversal denominado Programa para un Gobierno Cercano y Moderno de la Secretaría de la Función Pública 2013-2018, por lo que el índice de instituciones que tienen estructuras orientadas a objetivos estratégicos y recursos humanos profesionalizados se midió hasta el año 2018, actualmente se está elaborando este índice con una metodología diferente. Se espera que cuando se publique el nuevo Programa se inicie su reporte nuevamente. Sin embargo, por las características del nuevo instrumento no tendrá continuidad con el índice reportado el sexenio anterior.	La secretaría no definió un indicador para determinar el cumplimiento de instituciones que tienen estructuras orientadas a objetivos estratégicos y recursos humanos profesionalizados.
Nivel Propósito					
Porcentaje de instituciones de la APF que implementan la política de organización y profesionalización.	90.0	50.9	56.5%	Para que una institución cumpla el indicador de propósito, debe de cumplir de manera conjunta tanto con las políticas de organización como con las políticas de profesionalización. En este caso solamente 145 de ellas, cumplió con ambas. De las 140 que no cumplieron con ambas, cumplió con una de las dos políticas o con ninguna.	La secretaría reportó un cumplimiento de la meta del 56.5%, debido a que sólo 145 de las 285 instituciones de la APF implementaron la política de organización y profesionalización.
Nivel Componente					
Porcentaje de instituciones de la Administración Pública Federal que reciben un servicio de acuerdo con la política de profesionalización de recursos humanos.	90.0	82.1	91.2%	Transferencia, creación y desaparición de instituciones afecta el envío de reportes de capacitación y evaluación de desempeño.	La dependencia reportó un cumplimiento del 91.2% en el indicador, debido a las modificaciones en las Instituciones de la Administración Pública Federal.
Porcentaje de instituciones de la Administración Pública Federal que reciben un servicio de aprobación y registro de estructuras orgánicas y ocupacionales en términos de la política de organización.	90.0	63.9	71.0%	Modificaciones normativas efectuadas en el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal que han impactado en la aplicación de medidas presupuestales.	La secretaría reportó un cumplimiento del 71.0% en la meta de aprobación y registro de estructuras orgánicas y ocupacionales en términos de la política de organización.
Nivel Actividad					
Porcentaje de estructuras orgánicas con análisis organizacional.	95.0	92.4	97.3%	Se han presentado modificaciones a las disposiciones normativas ("Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal") que han	La secretaría reportó un cumplimiento del 97.3% en la meta de estructuras orgánicas con análisis organizacional

METAS Y RESULTADOS DE LOS INDICADORES DE LA MIR 2019 DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO 0003 "INTEGRACIÓN DE ESTRUCTURAS PROFESIONALES DEL GOBIERNO", 2019

Nivel/ indicador	Meta Programada (a)	Meta Alcanzada (b)	Cumplimiento de metas	Explicaciones a las variaciones	Comentarios de la Auditoría Superior de la Federación
				impactado en la aplicación de medidas presupuestales de las instituciones de la APF.	
Porcentaje de análisis de cumplimiento de criterios para evaluación de desempeño y capacitación de los servidores públicos	90.0	100	111.1%	En relación con las solicitudes de evaluación del desempeño, los procesos de registro de evaluaciones del desempeño 2018 y establecimiento de metas 2019 concluyen durante el primer semestre de 2019. Han concluido a la fecha de corte (02/03/2020) los procesos de carga del 20 de enero y 20 de febrero del presente año en materia de capacitación. Lo anterior con base en el Numeral 48 del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera (sin embargo, esta disposición normativa, no impacta en el AVANCE realizado en el periodo, ni en el Avance % al periodo). Se supero el porcentaje del 90% debido a que las solicitudes de evaluaciones del desempeño y de registros de capacitación no tienen rezago en su análisis y determinación positiva.	La SFP reportó un cumplimiento superior del 11.1% respecto de la meta en la evaluación de desempeño y capacitación de los servidores públicos.

Fuente: Elaborado por la ASF con base en la información del apartado "Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal" de la Cuenta Pública 2019.

Con la revisión de la Cuenta Pública 2019, se observó que la SFP, de los 6 indicadores comprometidos en la MIR del programa presupuestario 0003 "Integración de estructuras profesionales del gobierno", cumplió 1 indicador (16.7%); en 2 indicadores (33.3%) los cumplimientos fueron de 91.2% y 97.3%; en 2 indicadores (33.3%) su cumplimiento fue de 56.5% y 71.0%, y en 1 indicador (16.7%) no se reportó avance, debido a que el índice de instituciones que tienen estructuras orientadas a objetivos estratégicos y recursos humanos profesionalizados se midió hasta 2018, por lo que dicho indicador no fue utilizado en 2019, por lo que la secretaría evidenció deficiencias en la información programática que incluyó en el documento de rendición de cuentas al no definir ni utilizar indicadores que permitan determinar el cumplimiento de las metas y objetivos del programa presupuestario 0003 y no cumplir con oportunidad y eficiencia las metas y objetivos previstos para ese programa.

Mediante el oficio número UCEMGP/209/096/2020 del 5 de agosto de 2020, la secretaría remitió el "Primer Informe de labores de la Secretaría de la Función Pública 2018-2019" para acreditar que contó con un documento de rendición de cuentas, con su revisión se constató que, en materia de formación de profesionales de la APF, incluyó la información siguiente:

- Impartición de un Seminario para personas que ocupan puestos de Alta Dirección en la Administración Pública Federal sobre temas estratégicos del Gobierno Federal: Ciudadanización del combate a la corrupción, Democratizar las tecnologías, Alertadores Internos, Austeridad republicana, Profesionalización del Servicio Público y Fiscalización y Evaluación.

- Se emitió la Metodología para la valoración de la Capacidad Comprobada y obtención de la constancia que acredita los requisitos de ocupación de puesto de los candidatos a ingresar a la Administración Pública Federal.
- Se realizaron 2,202 acciones de capacitación en de Derechos Humanos, contando con 7,107 participantes, de los cuales el 20.0%, (1,416 servidores públicos), corresponden a las instituciones sujetas al Servicio Profesional de Carrera (SPC) y 5,691 participantes, (80.0%) pertenecen a instituciones no sujetas al SPC.
- Se llevaron a cabo 330 acciones de capacitación en materia de Perspectiva de Género contando con 2,145 participantes, de los cuales 2,030 participantes, (94.6%) pertenecen a instituciones no sujetas al SPC y 115 servidores públicos, que corresponden al 5.4% son de instituciones del SPC.
- Se completaron 159 acciones de capacitación en materia de Interculturalidad y no Discriminación, contando con 319 participantes, de los cuales el 49.2%, (157 servidores públicos) corresponden a las instituciones sujetas al SPC y 162, lo que representa el 50.8% pertenecen a instituciones no sujetas al SPC.
- Se capacitó a 59,025 servidores públicos de 125 Instituciones de la APF en materia de derechos humanos y perspectiva de género, a través del portal Educa de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), así como el catálogo de cursos en línea y presenciales 2019 que oferta el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) a través del portal “Puntogénero.”
- Como parte de las acciones de profesionalización en la Secretaría de la Función Pública la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera, de manera conjunta con la Unidad de Control y Auditoría de Obra Pública de la SFP, desarrolla un programa integral de profesionalización para las personas que realizan las funciones de auditoría en obra pública basado en competencias profesionales para el cuerpo de funciones denominado “Control y Fiscalización”.

