

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Capacitación para Incrementar la Productividad

Auditoría de Desempeño: 2024-0-14100-07-0392-2025

Modalidad: Presencial

Núm. de Auditoría: 392

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 2024 en consideración de lo dispuesto en el Plan Estratégico de la ASF.

Objetivo

Fiscalizar el cumplimiento de objetivos y metas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la capacitación para incrementar la productividad.

Alcance

El alcance temporal de la auditoría se refiere al ejercicio fiscal 2024, con el periodo de referencia 2020-2023. La auditoría comprende la revisión del cumplimiento de objetivos y metas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el Pp E004 “Capacitación para Incrementar la Productividad”.

Antecedentes

En México, el reconocimiento del derecho a la capacitación laboral inició con la reforma al artículo 123, apartado “A”, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 9 de enero de 1978, en la que se señaló que “Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo [...]”; ¹ asimismo, el 28 de abril de ese año, mediante el “Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento, Seguridad e Higiene y Federalización de Actividades y Ramas”, se creó un órgano descentrado denominado Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo,

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado “A”, fracción XIII, publicada en el DOF el 5 de febrero de 1917, fracción reformada el 9 de enero de 1978.

Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS);² además, el 19 de diciembre del mismo año, se adicionó el párrafo primero al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para establecer que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.³

Como primeras acciones de una política pública en materia de capacitación laboral, entre 1987 y 1992 se implementó el programa de Capacitación Industrial de la Mano de Obra (CIMO), que operó dentro del Proyecto de Capacitación de Mano de Obra. Para 1993, el programa CIMO continuó en desarrollo en el marco del Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo.

En 2002, el programa CIMO se reestructuró para dar lugar al Programa de Apoyo a la Capacitación, cuyo objetivo fue incrementar la productividad del personal y la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas y sus empleados.⁴ No obstante, en 2008, se determinó la extinción del programa, ya que se consideró que era limitado el número de trabajadores que recibían capacitación,⁵ lo que dio lugar a que, en 2009, se creara el Programa de Apoyo para la Productividad, con la finalidad de proveer apoyos para facilitar el acceso de trabajadores y patrones a los medios para identificar y mejorar áreas de oportunidad para incrementar la productividad.⁶

El 30 de noviembre de 2012 se publicó el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en el que se estableció la obligación de los patrones a proporcionar capacitación a sus trabajadores para contribuir a incrementar su productividad laboral.⁷ Asimismo, en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, se señaló el objetivo de “Democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.⁸

Para cumplir con lo anterior, la STPS, mediante el “Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores”,

² Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento, Seguridad e Higiene y Federalización de Actividades y Ramas, artículo 538, publicado en el **DOF** el 28 de abril de 1978.

³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, primer párrafo, publicada en el **DOF** el 5 de febrero de 1917, párrafo adicionado el 19 de diciembre de 1978.

⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, **Libro Blanco** [en línea], pp. 1 y 2 [consulta: 29 de mayo de 2025], disponible en: <https://www.stps.gob.mx/librosblancos/PAC/3ANTECEDENTES.pdf>

⁵ Auditoría Superior de la Federación, **Informe del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2013**, Auditoría núm. 121-DE Capacitación Laboral, México, 2014, p. 2.

⁶ Colegio de Tlaxcala, **Programa de Apoyo para la Productividad: Evaluación de gabinete y apoyado en información proporcionada por el programa**, México, 14 de septiembre de 2009, p. 4.

⁷ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el **DOF** el 30 de noviembre de 2012.

⁸ Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social (PSTPS) 2013-2018, publicado en el **DOF** el 13 de diciembre de 2013.

estableció las primeras bases de operación para el Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores, como un servicio de capacitación en línea gratuito y el Programa de Formación de Agentes Multiplicadores, como un apoyo técnico gratuito a los centros de trabajo para formar instructores internos, a fin de que planeen, organicen, imparten y evalúen cursos de capacitación en función de necesidades específicas.⁹

En 2016, a partir de un análisis realizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se determinó la fusión de los programas presupuestarios U002 “Programa de apoyo para la productividad”, E004 “Capacitación a trabajadores” y E007 “Asesoría y capacitación a sindicatos y trabajadores para impulsar la productividad, proteger el salario y mejorar su poder adquisitivo”, a fin de crear el Pp E004 “Capacitación para Incrementar la Productividad”.

En 2024, la STPS operó el Pp E004 con un presupuesto asignado de 39,198.7 miles de pesos, con el propósito de que los trabajadores de los sectores formal e informal de la economía incrementen sus competencias laborales.¹⁰

Resultados

1. Sistema de Evaluación del Desempeño

En 2024, el Pp E004 “Capacitación para Incrementar la Productividad” se orientó a la prestación de servicios que contribuyeron a estimular la productividad, brindar capacitación e incrementar las competencias laborales de los trabajadores, atender solicitudes y proporcionar orientaciones para el cumplimiento de obligaciones legales e impulsar la actualización y el desarrollo de cursos, por lo que el programa fue congruente con su clasificación programática en la modalidad E “Prestación de Servicios Públicos”.

En la definición del problema público elaborada por la entidad fiscalizada en términos de “trabajadores con insuficientes competencias laborales para el desempeño en los centros de trabajo y la protección de su salario”, se cumplió con los elementos de sintaxis de la Metodología del Marco Lógico (MML); también, se identificó una adecuada relación entre la definición del problema y el objetivo del Pp E004, y las causas permitieron identificar el origen del problema y se correspondieron con los efectos definidos. Asimismo, la secretaría evidenció que el diagnóstico que sustentó la determinación del problema público se encuentra en proceso de actualización.

En la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del programa se estableció la alineación con el Eje III. “Economía” del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, y en el objetivo de Fin

⁹ Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el DOF el 14 de junio de 2013.

¹⁰ Secretaría de Hacienda y Crédito Público, **Presupuesto de Egresos de la Federación**, 2024, México, Tomo III, Ramos Administrativos, Análisis Funcional Programático-Económico Ramo 14, p. 1.

con el objetivo 4 “Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral” del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.