En el Primer Informe de Labores de la Secretaría de la Función Pública 2018-2019, se señalaron las actividades que realizó la secretaría referentes a la profesionalización de servidores públicos, así como de su capacitación y certificación; sin embargo, en el documento no se identificó si la formación de profesionales de la administración pública contribuyó a mejorar la gestión gubernamental, ni el avance en la solución del problema referente a la falta de profesionales de la Administración Pública Federal capacitados y formados en sus habilidades, conocimientos y aptitudes.

Con la información reportada por la secretaría en su Informe de Labores no se logró evaluar los resultados respecto del cumplimiento de las metas y objetivos del programa, ni el avance en el logro de garantizar que las y los servidores públicos cuenten con los conocimientos, herramientas y habilidades necesarias para el logro de los objetivos de las dependencias y entidades de la APF.

La SFP, en el transcurso de la auditoría y en atención a la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares, mediante el oficio número UCEMGP/209/007/2021 del 15 de enero del 2021, proporcionó la aclaración siguiente:

La SFP informó que, en la página web de la Cuenta Pública 2019, en el apartado del Tomo III, Ramo 27 se encuentra el documento "Indicadores para Resultados" donde se observa la información del programa presupuestario O003 "Integración de estructuras profesionales del gobierno", mismo que se captura en el Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda (PASH), en el Módulo de Cuenta Pública". Por lo que la dependencia proporcionó copia del documento denominado "Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal", el cual contiene el cumplimiento de las metas programadas en la Matriz de Indicadores (MIR) para Resultados del Pp O003.

La secretaría también indicó que "con los nuevos indicadores de la Matriz de Indicadores para Resultados, que está en revisión de la Unidad de Evaluación de Desempeño de la SHCP se logrará tener mejores resultados en relación con las metas que se programen. Esta MIR ya estará relacionada con el programa Sectorial de la Secretaría de la Función Pública", sin embargo, a la fecha de cierre del informe, la secretaría no cuenta con una MIR autorizada para el programa presupuestario O003 "Integración de estructuras profesionales del gobierno", que permita relacionarse con los objetivos y prioridades de la planeación del desarrollo.

Tampoco acreditó las causas por las cuales de los 6 indicadores comprometidos en la MIR 2019 del programa presupuestario O003 "Integración de estructuras profesionales del gobierno", la secretaría cumplió 1 indicador (16.7%); en 2 indicadores (33.3%) los cumplimientos fueron de 91.2% y 97.3%; en 2 indicadores (33.3%) su cumplimiento fue de 56.5% y 71.0%, y en 1 indicador (16.7%) no se reportó avance, debido a que el índice de instituciones que tienen estructuras orientadas a objetivos estratégicos y recursos humanos profesionalizados se midió hasta el año 2018, por lo que dicho indicador no fue utilizado en 2019, por lo que las observaciones se mantienen.

2019-0-27100-07-0078-07-007 **Recomendación**

Para que la Secretaría de la Función Pública incluya en la Cuenta Pública, de los ejercicios fiscales subsecuentes, la información que permita evaluar y dar seguimiento a los objetivos e indicadores del programa presupuestario O003 "Integración de estructuras profesionales del gobierno", para evaluar el desempeño del programa y garantizar que los servidores públicos cuenten con los conocimientos, herramientas y habilidades necesarias para el logro de los objetivos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, a fin de contribuir en la mejora de la gestión gubernamental, en términos de lo señalado en los artículos 4, párrafo segundo y 111, párrafo tercero, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y 54 de la Ley General de Contabilidad Gubernamental, e informe a la Auditoría Superior de la Federación sobre las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

2019-0-27100-07-0078-07-008 Recomendación

Para que la Secretaría de la Función Pública defina los indicadores que le permitan determinar el grado de cumplimiento de las metas y objetivos del programa presupuestario 0003 "Integración de estructuras profesionales del gobierno" y establezca los mecanismos de control necesarios para cumplir con oportunidad y eficiencia dichas metas y objetivos, en términos de lo señalado en los artículos 4, párrafo segundo, 45, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y 54, párrafos primero y segundo, de la Ley General de Contabilidad Gubernamental, e informe a la Auditoría Superior de la Federación sobre las medidas emprendidas para corregir la deficiencia detectada.

7. Establecimiento del sistema de control interno

En 2019, el sistema de control interno aplicado por la Secretaría de la Función Pública al programa presupuestario 0003 "Integración de Estructuras Profesionales del Gobierno" presentó deficiencias en las cinco normas relativas al ambiente de control, la administración de riesgos, las actividades de control, la información y comunicación, y la supervisión y mejora continua, situación que impidió proponer medidas correctivas para garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas del programa.

La Secretaría de la Función Pública, para constatar que, en 2019, contó con un Sistema de Control Interno para el cumplimiento de los objetivos y metas del programa presupuestario 0003 "Integración de Estructuras Profesionales del Gobierno", con los oficios número UCEMGP/209/096/2020 del 5 de agosto de 2020 y UCEMGP/209/192/2020 del 28 de septiembre de 2020, así como con la Respuesta al Cuestionario de Control Interno, proporcionó copia de la evidencia documental siguiente:

- Norma primera: Ambiente de Control

CUMPLIMIENTO DE LA PRIMERA NORMA DE CONTROL INTERNO "AMBIENTE DE CONTROL", 2019

Norma	Principales hallazgos sobre aspectos detectados
Primera. Ambiente de Control: es la base que proporciona la disciplina y estructura para lograr un sistema de control interno eficaz e influye en la definición de los objetivos y la constitución de las actividades de control.	<ol style="list-style-type: none"> 1. La secretaría estableció en el Manual de Organización General de la Secretaría de la Función Pública la misión, visión, objetivos institucionales. Asimismo, señaló que debido al cambio de Administración en 2019 se presentó la modificación al Reglamento Interior, por lo que hubo cambios en la alineación de la misión, visión, objetivos y metas institucionales con los nuevos programas del Gobierno federal 2018-2024; sin embargo, no acreditó dichos cambios de alineación. 2. La SFP impartió en 2019 el curso de Inducción a la Secretaría de la Función Pública para dar a conocer a su personal la misión, visión y objetivos institucionales. 3. La secretaría contó con el Código de Conducta de la Secretaría de la Función Pública, así como con las infografías "Juicios Éticos" y "Ventajas de Tener Código de Conducta", los cuales de acuerdo con la dependencia se difunden en la intranet y el correo institucional de los servidores públicos, sin que evidenciara dicha difusión. 4. La dependencia contó con el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses y con Tableros de Control para la evaluación de cada Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. 5. La secretaría contó con un Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses. Al respecto la secretaría proporcionó el "Acta de la tercera sesión extraordinaria 2019 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses" del 30 de abril de 2019, el Programa Anual de Trabajo y el Informe Anual de Actividades 2019 de ese comité.

CUMPLIMIENTO DE LA PRIMERA NORMA DE CONTROL INTERNO "AMBIENTE DE CONTROL", 2019

Norma	Principales hallazgos sobre aspectos detectados
	<ol style="list-style-type: none"> 6. La secretaría proporcionó el Procedimiento de Evaluación del Desempeño Anual 2019 con los resultados de la evaluación del personal, así como capturas de pantalla de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019. 7. La dependencia acreditó copia de su Estructura Orgánica, así como con los Manuales de Organización y Procedimientos de 2017 y 2018 de la Dirección General de Recursos Humanos, donde se indican las funciones y se delimitan las facultades del personal encargado del programa O003. 8. La SFP proporcionó una base datos con donde se señala la unidad responsable, el perfil de académico requerido para cada puesto; sin embargo, no acreditó la descripción de los puestos, las funciones y procesos que deben realizarse en cada puesto. 9. La dependencia contó con los Manuales de Organización y Procedimientos de 2017 y 2018 de la Dirección General de Recursos Humanos; sin embargo, no acreditó su alineación con los objetivos y metas institucionales. 10. La secretaría en 2018 realizó la evaluación anual del Estado que Guarda el Sistema de Control Interno Institucional; no obstante, no acreditó las evaluaciones realizadas para 2019.

FUENTE: Elaborado por la ASF, con base en la información proporcionada por la SFP, mediante los oficios número UCEMGP/209/096/2020 del 5 de agosto de 2020 y UCEMGP/209/192/2020 del 28 de septiembre de 2020 y las Respuestas al Cuestionario de Control Interno.

En 2019, la SFP estableció en el Manual de Organización General de la Secretaría de la Función Pública la misión, visión y objetivos institucionales; impartió el curso de Inducción a la Secretaría de la Función Pública para dar a conocer a su personal la misión, visión y objetivos institucionales; contó con el Código de Conducta de la Secretaría de la Función Pública; contó con el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses y con Tableros de Control para la evaluación de dicho comité; contó con un Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses; realizó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como la Evaluación del Desempeño Anual para conocer el desempeño de su personal; contó con una estructura organizacional en la que estableció funciones y delimitó las facultades del personal encargado del programa O003, y con los Manuales de Organización y Procedimientos de 2017 y 2018 de la Dirección General de Recursos Humanos; sin embargo, no acreditó que la misión, visión, objetivos y metas institucionales se alinearon al Plan Nacional de Desarrollo y al Programa Nacional de Combate a la Corrupción y la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024; ni la difusión Código de Conducta de la Secretaría de la Función Pública entre su personal; ni los perfiles y descripciones de puestos actualizados y adecuados para las funciones y procesos de la formación de profesionales de la administración pública; ni la alineación de los manuales de organización y procedimientos con los objetivos y metas institucionales, así como la evaluación y actualización del control interno, en cada ámbito de competencia y nivel jerárquico, en función de la formación de profesionales de la administración pública.

- Norma segunda: Administración de Riesgos

CUMPLIMIENTO DE LA SEGUNDA NORMA DE CONTROL INTERNO “ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS”, 2019

Norma	Principales hallazgos sobre aspectos detectados
<p>Segunda. Administración de Riesgos: es el proceso dinámico desarrollado para identificar, analizar, evaluar, responder, supervisar y comunicar los riesgos, incluidos los de corrupción, inherentes o asociados a los procesos por los cuales se logra el mandato de la institución, mediante el análisis de los distintos factores que pueden provocarlos, con la finalidad de definir las estrategias y acciones que permitan mitigarlos y asegurar el logro de metas y objetivos institucionales de una manera razonable, en términos de eficacia, eficiencia y economía en un marco de transparencia y rendición de cuentas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La SFP proporcionó su Matriz de Riesgos y el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos 2019, en los que se describieron los riesgos institucionales, se clasificaron, se les asignó el grado de impacto, se indicaron las acciones a seguir, los responsables de su atención y los medios de verificación 2. La secretaría contó los Reportes de Avances Trimestral del Programa de Trabajo de Administración de Riesgos, en los que se muestra un resumen cuantitativo de las acciones de control atendidas y ejecutadas por los servidores públicos. 3. La dependencia contó con una Matriz de Riesgos, un Programa de Trabajo de Administración de Riesgos y un Mapa de Riesgo, para 2019; sin embargo, no acreditó que contó con un procedimiento formal que estableciera la obligación de los responsables de los procesos que intervienen en la administración de riesgos. 4. La secretaría incluyó en la Matriz de Riesgos, el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos y el Mapa de Riesgo instruccional tres riesgos en materia de corrupción referentes a: la falta de objetividad y veracidad en los resultados de auditoría; auditorías concluidas sin resultados que contribuyan a la prevención, detección e inhibición de prácticas de corrupción, y coalición entre servidores públicos y particulares, para obtener ganancias ilícitas en la integración y resolución de inconformidades derivadas de los procedimientos de contratación pública. 5. La SFP impartió el curso “Introducción al Control Interno en la Administración Pública”, a efecto de promover la sensibilización de la cultura de administración de riesgos. 6. La SFP señaló que llevó a cabo la administración de riesgos conforme a lo establecido en el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia.

FUENTE: Elaborado por la ASF, con base en la información proporcionada por la SFP, mediante los oficios número UCEMGP/209/096/2020 del 5 de agosto de 2020 y UCEMGP/209/192/2020 del 28 de septiembre de 2020 y las Respuestas al Cuestionario de Control Interno.

En la norma Administración de Riesgos, la SFP contó con una Matriz de Riesgos y un Programa de Trabajo de Administración de Riesgos 2019, en los que se describieron, clasificaron y se les asignó un impacto a los riesgos institucionales, así como a las acciones a seguir, los responsables de su atención y sus medios de verificación; contó los Reportes de Avances Trimestral del Programa de Trabajo de Administración de Riesgos, con las acciones de control atendidas y ejecutadas por los servidores públicos; identificó tres riesgos en materia de corrupción; impartió el curso “Introducción al Control Interno en la Administración Pública” para la sensibilización de la cultura de administración de riesgos, y se ajustó al Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia para llevar a cabo su procesos de administración de riesgos; sin embargo, acreditó el procedimiento formal con el que estableció la obligación de los responsables de los procesos que intervienen en la administración de riesgos.