En el análisis de la lógica vertical se identificó que los objetivos fueron consistentes desde el nivel de Actividad hasta el nivel de Fin; en cuanto al análisis de la lógica horizontal, de los 9 indicadores que se incluyeron en el diseño del programa, 3 fueron estratégicos (33.3%), correspondientes 1 al nivel Fin y 2 al de Propósito, y 6 fueron de gestión (66.7%), de estos últimos 3 fueron para el nivel Componente y 3 para el de Actividad. Los objetivos, los indicadores, los métodos de cálculo, las unidades de medida y las frecuencias de medición de la MIR fueron, en lo general, adecuados; no obstante, se identificaron deficiencias en la sintaxis del objetivo “Empresas asesoradas sobre el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación, adiestramiento y productividad laboral” de nivel Componente, debido a que la redacción no se inició con el bien proporcionado como se señala en la MML.

Con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, en el transcurso de la auditoría, la entidad fiscalizada señaló que, a partir de octubre de 2024, la secretaría inició las gestiones para realizar ajustes de forma a los indicadores y registrar las metas para el ejercicio 2025; no obstante, debido al cierre del periodo para actualizar los Instrumentos de Seguimiento al Desempeño y cargar las metas para el ejercicio 2025 en el Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda (PASH), no fue posible realizar las adecuaciones a la MIR; por lo anterior, el 15 de mayo de 2025, la secretaría retomó las consideraciones previas del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) y la observación de la Auditoría Superior de la Federación, en el marco de la presente auditoría, respecto de la revisión y actualización de la MIR del Pp E004, a fin de que perfeccione la sintaxis del objetivo de nivel Componente. En este sentido, mediante notificación del 16 de mayo de 2025, la dependencia fiscalizada acreditó que programó una reunión de trabajo para el 19 de mayo de 2025, con el propósito de establecer una ruta de trabajo para realizar los ajustes de los indicadores de nivel componente del Pp E004, en la cual se estableció el Plan de Trabajo 2025 para la actualización de la MIR y el diagnóstico del programa, que incluyó 6 actividades a desarrollar del 19 de mayo al 20 de julio del presente año, de las que se acreditó la primer actividad referente a la “Revisión general de la estrategia de actualización”, y en cuanto a las 5 actividades restantes, su inicio se programó a partir del 30 de mayo, posterior a la fecha de conclusión de los trabajos de auditoría, por lo que se solventa la observación, ya que la secretaría demostró la información que sustenta la revisión y actualización de la MIR del Pp E004, que incluye el análisis del objetivo de Componente mencionado.

2. Promoción y asesoría a empresas en materia de capacitación y adiestramiento

Para realizar la promoción y otorgar las asesorías en materia de capacitación y adiestramiento a las empresas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) contó con procedimientos establecidos en el Manual de Organización y Procesos, los cuales estuvieron vigentes en 2024 y se implementaron a fin de promover que las empresas cumplieran con

las obligaciones legales de capacitación y adiestramiento, y para otorgar asesorías en la materia y en el uso del Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE). ¹¹

Para 2024, la STPS programó 3,500 acciones de promoción digitales dirigidas a empresas de 0 a 30 trabajadores, de las cuales se identificó que se realizó el 96.3% (3,371), y de éstas el 89.0% (3,001) correspondió al grupo prioritario de empresas de 0 a 30 trabajadores definido por la STPS, y el 11.0% (370) se conformó por empresas de entre 31 a 250 y más trabajadores; sin embargo, con la revisión de la evidencia documental de los correos electrónicos que se enviaron a las empresas, se acreditaron 3,638 correos enviados, el 7.9% (267) más que los 3,371 señalados en la base de datos de la dependencia; además, en el “Informe General de Actividades 2018-2024 de la Dirección General de Capacitación Laboral”, se señaló que, en 2024, se implementaron 3,835 acciones de promoción, sin que la entidad fiscalizada justificara la causa de esas diferencias.

En el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, la entidad fiscalizada aclaró y documentó que se enviaron 4,945 correos de promoción, de los cuales 3,371 fueron recibidos por las empresas, y correspondieron al valor del indicador, mientras que 1,574 se rechazaron automáticamente al no llegar a su destinatario. Asimismo, la dependencia acreditó que, a septiembre de 2024, se habían remitido 3,835 correos (2,652 recibidos y 1,183 rechazados), cifra equivalente a la reportada en el “Informe General de Actividades 2018-2024 de la Dirección General de Capacitación Laboral”, a ese mismo mes, por lo que se solventa la observación relativa a las diferencias entre la información del cumplimiento del indicador y la proporcionada como evidencia por la dependencia, ya que la secretaría remitió las justificaciones de dichas diferencias y proporcionó la información que las sustenta.

Respecto de las asesorías en materia de capacitación y adiestramiento, la dependencia reportó para el indicador “Porcentaje de empresas asesoradas para el cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de capacitación, adiestramiento y productividad laboral”, que 4,023 empresas solicitaron y recibieron asesoría sobre el cumplimiento de las obligaciones legales, y el uso y funcionalidad del SIRCE, de las cuales, el 58.9% (2,369) se realizó de manera telefónica; el 38.4% (1,546), de forma electrónica; el 2.0% (82), presencial, y el 0.7% (26), mediante buzón, con lo que se alcanzó una meta del 116.3% de cumplimiento respecto de 3,460 empresas programadas para el cumplimiento de sus obligaciones legales, como resultado de una mayor demanda de las empresas que solicitaron asesorías. No obstante, en el “Informe General de Actividades 2018-2024 de la Dirección General de Capacitación Laboral”, se reportó, a septiembre de 2024, la asesoría a 2,999 empresas, que difirieron de las 2,926 señaladas en el cálculo del indicador de la MIR a ese mismo mes.