-

- Norma tercera: Actividades de Control

CUMPLIMIENTO DE LA TERCERA NORMA DE CONTROL INTERNO “ACTIVIDADES DE CONTROL”, 2019

Norma	Principales hallazgos sobre aspectos detectados
<p>Tercera. Actividades de Control Interno: son las acciones que define y desarrolla la Administración mediante políticas, procedimientos y tecnologías de la información con el objetivo de alcanzar las metas y objetivos institucionales; así como prevenir y administrar los riesgos, incluidos los de corrupción.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La SFP señaló que llevó a cabo la administración de riesgos conforme a lo establecido en el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno y proporcionó la Matriz de Riesgos, el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos y el Mapa de Riesgo instruccional; no obstante, no acreditó que se seleccionaron y desarrollaron actividades de control que ayudaran a dar respuesta y reducir los riesgos de cada proceso relacionado con la formación de profesionales de la administración pública, considerando los controles manuales o autorizados con base en el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación. 2. La SFP señaló que evaluó y actualizó el Control Interno, de acuerdo con lo establecido en el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno. Al respecto, proporcionó evidencia de la Evaluación del Sistema de Control Interno Instruccional realizada en 2018; sin embargo, no evidenció que definió las actividades de control en cada proceso relativo a la formación de profesionales de la administración pública, a fin de cumplir con las metas comprometidas con base en el presupuesto asignado en el ejercicio fiscal. 3. La secretaría por medio de la Subdirección de Capacitación elaboró un comparativo con los datos de las acciones de capacitación cumplidas en 2019 respecto de las de 2018, a fin de medir el avance, los resultados y las variaciones en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales relacionados con la formación de profesionales de la administración pública. 4. La SFP no evidenció que estableció estándares de calidad, resultados, servicios o desempeño en la ejecución de los procesos relacionados con la formación de profesionales de la administración pública. 5. La secretaría contó con el Programa de Trabajo de Control Interno, en el que se establecieron los elementos de control interno a cumplir, las acciones de mejora para cada elemento y la unidad responsable; sin embargo, no acreditó los mecanismos para identificar y atender la causa raíz de las observaciones determinadas por las diversas instancias de fiscalización. 6. La SFP no acreditó que identificó, en los procesos relacionados con la formación de profesionales de la administración pública la causa raíz de las debilidades de control interno determinadas, con prioridad en las de mayor importancia, a efecto de evitar su recurrencia y las integró a un Programa de Trabajo de Control Interno (PTCI) para su seguimiento y atención. 7. La dependencia señaló que para operar el Subsistema de Capacitación y Certificación cada dependencia instalará un Comité Técnico de Profesionalización, que será el cuerpo técnico especializado encargado de la implantación, operación y evaluación del Sistema al interior de la misma; sin embargo, no acreditó que evaluó y actualizó las políticas, procedimientos, acciones, mecanismos e instrumentos de control relacionados con la formación de profesionales de la administración pública. 8. La secretaría señaló que, en 2019, diseñó el Sistema de Capacitación Virtual para Servidores Públicos (SICAVISP) y su lanzamiento fue en mayo de 2020, de lo cual se adjunta la liga actualizada en la que podrá ser consultado dicho Sistema: https://sicavisp.apps.funcionpublica.gob.mx; sin embargo, la ASF no tuvo acceso a la liga; además, la SFP no acreditó identificó y evaluó las necesidades de utilizar TIC en las operaciones y procesos relacionados con la formación de profesionales de la administración pública, considerando los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos necesarios. 9. La dependencia señaló que diseñó el Sistema de Capacitación para Servidores públicos SICAVISP, como herramienta para promover la política de profesionalización. Se reitera que los programas de capacitación tienen como propósito que los servidores públicos de carrera actualicen, desarrollen y perfeccionen sus conocimientos para el mejor desempeño de sus funciones, sin que evidenciara dicho sistema, por lo que no evidenció que utilizó TIC para desarrollar y operar actividades de control relacionadas con la formación de profesionales de la administración pública. 10. La secretaría no acreditó que contó con mecanismos oportunos para cancelar los accesos autorizados del personal que causó baja, tanto a espacios físicos como a TIC. 11. La secretaría contó con el Manual Administrativo de Aplicación General en las Materias de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y de Seguridad de la Información; con el

CUMPLIMIENTO DE LA TERCERA NORMA DE CONTROL INTERNO "ACTIVIDADES DE CONTROL", 2019

Norma	Principales hallazgos sobre aspectos detectados
	<p>Proyecto de Cultura de Seguridad de la Información en la SFP; con los reportes del proyecto Servicios de desarrollo, mantenimiento y soporte a la plataforma y aplicaciones críticas del proyecto de Ventanilla Única Nacional, a efecto de cumplir con las políticas y disposiciones establecidas para la Estrategia Digital Nacional en los procesos de gobernanza, organización y de entrega, relacionados con la planeación, contratación y administración de bienes y servicios de TIC, y con la seguridad de la información.</p> <p>Con la auditoría se identificaron los hallazgos en la tercera norma de control, los cuales se detallan a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. La Secretaría de la Función Pública no contó con una Matriz de Indicadores para Resultados del programa presupuestario O003 útil que le permitiera realizar una evaluación objetiva del desempeño del programa, ni conociera los resultados del ejercicio de los recursos financieros de ese programa. 13. La SFP, no dispuso de un diagnóstico o estudio en el que se identificara de manera clara, objetiva y concreta cuál es el problema que originó o motivó la necesidad de la intervención gubernamental. 14. La Secretaría de la Función Pública no acreditó que implementó políticas y estrategias para la profesionalización de los servidores públicos de la Administración Pública Federal. 15. La secretaria tampoco documentó que se coordinó con las dependencias, las entidades y la Procuraduría (ahora Fiscalía General de la República) para la implementación de las políticas y estrategias en materia de recursos humanos 16. La SFP no acreditó que elaboró un anteproyecto de presupuesto para el ejercicio fiscal 2019.

FUENTE: Elaborado por la ASF, con base en la información proporcionada por la SFP, mediante los oficios número UCEMGP/209/096/2020 del 5 de agosto de 2020 y UCEMGP/209/192/2020 del 28 de septiembre de 2020 y las Respuestas al Cuestionario de Control Interno.

En la norma Actividades de Control, la secretaría acreditó que midió el avance, los resultados y las variaciones en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales relacionados con la formación de profesionales de la APF; contó con el Programa de Trabajo de Control Interno, en el que se establecieron los elementos de control interno a cumplir, las acciones de mejora para cada elemento y la unidad responsable, e implemento mecanismos y estrategias para cumplir con las políticas y disposiciones establecidas para la Estrategia Digital Nacional en los procesos de gobernanza, organización y de entrega, relacionados con la planeación, contratación y administración de bienes y servicios de TIC, y con la seguridad de la información; no obstante, no evidenció que seleccionó y desarrolló actividades de control que ayudaran a dar respuesta y reducir los riesgos de cada proceso relacionado con la formación de profesionales de la APF, considerando los controles manuales o autorizados con base en el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación; que definió las actividades de control en cada proceso relativo a la formación de profesionales de la APF; que estableció estándares de calidad, resultados, servicios o desempeño en la ejecución de los procesos; que identificó, en los procesos relacionados con la formación de profesionales de la APF la causa raíz de las debilidades de control interno determinadas, con prioridad en las de mayor importancia, a efecto de evitar su recurrencia; que evaluó y actualizó las políticas, procedimientos, acciones, mecanismos e instrumentos de control relacionados con la formación de profesionales de la administración pública; que identificó y evaluó las necesidades de utilizar TIC en las operaciones y procesos relacionados con la formación de profesionales de la APF, considerando los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos necesarios; que utilizó TIC para desarrollar y operar actividades de control

relacionadas con la formación de profesionales de la APF, y que contó con mecanismos oportunos para cancelar los accesos autorizados del personal que causó baja, tanto a espacios físicos como a TIC.

- Norma cuarta: Información y comunicación

CUMPLIMIENTO DE LA CUARTA NORMA DE CONTROL INTERNO “INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN”, 2019

Norma	Principales hallazgos sobre aspectos detectados
<p>Cuarta. Información y Comunicación: que existan requerimientos de información definidos por grupos de interés, flujos identificados de información externa e interna y mecanismos adecuados para el registro y generación de información clara, confiable, oportuna y suficiente, con acceso ágil y sencillo; que permita la adecuada toma de decisiones, transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La secretaría señaló que los Comités, con base en la detección de necesidades de cada dependencia, determinarán los programas de capacitación para el puesto y en desarrollo administrativo y de calidad, para las personas servidoras públicas. Estos programas podrán ser desarrollados por una o más dependencias en coordinación con la Secretaría y deberán contribuir a mejorar la calidad de los bienes y servicios que se presten, sin que acreditará que contó con mecanismos para generar información relevante y de calidad (accesible, correcta, actualizada, suficiente, oportuna, válida y verificable), de conformidad con las disposiciones legales y administrativas aplicables, en función de la formación de profesionales de la administración pública. 2. La SFP indicó que cada dependencia implementa los mecanismos o instrumentos que les permita elaborar informes, respecto del logro del plan estratégico, objetivos y metas asociados a sus Programas de Capacitación Anual reportados a esta Secretaría; no obstante, no evidenció que implementó un mecanismo o instrumento para verificar que la elaboración de informes, respecto del logro del plan estratégico, objetivos y metas asociados a la formación de profesionales de la administración pública, cumpliera con las políticas, lineamientos y criterios institucionales establecidos. 3. La secretaría señaló que la Dirección de Capacitación y Certificación adscrita a la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal no tiene la atribución del seguimiento de las reuniones de los Órganos Internos de Control y los grupos de alta dirección, por lo que no acreditó que contó con el registro de acuerdos y compromisos, correspondientes a la formación de profesionales de la administración pública aprobados en las reuniones del Órgano Interno de Control y los grupos de alta dirección, así como de seguimiento, a fin de que se cumplieran en tiempo y forma. 4. La dependencia señaló que en materia de recursos humanos y organización, el sistema informático RH net, no permite conocer si se cumplieron los objetivos y metas institucionales con uso eficiente de los recursos y de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables, por lo que no evidenció que utilizó un sistema de información que le permitiera conocer si se cumplieron los objetivos y metas institucionales con uso eficiente de los recursos y de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables. 5. La SFP no acreditó que contó con un sistema de información que de manera integral, oportuna y confiable permitiera a la dirección y, en su caso, al Órgano Interno de Control, realizar seguimientos y toma de decisiones. 6. La secretaría evidenció que contó con un sistema de información que le permitió obtener información contable y programático-presupuestal sobre la formación de profesionales de la administración pública. 7. La dependencia señaló que la atención de denuncias y quejas se realiza de conformidad con lo establecido en el Acuerdo por el que se establece el Sistema Integral de Quejas y Denuncias Ciudadanas y los Lineamientos para la atención, investigación y conclusión de quejas y denuncias publicados; sin embargo, no evidenció como se da el proceso de registro, análisis, atención oportuna y suficiente de quejas y denuncias. <p>Con la auditoría se identificaron los hallazgos en la cuarta norma de control, los cuales se detallan a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. La Secretaría de la Función Pública no acreditó que contó con un diagnóstico para determinar las necesidades de capacitación y formación en el corto y mediano plazos de los servidores públicos de la Administración Pública Federal. 9. La Secretaría de la Función Pública no acreditó que estableció vínculos con instituciones académicas, sociales y de gobierno en las materias para fortalecer la profesionalización de los recursos humanos en la Administración Pública Federal.

CUMPLIMIENTO DE LA CUARTA NORMA DE CONTROL INTERNO "INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN", 2019

Norma	Principales hallazgos sobre aspectos detectados
	<p>10. La SFP no acreditó las CLC, así como los recibos, facturas, reportes y archivos digitales, a efecto de demostrar la correcta aplicación de los recursos financieros del programa O003, por lo que la entidad fiscalizada no justificó ni comprobó el ejercicio de gasto con los documentos originales respectivos.</p> <p>11. La secretaría no acreditó de qué manera el mayor ejercicio de esos recursos financieros en el programa 003 contribuyó al cumplimiento de los objetivos y metas aprobados en el Presupuesto de Egresos de la Federación 2019, ni que se realizaron las adecuaciones presupuestarias correspondientes.</p> <p>12. La secretaría evidenció deficiencias en la información programática que incluyó en la Cuenta Pública al no definir y utilizar indicadores que permitan evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos del programa presupuestario O003 "Integración de estructuras profesionales del gobierno".</p>

FUENTE: Elaborado por la ASF, con base en la información proporcionada por la SFP, mediante los oficios número UCEMGP/209/096/2020 del 5 de agosto de 2020 y UCEMGP/209/192/2020 del 28 de septiembre de 2020 y las Respuestas al Cuestionario de Control Interno.

Para 2019, en la norma de Información y Comunicación, la dependencia contó con un sistema de información que le permitió obtener información contable y programático-presupuestal sobre la formación de profesionales de la administración pública; no obstante, no acreditó que contó con mecanismos para generar información relevante y de calidad, de conformidad con las disposiciones legales y administrativas aplicables, en función de la formación de profesionales de la administración pública; que implementó un mecanismo o instrumento para verificar que la elaboración de informes, respecto del logro del plan estratégico, objetivos y metas asociados a la formación de profesionales de la administración pública, cumpliera con las políticas, lineamientos y criterios institucionales establecidos; que contó con el registro de acuerdos y compromisos, correspondientes a la formación de profesionales de la administración pública aprobados en las reuniones del Órgano Interno de Control y los grupos de alta dirección, así como de seguimiento, a fin de que se cumplieran en tiempo y forma; que utilizó un sistema de información que le permitiera conocer si se cumplieron los objetivos y metas institucionales con uso eficiente de los recursos y de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables; que contó con un sistema de información que de manera integral, oportuna y confiable permitiera realizar seguimientos y toma de decisiones, ni el proceso de registro, análisis, atención oportuna y suficiente de quejas y denuncias.

- Norma quinta: Supervisión y mejora continua

CUMPLIMIENTO DE LA QUINTA NORMA DE CONTROL INTERNO "SUPERVISIÓN Y MEJORA CONTINUA", 2019

Norma	Principales hallazgos sobre aspectos detectados
Quinta. Supervisión y mejora continua: son las actividades establecidas y operadas por los responsables designados por el Titular de la institución, con la finalidad de	<p>1. La dependencia indicó que para 2019, no se realizaron acciones correctivas que contribuyeran a la eficiencia y eficacia de las operaciones relacionadas con la formación de profesionales de la administración pública, así como la supervisión permanente de los componentes de control interno</p> <p>2. La secretaría señaló que, durante 2019, en materia de recursos humanos y organización, en el sistema informático RH net, no se generaron auditorías de TIC, por lo que no acreditó que los resultados de las auditorías de instancias fiscalizadoras de cumplimiento, de riesgos, de funciones, de evaluaciones y de seguridad sobre TIC, se utilizaron para retroalimentación y</p>

CUMPLIMIENTO DE LA QUINTA NORMA DE CONTROL INTERNO "SUPERVISIÓN Y MEJORA CONTINUA", 2019

Norma	Principales hallazgos sobre aspectos detectados
mejorar de manera continua al control interno, mediante la supervisión y evaluación de su eficacia, eficiencia y economía.	<p>mejora de los procesos relacionados con la formación de profesionales de la administración pública.</p> <p>3. La secretaría en 2018 realizó la evaluación anual del Estado que Guarda el Sistema de Control Interno Institucional; no obstante, no acreditó las evaluaciones realizadas para 2019.</p>

FUENTE: Elaborado por la ASF, con base en la información proporcionada por la SFP, mediante los oficios número UCEMGP/209/096/2020 del 5 de agosto de 2020 y UCEMGP/209/192/2020 del 28 de septiembre de 2020 y las Respuestas al Cuestionario de Control Interno.