¹¹ Es un sistema que permite a las empresas del sector productivo nacional realizar el registro de Listas de Constancias de Competencias o Habilidades Laborales, tanto en internet como en ventanilla ante la STPS, con el fin de acreditar el cumplimiento legal en la materia.

En el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, la entidad fiscalizada precisó que el dato de 2,999 asesorías establecido en el “Informe General de Actividades 2018-2024 de la Dirección General de Capacitación Laboral”, se refiere a una cifra estimada, y que la información que se reportó en la Cuenta Pública 2024 fue la registrada en el Informe de Avance Mensual de Indicadores (IAM), y señaló que “[...] del periodo comprendido del 1º de enero al 30 de septiembre del 2024 se reportaron 2,926 asesorías en materia de obligaciones legales [...]”. Con la revisión de la evidencia proporcionada por la dependencia se corroboró lo señalado por la entidad fiscalizada, por lo que se determinó que se solventa la observación relativa a las diferencias entre la información reportada del cumplimiento del indicador y la proporcionada como evidencia por la dependencia, ya que la secretaría remitió las justificaciones de dichas diferencias y proporcionó la información que las sustenta.

En cuanto a las orientaciones en materia de capacitación y adiestramiento, la STPS reportó en el indicador “Porcentaje de orientaciones presenciales, telefónicas y electrónicas sobre los trámites y servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad laboral”, un cumplimiento del 92.4%, debido a una menor demanda de solicitudes de orientación, y con base en la información proporcionada, se corroboró que, en 2024, la Dirección General de Capacitación Laboral (DGCL) realizó 3,602 orientaciones a usuarios de los trámites para Agente Capacitador Externo, respecto de 3,900 orientaciones programadas, equivalentes a lo reportado en el indicador.

3. Supervisión de la capacitación y adiestramiento

Para realizar la supervisión en materia de capacitación y adiestramiento, la STPS contó con procedimientos establecidos en el Manual de Organización y Procesos, los cuales estuvieron vigentes en 2024 y se implementaron a fin de establecer y actualizar los criterios administrativos de capacitación, adiestramiento y productividad laboral; autorizar y registrar a los Agentes Capacitadores Externos (ACE);¹² supervisar el desempeño de los ACE, y revocar y cancelar la autorización y registro de los ACE.

Sobre el establecimiento y actualización de criterios administrativos de capacitación, adiestramiento y productividad laboral, en 2024, la dependencia contó con los formatos DC-1 “Informe sobre la Constitución de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad”, DC-2 “Elaboración del plan y programas de capacitación, adiestramiento y productividad”, DC-3 “Constancia de competencias o de habilidades laborales”, y DC-4 “Listas de constancias de competencias o habilidades laborales”, así como con el “Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de

¹² Los ACE son las instituciones, escuelas u organismos especializados de capacitación que cuentan con personal docente y, en su caso, instalaciones, equipo o mobiliario para brindar servicios de capacitación o adiestramiento a las empresas; también lo son los instructores independientes dedicados a prestar por sí mismos tales servicios. Ambos con autorización y registro de la STPS para dar sus servicios de capacitación exclusivamente a empresas.

junio de 2013; sin embargo, no acreditó las causas por las cuales no consideró necesario actualizar, en 2024, los criterios generales, requisitos o procedimientos que deban observarse o establecer nuevos criterios administrativos en materia de capacitación, adiestramiento y productividad laboral.

Con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, en el transcurso de la auditoría, la entidad fiscalizada señaló que, desde el 25 de septiembre de 2024, se presentó el proyecto de actualización del “Acuerdo por el que se establecen acciones de simplificación para trámites que se realizan ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, el cual refiere como uno de los cambios principales la eliminación de los formatos DC-1, DC-2, DC-3 y DC-4 “para explotar las funciones que tengan los sistemas informáticos de la STPS”, y que la conclusión de ese acuerdo se pospuso para 2025, con el propósito de incluir los resultados de las mesas de trabajo para la simplificación y digitalización de algunos trámites de la DGCL; al respecto, la secretaría evidenció la publicación del acuerdo en el Diario Oficial de la Federación del 4 de abril de 2025, por lo que se solventa la observación relativa a identificar las necesidades de establecer y actualizar los criterios administrativos de capacitación, adiestramiento y productividad laboral.

En cuanto al indicador “Porcentaje de solicitudes de registro de agentes capacitadores externos registrados y modificaciones de planes y cursos o plantilla de instructores atendidas, respecto a las solicitudes estimadas en el periodo”, éste alcanzó un cumplimiento del 103.3%, debido a que se atendieron 129,084 solicitudes, cifra mayor que las 125,000 solicitudes programadas; no obstante, en los registros internos de la secretaría se identificó un total de 153,500 solicitudes, dividido en 5,406 agentes capacitadores externos registrados, 117,399 modificaciones de planes y cursos y 30,695 registros de plantilla de instructores atendidos, cifra superior en 24,416 que los 129,084 reportados en el indicador.

En el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, la entidad fiscalizada señaló que las bases de datos que sumaron 153,500 atenciones reportadas fueron proporcionadas por la Dirección General de Tecnologías de la Información (DGTI), por lo que dicha información se presentó sin ajustes ni depuraciones, por lo que no coincidió con el dato de 129,084 reportado en el indicador; al respecto, la STPS proporcionó las bases de datos en las que se identificaron los 4,557 agentes capacitadores externos registrados, las 98,713 modificaciones de planes y cursos y los 25,814 registros de plantilla de instructores atendidas, respectivamente, cifras que coincidieron con las 129,084 solicitudes atendidas reportadas en el indicador, por lo que se determinó que se solventa la observación relativa a las diferencias entre la información reportada del cumplimiento del indicador y la proporcionada como evidencia por la dependencia, ya que la secretaría remitió las justificaciones de dichas diferencias y proporcionó la información que las sustenta.

Sobre la supervisión del desempeño de los ACE, para 2024, la secretaría no evidenció los informes de supervisión de su desempeño, a efecto de verificar que cumplan con la normativa vigente en la materia y el correcto uso de la autorización y registro otorgado.