La secretaría no acreditó los aspectos revisados en la norma Supervisión y mejora continua, relativos a la realización de acciones correctivas que contribuyeran a la eficiencia y eficacia de las operaciones relacionadas con la formación de profesionales de la administración pública, así como la supervisión permanente de los componentes de control interno; a la utilización de los resultados de las auditorías de instancias fiscalizadoras de cumplimiento, de riesgos, de funciones, de evaluaciones y de seguridad sobre TIC en la retroalimentación y mejora de los procesos relacionados con la formación de profesionales de la administración pública, y a la realización de evaluaciones del control interno en los procesos sustantivos y administrativos para determinar la suficiencia y efectividad de los controles ya establecidos.

La SFP, en el transcurso de la auditoría y en atención a la reunión de presentación de resultados finales y observaciones preliminares, mediante los oficios número UCEMGP/209/007/2021 del 15 de enero del 2021, UCEMGP/209/015/2021 del 20 de enero del 2021 y UCEMGP/209/026/2021 del 26 de enero de 2021 proporcionó las aclaraciones siguientes:

Norma primera: Ambiente de Control

1. La secretaría estableció en el Manual de Organización General de la Secretaría de la Función Pública la misión, visión, objetivos institucionales. Asimismo, señaló que debido al cambio de administración en 2019, se presentó la modificación al Reglamento Interior, por lo que hubo cambios en la alineación de la misión, visión, objetivos y metas institucionales con los nuevos programas del Gobierno Federal 2018-2024.

Al respecto, la secretaría proporcionó la Nota técnica para obtener el dictamen organizacional del proyecto de "Decreto por el que se reforma el Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública", en la que se indican los 5 ejes rectores de la secretaría, así como la alineación de sus unidades administrativas a dichos ejes.

3. La secretaría contó con el Código de Conducta de la Secretaría de la Función Pública, así como con las infografías "Juicios Éticos" y "Ventajas de Tener Código de Conducta", la dependencia señaló que para la difusión de estos documentos cuenta con el área de Comunicación Interna adscrita a la Dirección General de Recursos Humanos, la cual de acuerdo con la información proporcionada realiza dicha labor mediante la elaboración de

comunicados, los cuales son enviados al personal de la institución mediante correo electrónico.

8. La SFP proporcionó una base datos donde se señala la unidad responsable, el perfil de académico requerido para cada puesto; y acreditó copia de las fichas donde se indican los perfiles de puestos de su personal, los cuales contienen los datos generales del puesto, la descripción (el objetivo, las funciones, las relaciones internas y externas y aspectos relevantes) y el perfil del puesto (escolaridad y áreas de conocimiento, experiencia, requerimientos y capacidades profesionales).

10. Para 2019, la secretaría acreditó que realizó la evaluación anual del Estado que Guarda el Sistema de Control Interno Institucional. Al respecto, contó con la Matriz de criterios adoptados para seleccionar los procesos de la evaluación; el Informe Anual del Estado de Guarda del Sistema de Control Interno Institucional, y sus resultados.

Norma Segunda: Administración de Riesgos.

3. La secretaría indicó que el procedimiento formal en el que se establece la obligación de los responsables de los procesos que intervienen en la administración de riesgos es el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, en el cual se establece que “el Titular de la institución designará mediante oficio al Titular de la Secretaría a un servidor público de nivel jerárquico inmediato inferior como coordinador de Control Interno para asistirlo en la aplicación y seguimiento de las disposiciones de dicho acuerdo, [...]”. Asimismo, “el Coordinador de Control Interno designará a un enlace”, por lo que proporcionó copia de los oficios mediante los que se designó a los coordinadores de control interno para el primer y segundo semestre de 2019, así como a los enlaces de administración de riesgos institucionales.

Norma tercera:

1. La SFP señaló que llevó a cabo la administración de riesgos conforme con lo establecido en el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno y proporcionó la Matriz de Riesgos, el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos y el Mapa de Riesgo Institucional; asimismo, indicó que, en 2019, no se seleccionaron y desarrollaron actividades de control que ayudaran a dar respuesta y reducir los riesgos de cada proceso en la profesionalización de los recursos humanos; no obstante, para el Programa de Trabajo de Control Interno 2020, sí fue seleccionado con el proceso prioritario denominado Evaluar la Aplicación de las políticas de RH y Organización de la APF. Al respecto, proporcionó la Matriz de criterios adoptados para seleccionar los procesos a evaluar, en el que se seleccionó dicho proceso.

2. La SFP proporcionó el Programa de Trabajo de Control Interno 2020, en el que definió las actividades de control en cada proceso relativo a la formación de profesionales de la administración pública, a fin de cumplir con las metas, objetivos, misión y visión.

4. La secretaría indicó que, “durante 2019 la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal (UPRH), estableció un riesgo para vigilar las amenazas para el

logro de las metas y objetivos institucionales que impactaran de forma negativa estándares de calidad, resultados, servicios o desempeño en la ejecución de los procesos relacionados con la formación de profesionales de la administración pública, a través de la medición del impacto de la operación de los procesos del Sistema de Servicio Profesional de Carrera”, “en el mismo se da cumplimiento a lo solicitado en el Modelo Estándar de Control Interno, específicamente en lo señalado en la Norma Tercera de Control Interno (Actividades de Control), en donde se debe mostrar un respaldo y compromiso para la supervisión y actualización de la calidad de los servicios; así como la Sección Segunda (Administración de Riesgos) del “Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno”.

5. La secretaría contó con el Programa de Trabajo de Control Interno, en el que se establecieron los elementos de control interno a cumplir, las acciones de mejora para cada elemento y la unidad responsable; asimismo, acreditó las evaluaciones trimestrales realizadas a dicho programa, a efecto de identificar y atender la causa raíz de las observaciones determinadas.

6. La secretaría señaló que, en 2019, acreditó que en el Programa de Trabajo de Control Interno (PTCI) 2020 seleccionó con el proceso prioritario denominado Evaluar la Aplicación de las políticas de RH y Organización de la APF, a efecto de identificar la causa raíz de las debilidades de control interno determinadas, con prioridad en las de mayor importancia, a efecto de evitar su recurrencia.

7. La secretaría acreditó que en 2019, en las evaluaciones trimestrales del Programa de Trabajo de Control Interno 2019, se incluyeron acciones de mejora relacionadas con la formación de profesionales de la administración pública.

8. La secretaría para identificar y evaluar las necesidades de utilizar TIC contó con el documentó “Atención a Solicitudes de Requerimientos Informáticos”, en el que se establecen los mecanismos para implementar el proceso de atención a solicitudes de necesidades de utilizar TIC, los requerimientos pueden ser solicitudes de información, funcionalidades, correcciones de datos, asignación de roles y asesorías técnicas sobre los sistemas de información en materia de planeación, administración, organización y profesionalismo de los recursos humanos, estructuras orgánicas y ocupacionales, remuneraciones y tabuladores, y contratos de servicios profesionales por honorarios de las Dependencias, las Entidades y la Procuraduría, y de servicio profesional de carrera en la Administración Pública Federal y el Registro de Servidores Públicos de la Administración Pública Federal.

9. La secretaría indicó que “las personas servidoras públicas de forma oportuna y confiable, cuentan con el acceso a herramientas (cursos) para promover las políticas de profesionalización que establecen las instituciones de la Administración Pública Federal, actualizando, desarrollando y perfeccionado su conocimiento para el mejor desempeño de sus funciones, por medio del Sistema de Capacitación Virtual para Servidores Públicos (SICAVISP). Como mecanismo de control de acceso al SICAVISP, las personas servidoras públicas deben estar reportadas en el Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP) de su institución en su último envío quincenal, verificando que las personas servidoras

públicas, se encuentren vigentes en la institución a través de la Clave Única de Registro de Población (CURP)". Al respecto, proporcionó capturas de pantalla de dicho sistema.

10. La secretaría acreditó que en el Manual de solicitud, autorización y cancelación de roles en RHNET estableció los mecanismos para la cancelación de roles para la operación del servicio profesional de carrera; además, proporcionó los formatos para realizar dicho proceso.

Norma cuarta: Información y comunicación

1. La SFP indicó que cuenta con el Programa Operativo Anual (POA), el cual es el mecanismo del Subsistema de Control y Evaluación, para la evaluación de la operación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de la Función Pública, ese mecanismo se integra en el sistema RHNet, a través del "Módulo Integral de Evaluación de Recursos Humanos". Al respecto, la secretaría proporcionó el Programa Operativo Anual 2019, y las capturas de pantalla del reporte de los indicadores del POA en RHNet.

2. La dependencia señaló que dentro del sistema RHNet existe un módulo para la emisión reportes, el cual se denomina Modelo Integral de Evaluación, donde se reporta información del avance en los objetivos y metas asociados con la formación de profesionales de la administración pública, lo cual fue evidenciado mediante capturas de pantalla.

4. La SFP contó con el sistema de información RHNet, que es el sistema que le permite a las dependencias realizar la transmisión de información de los servidores públicos referente al Servicio Profesional de Carrera, así como la realización de trámites, autorizaciones y consultas en materia de planeación, organización y administración de recursos humanos relacionados con la operación del Sistema, incluidos el Registro y Trabajaen.

5. La secretaría acreditó que el sistema de información RHNet, cuenta con un módulo que permite contar con información de los Órganos Internos de Control y de recursos humanos y organización. El módulo se encuentra en la liga electrónica: <http://operacion.rhnet.gob.mx/> y su acceso es por medio de un Rol denominado ROL_OIC, el cual permite realizar las consultas en materia de recursos humanos y organización.

Norma quinta: Supervisión y mejora continua

1. La dependencia indicó que para 2019, no se realizaron acciones correctivas que contribuyeran a la eficiencia y eficacia de las operaciones relacionadas con la formación de profesionales de la administración pública, así como la supervisión permanente de los componentes de control interno; no obstante, para el PTCI 2020 fue seleccionado con el proceso prioritario denominado Evaluar la Aplicación de las políticas de RH y Organización de la APF.

2. La secretaría señaló que, durante 2019, en materia de recursos humanos y organización, en el sistema informático RHNet, no se generaron auditorías de TIC; sin embargo, como mecanismo de control para mejorar los procesos en materia de TIC la dependencia contó con el "Manual de solicitud, autorización y cancelación de roles en RHNET", el cual muestra la

forma en que los usuarios del sistema deben solicitar los roles para la operación del Servicio Profesional de Carrera y validador RUSP, también contó con el documento "Atención de solicitudes de Requerimientos Informáticos", en el que se establecen los mecanismos para implementar el proceso de atención a solicitudes de requerimientos informáticos que operan en la UPRHAPF.

3. La secretaría acreditó que realizó la evaluación anual del Estado que Guarda el Sistema de Control Interno Institucional.

Acorde con lo anterior y derivado de la solventación de la recomendación referente a que la Secretaría de la Función Pública implemente en los ejercicios fiscales subsecuentes un sistema de control interno que aplique integralmente las normas de "Ambiente de control", "Administración de riesgos", "Actividades de control", "Información y Comunicación" y "Supervisión y Mejora Continua", a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas del programa presupuestario O003 "Integración de Estructuras Profesionales del Gobierno", queda solventada.

Consecuencias Sociales

La carencia de un diagnóstico para determinar las necesidades de capacitación y formación en el corto y mediano plazos de los servidores públicos de la Administración Pública Federal, en el que se identifiquen las áreas del conocimiento, habilidades, aptitudes y actitudes en que deberían capacitarse; que la capacitación esté alineada con las estrategias y objetivos de cada institución, así como la falta de implementación de políticas y estrategias para la profesionalización de los servidores públicos de la Administración Pública Federal limitó la capacitación y adquisición de habilidades de los servidores públicos para el desempeño de sus funciones.

Buen Gobierno

Impacto de lo observado por la ASF para buen gobierno: Planificación estratégica y operativa, Controles internos, Aseguramiento de calidad y Vigilancia y rendición de cuentas.

Resumen de Resultados, Observaciones y Acciones

Se determinaron 7 resultados, de los cuales, uno fue solventado por la entidad fiscalizada antes de la emisión de este Informe. Los 6 restantes generaron:

8 Recomendaciones al Desempeño.

Dictamen

El presente se emite el 27 de enero de 2021, fecha de conclusión de los trabajos de auditoría. Ésta se practicó sobre la información proporcionada por la entidad fiscalizada de cuya veracidad es responsable; fue planeada y desarrollada de acuerdo con el objetivo de fiscalizar los resultados de la Secretaría de la Función Pública del empleo de los recursos públicos destinados a la formación de profesionales de la administración pública, a fin de determinar

su contribución en la mejora de la gestión gubernamental y verificar el cumplimiento de objetivos y metas. Se aplicaron los procedimientos y las pruebas que se estimaron necesarios; en consecuencia, existe una base razonable para sustentar este dictamen.

El Gobierno Federal señaló que una de las problemáticas que presentó la Administración Pública Federal es la desvinculación entre las necesidades de formación de los servidores públicos y los cursos que las dependencias de la Administración Pública Federal contratan para desarrollar sus habilidades, conocimientos y aptitudes.

Para atender esa problemática, de acuerdo con la Cuenta Pública 2019, se ejercieron 60,590.8 miles de pesos, monto inferior en 4.0% respecto de los 63,133.4 miles de pesos aprobados en el PEF, orientados a la operación del programa presupuestario O003 “Integración de las estructuras profesionales del gobierno” que tiene como objeto que las instituciones de la Administración Pública Federal orienten sus estructuras orgánicas hacia objetivos estratégicos y el fortalecimiento de la profesionalización de sus servidores públicos.

Los resultados de la auditoría mostraron que la Secretaría de la Función Pública, en 2019, presentó deficiencias en el diseño de la MIR del programa presupuestario O003, por lo que no fue una herramienta útil que le permitiera realizar una evaluación objetiva del desempeño del programa, ya que careció de los objetivos e indicadores específicos para su operación y que permitan hacer una evaluación integral sobre la coordinación y la implementación de las políticas y estrategias en materia de planeación, prospectiva, administración, organización, y profesionalismo de los recursos humanos en el servicio profesional de carrera; tampoco dispuso de un diagnóstico actualizado en el que se identificara el problema que originó o motivó la necesidad de la intervención gubernamental.

La secretaría no acreditó que, para 2019, elaboró los diagnósticos o estudios prospectivos de los escenarios futuros de la Administración Pública para determinar las necesidades de formación que requerirá la misma en el corto y mediano plazos, con el fin de permitir a los miembros del Sistema cubrir los perfiles demandados por los diferentes cargos establecidos en el Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal Centralizada, incluyendo sus órganos desconcentrados y los Departamentos Administrativos.