En el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, la entidad fiscalizada proporcionó copia de 374 oficios de supervisión de los ACE y la base de datos que contiene el detalle de los agentes, en los que se acreditó que, del total de supervisados, 62 obtuvieron dictamen positivo, 260 causaron baja del registro y 52 continuaron en proceso de revisión. Al respecto, la secretaría especificó que los expedientes en proceso de revisión correspondieron a aquellos que no fueron concluidos en 2024 debido a diversas razones, entre ellas, los plazos para cada fase, extemporaneidad y volumen de la información, por lo que se determinó que se solventa la observación relativa a realizar la supervisión del desempeño de los ACE, ya que la secretaría remitió la evidencia de que efectuó las actividades para verificar que cumplieron con la normativa vigente en la materia y el correcto uso de la autorización y registro otorgado.

En cuanto a la revocación y cancelación de su autorización y registro de los ACE, la dependencia no evidenció las actividades implementadas ni los resultados en 2024, respecto del procedimiento administrativo en contra de los ACE que incumplieron la normatividad aplicable en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, ni que determinó la procedencia de la cancelación de la autorización, revocación o ratificación del registro expedido por la secretaría.

En el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, la entidad fiscalizada evidenció que, como resultado de la supervisión al desempeño, la DGCL solicitó la revocación y cancelación de la autorización y registro de los ACE supervisados y reportó la cancelación de 234 registros, ya que el 79.5% (186) no atendió o no respondió el oficio de supervisión, el 9.8% (23) obtuvo dictamen negativo y el 10.7% (25) se canceló por inactividad del registro, por lo que se solventa la observación relativa a la actividad de revocar y cancelar la autorización y registro de los ACE, ya que la secretaría remitió la evidencia de su realización.

Como parte de la actualización del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que incluyó la incorporación de atribuciones de supervisión de la capacitación empresarial, desde 2023, la STPS elaboró la “Estrategia de Supervisión de las Empresas para el Cumplimiento de sus Obligaciones Legales en Materia de Capacitación”, mediante la cual normó el procedimiento de supervisión de las empresas y como evidencia de su implementación, presentó el ejercicio piloto del procedimiento realizado en 2023; sin embargo, para 2024 no evidenció su implementación, ni la formalización de dicho ejercicio en su normativa interna.

Con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, en el transcurso de la auditoría, la entidad fiscalizada precisó que, en 2024 “[...] se programó la actualización del Acuerdo Normativo por lo que se consideró oportuno realizar un capítulo específico en el que se regulara el procedimiento de supervisión de las empresas para el cumplimiento de sus obligaciones legales, razón por la cual a finales del 2024, se elaboró la “Estrategia de supervisión de las empresas para el cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de capacitación”, como un primer proyecto del procedimiento a seguir por la Dirección General de Capacitación Laboral [...]”; al respecto, proporcionó copia del correo electrónico del 21

de enero de 2025, en el que se adjuntó el proyecto de la estrategia de supervisión, y evidenció la publicación del “Acuerdo por el que se establecen acciones de simplificación para trámites que se realizan ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social” en el Diario Oficial de la Federación, el 4 de abril de 2025, por lo que se solventa la observación relativa a la regulación del procedimiento de supervisión de las empresas.

4. Impartición de la capacitación y adiestramiento

Para ofrecer los servicios de capacitación y adiestramiento, la STPS contó con procedimientos establecidos en el Manual de Organización y Procesos, los cuales estuvieron vigentes en 2024 y se enfocaron al diseño, administración y gestión para proporcionar los servicios de capacitación a los trabajadores para el incremento o desarrollo de sus competencias laborales, los cuales se llevaron a cabo mediante la plataforma del Programa de Capacitación a Distancia (PROCADIST), el Programa de Formación de Agentes Multiplicadores (FAM), la impartición del Diplomado “La Nueva Cultura del Trabajo y el Sistema de Justicia Laboral en México”, y los cursos sobre “Temas de Libertad y Democracia Sindicales para la Negociación Colectiva Efectiva, en torno al Nuevo Modelo Laboral (NML)”.

La plataforma del PROCADIST ofreció el servicio de capacitación a distancia de manera virtual y gratuita; en cuanto al programa de FAM, consistió en un apoyo técnico-metodológico para formar y especializar instructores internos de los centros de trabajo, que puedan capacitar a su vez a sus compañeros, el cual se conformó por cursos, en modalidad presencial, semipresencial o virtual; el Diplomado “La Nueva Cultura del Trabajo y el Sistema de Justicia Laboral en México” tuvo el objeto de difundir y asentar las relaciones obrero-patronales y se conformó de cinco módulos, impartidos de manera presencial en las oficinas de la STPS y a distancia; adicionalmente, con el fin de promover el Nuevo Modelo Laboral (NML) y fortalecer las competencias laborales, la DGCL implementó los cursos sobre temas de Libertad y Democracia Sindicales para la Negociación Colectiva Efectiva, en torno al NML.

La STPS reportó la participación de 376,778 trabajadores en los cursos para fortalecer sus capacidades y habilidades laborales; no obstante, en las bases de datos presentadas como evidencia de las cifras, se registraron 375,321 participantes.

En el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, la entidad fiscalizada señaló que las causas de las diferencias entre lo reportado y lo registrado en las bases de datos se debió a que los datos considerados inicialmente se tomaron de informes preliminares; al respecto, como evidencia del cálculo y seguimiento adecuado de los trabajadores participantes en los programas de capacitación y adiestramiento, la STPS acreditó que la cifra definitiva de personas trabajadoras que participaron en los cursos en 2024 fue de 376,690, de las cuales 362,892 fueron en el PROCADIST, 5,615 en el Programa de FAM, 107 en el Diplomado y 8,076 en el NML, por lo que se solventa la observación relativa a las diferencias entre la información reportada y la proporcionada como evidencia por la dependencia, ya que remitió las justificaciones de dichas diferencias y proporcionó la información definitiva que las sustenta.

Los trabajadores que fueron acreditados en los programas y actividades, en 2024, fueron 144,866 trabajadores, la mayoría mediante el PROCADIST (144,249).

Para medir el número de trabajadores participantes satisfechos por las acciones implementadas para la capacitación y adiestramiento, la dependencia contó con el indicador “Porcentaje de trabajadores satisfechos con la capacitación recibida”, en el que registró un cumplimiento del 108.5%, ya que el número de participantes en los cursos de capacitación y que los evalúan como bien o excelente fue de 162,708, esto es, el 8.5% (12,708) más de los 150,000 programados; sin embargo, de acuerdo con la información proporcionada por la STPS, el total de personas encuestadas fue de 175,979 personas trabajadoras, y registró que, de ellas, 161,639 calificaron los cursos como bien o excelente, valor que difirió en 1,069 trabajadores de los 162,708 registrados en el indicador.

En el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, la entidad fiscalizada señaló que las causas de las diferencias de la información se debieron a que los datos considerados inicialmente se tomaron de informes preliminares. Al respecto, proporcionó las bases de datos en las que se acreditó un total de 175,979 personas trabajadoras encuestadas, y se identificó que 162,065 personas trabajadoras calificaron los cursos del PROCADIST como bien o excelente, 596 del Programa de FAM y 47 del Diplomado, por lo que se corroboró que 162,708 personas trabajadoras encuestadas calificaron los cursos como bien o excelente, que coincidieron con lo reportado en el indicador “Porcentaje de trabajadores satisfechos con la capacitación recibida”, por lo que se solventa la observación relativa a las diferencias entre la información reportada del cumplimiento del indicador y la proporcionada como evidencia por la dependencia, ya que remitió las justificaciones de dichas diferencias y proporcionó la información que las sustenta.

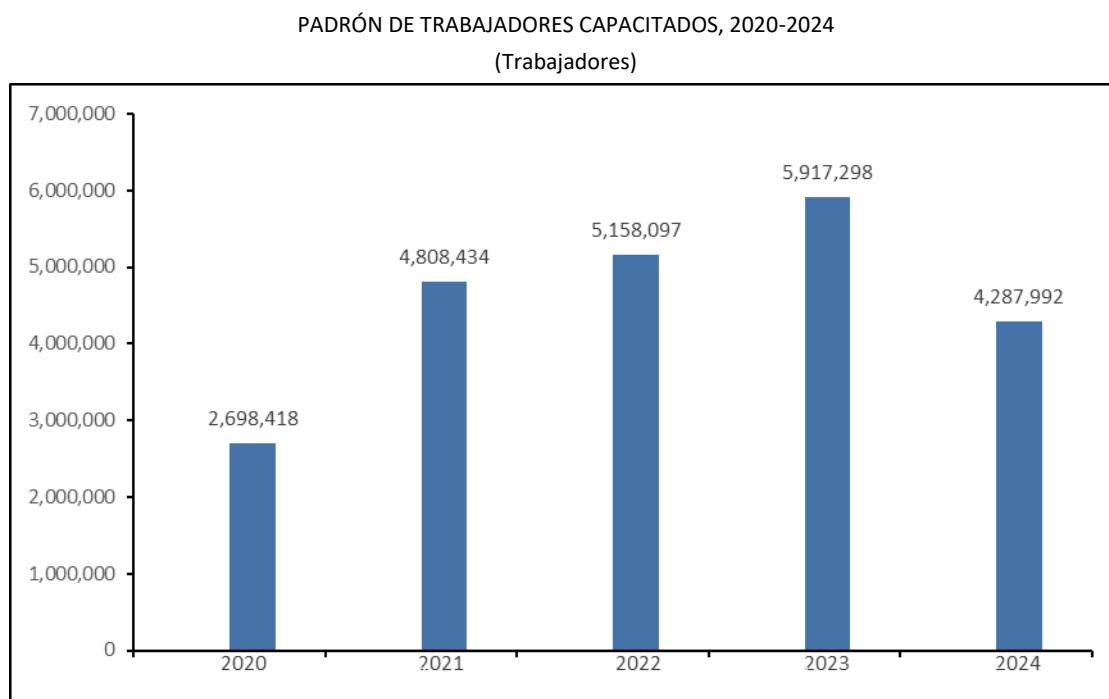
En cuanto a la capacitación y adiestramiento proporcionado en las empresas por la STPS, la dependencia reportó que, mediante el Programa de FAM, se proporcionó la capacitación a las personas trabajadoras de 43 empresas con 50 o menos trabajadores que la solicitaron.

Además, con la finalidad de fortalecer la oferta de capacitación presencial y a distancia que ofrece la STPS, la DGCL desarrolló dos cursos que fueron impartidos mediante la plataforma del PROCADIST, y para medir el avance en esta materia, la dependencia contó con el indicador “Porcentaje de contenidos de cursos desarrollados y/o actualizados, respecto a los programados”, en el que alcanzó un cumplimiento del 100.0%, al desarrollar los dos cursos que fueron programados.

En relación con la capacitación y adiestramiento externo proporcionado por las empresas, la dependencia contó con el indicador “Porcentaje de constancias de competencias o de habilidades laborales reportadas por las empresas mediante listas de constancias, respecto a las estimadas a recibir en el periodo”, en el que alcanzó un cumplimiento del 100.3%, ya que el número de constancias de competencias o de habilidades reportadas por las empresas a la STPS fue de 39,232,306, que representaron el 0.3% (132,306) más que las 39,100,000 programadas, y como evidencia proporcionó el listado de constancias, en el que

se identificó el registro de 41,235,576 constancias, lo que representó el 5.1% (2,003,270) más que las 39,232,306 reportadas en el indicador; al respecto, la dependencia precisó que las causas de la variación consistieron en que, después de realizar el corte del registro del indicador acreditado en la Cuenta Pública 2024, las empresas siguen reportando sus listas de constancias generadas durante el año en curso, además de que algunas empresas borran, agregan o sustituyen listas para corregir errores de carga masiva en el sistema, o bien, para completarlas.