La secretaría acreditó que estableció las Bases de Colaboración con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y con la Oficina de la Presidencia de la República para el seguimiento de las políticas y estrategias para la profesionalización de los servidores públicos de la Administración Pública Federal establecidas en el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024 con el objetivo de “Promover la profesionalización y la gestión eficiente de los recursos humanos de la Administración Pública Federal”, el cual es de observancia obligatoria para todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Sin embargo, requiere diseñar y aplicar mecanismos de coordinación con las dependencias y entidades para la implementación de las políticas y estrategias en materia de recursos humanos, así como establecer el modelo de planeación y medición de la administración, organización y profesionalismo de los recursos humanos, a fin de avanzar en la formación de profesionales de la Administración Pública Federal.

Respecto del ejercicio de los 60,590.8 miles de pesos para la operación del programa presupuestario O003, el 81.2% (49,229.4 miles de pesos) se destinó al pago de servicios personales; el 16.3% (9,877.1 miles de pesos) a gastos de operación, y el 2.5% (1,484.2 miles de pesos) a otros de corriente, sin que la dependencia demostrara que el incremento del gasto en las partidas presupuestarias: 1300 “Remuneraciones, adicionales y especiales” por 4,709.6 miles de pesos, 1500 “Otras prestaciones sociales y económicas” por 7,814.4 miles de pesos y en la 3300 “Servicios de profesionales, científicos, técnicos y otros servicios” por 8,227.5 miles de pesos, las cuales ascendieron a 20,751.5 miles de pesos, contribuyó al cumplimiento de los objetivos y metas aprobados para el programa presupuestario O003 en el Presupuesto de Egresos de la Federación 2019.

En materia de rendición de cuentas, la secretaría evidenció deficiencias en la información programática que incluyó en la Cuenta Pública 2019, al no definir y utilizar indicadores que permitan evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos del programa presupuestario O003 y no cumplir con oportunidad y eficiencia las metas y objetivos de ese programa, ya que, de los 6 indicadores comprometidos, cumplió 1 indicador (16.7%); en 2 (33.3%) los cumplimientos fueron de 91.2% y 97.3%; en 2 (33.3%) su cumplimiento fue de 56.5% y 71.0%, y en 1 indicador (16.7%) no se reportó avance.

En opinión de la Auditoría Superior de la Federación, en 2019, la SFP operó el Pp O003 “Integración de las estructuras profesionales del gobierno” de manera inercial y sin una gestión por resultados, ya que careció de un diagnóstico actualizado para determinar las necesidades de capacitación y formación en el corto y mediano plazos de los servidores públicos de la APF mediante la operación del Pp O003 “Integración de las estructuras profesionales del gobierno”; no contó con una Matriz de Indicadores de Resultados que fuera útil para medir sus avances, ya que no se definió el problema público que se pretendía resolver, los objetivos e indicadores específicos que permitan hacer una evaluación integral del programa; no dispuso de un análisis prospectivo de los escenarios futuros de la Administración Pública para determinar las necesidades de formación de servidores públicos en el corto y mediano plazos, y con ello implementar las políticas y estrategias en materia de recursos humanos, establecer modelos de planeación y medición de la administración, organización y profesionalismo de los recursos humanos, a efecto de avanzar en la formación de profesionales de la Administración Pública Federal, y no acreditar que emitió las políticas, normas, lineamientos, criterios relativos a la planeación, administración, profesionalismo y desarrollo de los recursos humanos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, situación que implicó que la secretaría desconociera el impacto en el fortalecimiento de las capacidades y habilidades integrales de los servidores públicos, a fin de contribuir al cumplimiento eficiente de los objetivos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

La atención de las recomendaciones derivadas de la fiscalización al programa presupuestario O003 permitirá que la SFP elabore diagnósticos actualizados para determinar las necesidades de capacitación y formación en el corto y mediano plazos de los servidores públicos de la APF; rediseñe la Matriz de Indicadores de Resultados y defina el problema público que se pretende resolver y los objetivos e indicadores específicos que permitan hacer una evaluación integral del programa; elabore los diagnósticos o estudios prospectivos de los escenarios futuros de

la Administración Pública para determinar las necesidades de formación que requerirá la misma en el corto y mediano plazos; aplique mecanismos de coordinación con las dependencias y las entidades para la implementación de las políticas y estrategias en materia de recursos humanos; inspeccione el ejercicio del gasto público destinado a consultorías, capacitación, asesorías y asistencia técnica por parte de las entidades y dependencias de la APF, y establezca sistemas de control presupuestario que promuevan la programación, presupuestación y ejecución del gasto que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas aprobados para el programa presupuestario 0003.

Servidores públicos que intervinieron en la auditoría:

Director de Área

Director General

C. Guillermo García Quevedo

Tizoc Villalobos Ruiz

Comentarios de la Entidad Fiscalizada

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

Apéndices

Procedimientos de Auditoría Aplicados

1. Verificar el cumplimiento de las directrices generales para avanzar al Sistema de Evaluación de Desempeño.
2. Verificar que, en 2019, la SFP realizó los diagnósticos sobre las necesidades de formación de los servidores públicos de la APF.
3. Verificar que, en 2019, la SFP implementó las políticas y estrategias, estableció normas, y emitió autorizaciones y criterios en materia de formación de profesionales de la Administración Pública Federal.

4. Evaluar que, en 2019, la SFP inspeccionó el ejercicio del gasto público federal en materia de consultorías, capacitación y formación de recursos humanos y su congruencia con los Presupuestos de Egresos de la Federación y las políticas, normas, lineamientos, criterios de carácter general y demás disposiciones análogas en materia de contratación, capacitación y, en general, las relativas a la planeación, administración, profesionalismo y desarrollo de los recursos humanos de las dependencias, las entidades y la Procuraduría.
5. Verificar la distribución del gasto en el Pp O003 que realizó la SFP en 2019, así como la identificación del monto destinado a las necesidades de la formación profesional de la APF.
6. Constatar que, en 2019, la SFP incluyó en la documentación de rendición de cuentas información suficiente sobre el cumplimiento de los objetivos y metas del programa presupuestario O003.
7. Comprobar que, en 2019, la SFP dispuso de un sistema de control para el cumplimiento de objetivos y metas del programa presupuestario O003.

Áreas Revisadas

La Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, de la Secretaría de la Función Pública.

Disposiciones Jurídicas y Normativas Incumplidas

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

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: art. 134, párr. primero.
2. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal: art. 37, frac. I.
3. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria: art. 4, párr. segundo, art. 45, párr. cuarto, y art. 111, párr. tercero.
4. Ley General de Contabilidad Gubernamental: art. 54, párr. primero y segundo.
5. Ley de Planeación: art. 3, párr. segundo.
6. Ley General de Responsabilidades Administrativas: art. 7, frac. VI.
7. Otras disposiciones de carácter general, específico, estatal o municipal: Lineamientos Generales para la Evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública, numeral noveno.

Guía para la Elaboración de la Matriz de Indicadores para Resultados, Cap. 3, Paso 1 "Identificación del Problema".

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, art. 14, frac. IV.

Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, art. 12, frac. VI; art. 53, frac. I, y art. 55, frac. I.

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 47, frac. I, II, III, IV, V, VI y VII.

Fundamento Jurídico de la ASF para Promover Acciones y Recomendaciones

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

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

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