La STPS integró el padrón de trabajadores capacitados, conforme a lo siguiente:



FUENTE: Elaborado con base en la información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

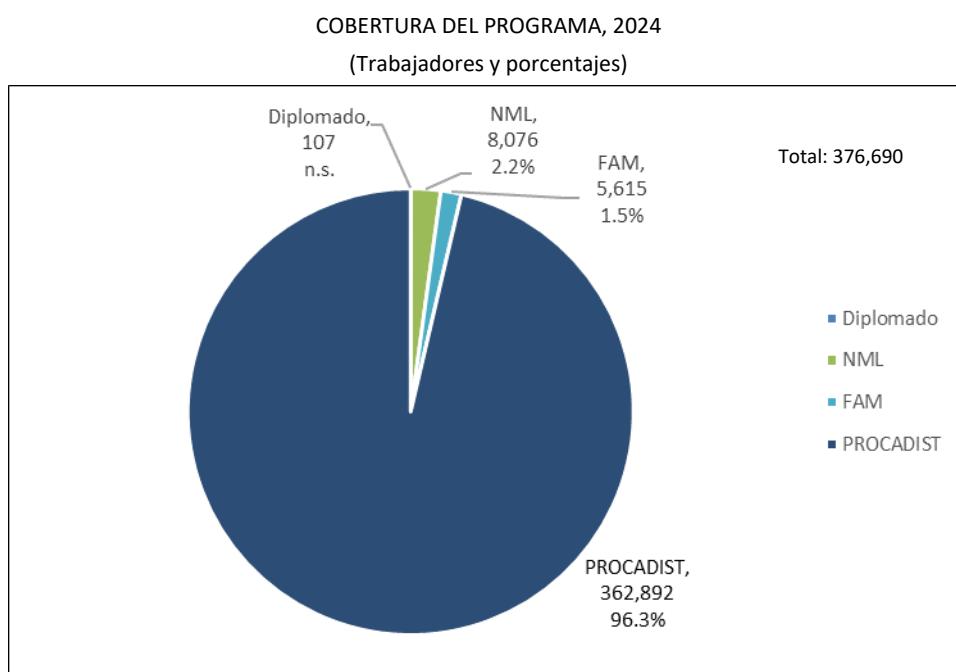
La dependencia informó que el padrón de trabajadores capacitados contó con un total de 4,287,992 trabajadores registrados en 2024, y para el periodo 2020 a 2024 se observó una tasa media de crecimiento anual del 12.3%, al pasar de 2,698,418 personas registradas como capacitadas en 2020 a 4,287,992 en 2024.

5. Contribución al incremento de las competencias laborales para la productividad

En relación con la cobertura del programa, la STPS determinó en el nivel Propósito de la MIR del Pp E004, el indicador “Cobertura del programa”, en el que registró que, en 2024, la población atendida fue de 376,690 trabajadores participantes, el 4.6% (16,690) más de las 360,000 programadas, debido a que se integró a las personas trabajadoras que participaron

en las acciones de capacitación presencial y a distancia que ofreció la Dirección General de Capacitación Laboral; el aumento en el número de cursos que se ofertaron en la plataforma del Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST); la implementación del Diplomado "La Nueva Cultura del Trabajo y el Sistema de Justicia Laboral en México", y a que se continuó con las capacitaciones en materia de libertad y democracia sindicales para la negociación colectiva efectiva del Nuevo Modelo Laboral.

Al respecto, de los 376,690 trabajadores que participaron en acciones de capacitación y adiestramiento reportados en el indicador, el 96.3% (362,892) se efectuó mediante el PROCADIST, como se presenta a continuación:



FUENTE: Elaborado con base en la información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

NOTA: Diplomado se refiere al denominado "La Nueva Cultura del Trabajo y el Sistema de Justicia Laboral en México".

NML: Nuevo Modelo Laboral.

FAM: Programa de Formación de Agentes Multiplicadores.

PROCADIST: Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores.

n.s.: No significativo.

No obstante, se identificó que existieron variaciones, ya que la suma de las cantidades reportadas por la dependencia fue de 376,778 trabajadores, 88 más que el indicador, mientras que el acumulado de las bases de datos de las acciones de capacitación y adiestramiento fue de 375,321 trabajadores, 1,369 menos que los registrados en los datos del indicador.

En el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, la entidad fiscalizada señaló que las causas de las diferencias se presentaron porque los datos considerados inicialmente se tomaron de informes preliminares que se elaboraron para atender distintas solicitudes. Al respecto, como evidencia del cálculo y seguimiento adecuado del indicador, la STPS proporcionó las bases de datos que corresponden a lo registrado en los Informes de Avance Mensual de Indicadores (IAMI), en las que se acreditó el registro de 376,690 trabajadores, los cuales correspondieron al PROCADIST (362,892); al Programa de FAM (5,615); a la Capacitación en el Nuevo Modelo Laboral (8,076), y al Diplomado “La Nueva Cultura del Trabajo y el Sistema de Justicia Laboral en México” (107), por lo que se solventa la observación relativa a las diferencias entre la información reportada del cumplimiento del indicador y la proporcionada como evidencia por la dependencia, ya que la secretaría remitió las justificaciones de dichas diferencias y proporcionó la información que las sustenta.

Asimismo, se identificó que el valor del denominador señalado en el indicador, definido como “población objetivo del programa”, fue de 360,000 trabajadores, el cual difiere de lo definido por la STPS en sus notas explicativas, en las que señala como población objetivo a 26,484,092 trabajadores, y describe que es calculada con base en la Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO) en condición de formalidad del ejercicio 2024, registrada en el Sistema de Información Estadística Laboral (SIEL) de la secretaría, por lo que, al considerar la PEAO como población objetivo, la cobertura sería del 1.4% y no del 104.6% reportado.

En el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, la STPS aclaró que “[...] se considera a la población potencial del Pp en general, a todas las personas trabajadoras que integran la población económicamente activa ocupada, donde se ubican las empresas del sector formal y de empresas del sector formal con empleo informal, y como población objetivo a personas trabajadoras en condición de empleo formal (población económicamente activa ocupada en condición de formalidad), grupo de la población ocupada en empresas que son más susceptibles de cumplir con sus obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento”. Por lo anterior, especificó que la cifra de 26,484,092 de personas trabajadoras corresponde a la población susceptible de beneficiarse del programa, mientras que la cifra de 360,000 trabajadores corresponde a la población objetivo-programada ajustada en el indicador de componente “Cobertura del programa” de la MIR 2024, por lo que se solventa la observación relativa a la diferencia sobre los distintos valores afines a la población objetivo del programa, ya que la secretaría remitió las justificaciones de dichas diferencias y proporcionó la información que las sustenta.

Respecto de los trabajadores que incrementaron sus competencias laborales, con base en los resultados del indicador “Porcentaje de Trabajadores participantes en cursos de capacitación que incrementan sus competencias laborales”, establecido en el nivel Propósito de la MIR del Pp E004, el número de trabajadores participantes en cursos de capacitación que incrementaron sus competencias laborales fue de 144,875, el 7.3% (9,875) más que los 135,000 programados, debido a una mayor demanda de las personas

trabajadoras de los centros laborales que se interesaron en los 38 cursos que, en 2024, tenía la plataforma del PROCADIST, así como la participación en los cursos del programa FAM y del Diplomado "La Nueva Cultura del Trabajo y el Sistema de Justicia Laboral en México"; sin embargo, con la revisión de la evidencia documental para sustentar los resultados del indicador, se identificó que la secretaría reportó un total de 144,866 trabajadores que acreditaron el curso impartido, 9 trabajadores menos que los 144,875 reportados en la MIR.

En el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, la entidad fiscalizada señaló que las causas de las diferencias consistieron en que los datos presentados inicialmente se tomaron de informes preliminares que se elaboraron para atender distintas solicitudes; sin embargo, al precisar los datos finales se detectó la falta de los 9 trabajadores referidos. Al respecto, la dependencia proporcionó las bases de datos, en las que se registraron 144,875 trabajadores que incrementaron sus competencias al haber acreditado los cursos de capacitación de los distintos programas, de los cuales 144,249 fueron para el PROCADIST, 581 para el Programa de FAM y 45 para el Diplomado, por lo que se solventa la observación relativa a las diferencias entre la información reportada y la proporcionada por la dependencia, ya que remitió las justificaciones de dichas diferencias y proporcionó la información que las sustenta.

Finalmente, la dependencia señaló que la contribución del Pp E004 en el incremento de la productividad del trabajo parte del supuesto de que, si las empresas cumplen con su obligación de capacitar a sus personas trabajadoras, la economía en su conjunto registrará mayores niveles de productividad laboral, como resultado del incremento de las competencias o habilidades laborales de los trabajadores. Para ello, la STPS incluyó el indicador de nivel Fin de la MIR del programa, el Indicador "Tasa de variación del Indicador Global de la Productividad Laboral de la Economía (IGAE) con base en horas trabajadas, respecto al año anterior", publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el cual registró un cumplimiento del 101.3%, ya que se ubicó en 95.7 puntos en 2024, mientras que al cierre de 2023 se ubicó en 94.5 puntos, por lo que la productividad laboral observó un incremento del 1.3%, con base en las horas trabajadas, lo que podría reflejar, de acuerdo con la secretaría, que la actividad económica se incrementó, en promedio, en mayor proporción que las horas trabajadas.

6. Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La STPS señaló que el Pp E004 "Capacitación para Incrementar la Productividad" se relacionó con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos", y con la meta 8.5 "Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor", e indicó que la contribución fue directa, ya que la entidad fiscalizada precisó que el promover la capacitación en el trabajo mediante el cumplimiento de las empresas de sus obligaciones en la materia, así como el difundir y capacitar sobre los derechos colectivos de trabajo

contribuyen a lograr productividad con beneficios compartidos y el objetivo citado de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Sobre el desarrollo de esta contribución, en el avance en los indicadores de la MIR del Pp E004 reportada por la dependencia, ésta informó que asesoró a 4,023 empresas sobre el cumplimiento de sus obligaciones legales, así como el uso y funcionalidad del SIRCE; se registraron 3,602 orientaciones para trámites y servicios en materia de capacitación y adiestramiento, lo que permitió a las empresas el incremento en el número de listas de constancias de capacitación otorgadas a sus trabajadores que reportaron ante la STPS, con un total de 39,232,306 constancias. En cuanto a la operación de los programas de apoyo a la capacitación y las acciones para fomentar negociaciones colectivas, 376,690 trabajadores participaron en actividades de capacitación presencial y a distancia, y el número de participantes que incrementaron sus competencias laborales fue de 144,875 trabajadores; además, en el Informe General de Actividades de la Dirección General de Capacitación Laboral 2018-2024, indicó que se repartieron 12,000 cuadernillos sobre “Temas para la libertad, democracia sindical y negociación colectiva efectiva”. Finalmente, con base en el objetivo de nivel Propósito “Trabajadores de los sectores formales e informales de la economía incrementan sus competencias laborales”, de la MIR del Pp E004 “Capacitación para Incrementar la Productividad”, se identificó que el programa se dirigió a atender a la población establecida en la meta 8.5, que se enfocó en las personas trabajadoras de los distintos sectores de la economía, con lo cual se constató que la secretaría consideró la implementación de estrategias para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas, en particular sobre el objetivo 8.

Asimismo, en el informe “Progresos realizados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible”, de la Asamblea General y del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, los resultados a nivel internacional mostraron que “los progresos hacia el logro del Objetivo 8 afrontan problemas derivados de los efectos de la pandemia de COVID-19, las tensiones comerciales, el aumento de la deuda en los países en desarrollo, los conflictos y las crisis geopolíticas [...]”, por lo que “Para lograr el Objetivo 8 se requieren políticas que fomenten el crecimiento económico haciendo hincapié en la justicia social y el empleo inclusivo”. Respecto de la meta 8.5, para 2024, se indicó que “[...] el desempleo aumentará ligeramente, ya que habrá aproximadamente 2 millones de personas desempleadas más, con lo que la tasa de desempleo será del 5.2%. Las mujeres y la juventud siguen experimentando una tasa de desempleo mayor que los hombres y los adultos, respectivamente, a nivel mundial y en la mayoría de las regiones”. ¹³

7. Economía de los recursos presupuestarios del Pp E004

La STPS reportó un presupuesto aprobado de 39,198.7 miles de pesos; asimismo, registró la aplicación de 300 adecuaciones presupuestarias al Pp E004, para una modificación neta de

¹³ Asamblea General Consejo Económico y Social, *Progresos realizados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, 2024, Naciones Unidas, pp. 16 y 17.

8,717.0 miles de pesos, por lo que se evidenció un presupuesto modificado de 47,915.7 miles de pesos; sin embargo, la secretaría reportó en la Cuenta Pública 2024 que el presupuesto modificado fue de 46,756.5 miles de pesos, una diferencia de 1,159.2 miles de pesos entre lo comprobado mediante las adecuaciones presupuestarias y lo reportado por la entidad fiscalizada.

En el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, la entidad fiscalizada proporcionó la base de datos con las cifras definitivas reportadas en la Cuenta Pública 2024, en la que se registraron 3 adecuaciones presupuestarias por un monto de 1,159.2 miles de pesos, igual a la cifra identificada como diferencia entre lo reportado en la Cuenta Pública 2024 y lo evidenciado por la dependencia, por lo que se solventa la observación relativa a la información sobre las adecuaciones al presupuesto del Pp E004 “Capacitación para Incrementar la Productividad”, ya que la dependencia comprobó la realización y los montos de las adecuaciones que modificaron el presupuesto aprobado del programa.

Respecto del presupuesto ejercido, la entidad fiscalizada reportó en la Cuenta Pública 2024 un monto de 46,756.5 miles de pesos y evidenció el registro de la Cuentas por Liquidar Certificadas, en el que se identificaron las rectificaciones y reintegros que se aplicaron al presupuesto del programa en 2024.

Con el presupuesto ejercido de 46,756.5 miles de pesos, la secretaría reportó un cumplimiento del 104.6% y 107.3%, respectivamente, en los indicadores de nivel Propósito de “Cobertura del programa” y “Porcentaje de trabajadores participantes en cursos de capacitación que incrementan sus competencias laborales”, establecidos en la MIR del Pp E004, la cual se vinculó con el Eje III. “Economía” del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024; con los objetivos, estrategias y acciones puntuales establecidos en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, con lo que atendió a 376,690 personas trabajadoras en actividades de capacitación presencial y a distancia ofrecidas por la Dirección General de Capacitación Laboral, y coadyuvó a que 144,875 personas trabajadoras aumentaran sus competencias laborales, por lo que el control presupuestario realizado por la secretaría contribuyó al cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el Presupuesto de Egresos de la Federación 2024 para el programa.

8. Evaluación del Control Interno del Pp E004

Para verificar que la STPS cumplió con las normas de control interno en la operación del Pp E004 “Capacitación para Incrementar la Productividad”, se realizó un cuestionario con 53 reactivos vinculados con las 5 normas de control.

La entidad fiscalizada respondió los 53 reactivos sobre su Sistema de Control Interno Institucional, de los cuales en 49 (92.5%) la secretaría contestó de manera positiva y en 4 (7.5%) respondió de forma negativa.

En el cuestionario de control interno, respecto de la Norma Primera “Ambiente de Control”, principios 1, 3 y 5, y Norma Segunda “Administración de Riesgos”, principio 7, la dependencia precisó, dentro de sus comentarios que la Dirección General de Capacitación Laboral (DGCL) continúa las gestiones para la aprobación de la estructura óptima necesaria ante las secretarías Anticorrupción y Buen Gobierno, y de Hacienda y Crédito Público, derivadas de los cambios en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de 2023; asimismo, señaló que los perfiles de puesto de la DGCL y sus funciones contaron con la aprobación de la Dirección de Planeación, Organización y Procesos, de la Dirección General de Recursos Humanos, de la STPS.

En lo referente a la Norma Segunda “Administración de Riesgos”, principio 9, la dependencia indicó que gestionó medidas ante cambios internos y externos que pudieran afectar los objetivos del Pp E004 “Capacitación para Incrementar la Productividad”, ya que integró un Informe de Actividades sobre el periodo comprendido entre el mes de diciembre de 2018 al 30 de septiembre de 2024, en el que se señalaron los retos y la agenda de la DGCL.

En la Norma Tercera “Actividades de control”, principio 11, la entidad señaló que seleccionó y desarrolló actividades de control basadas en las Tecnologías de la Información y comunicaciones a partir de los siguientes sistemas administrados por la Dirección General de Tecnologías de la Información: Consulta de Agentes Capacitadores Externos, Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE), SIRCE Ventanilla, Programa de Capacitación a Distancia, y sistema Solicitud de Autorización y Registro como Agente.

En la Norma Cuarta “Información y Comunicación”, principio 13, la STPS indicó que contó con información relevante y de calidad derivada del diálogo social y del nuevo modelo laboral, relacionada con los apoyos en las denuncias del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida. En cuanto a la Norma Quinta “Supervisión y Mejora Continua”, principios 16 y 17, la entidad no tuvo comentarios al respecto.

Por lo anterior, la entidad fiscalizada atendió las cinco normas generales de control interno, estableció y actualizó el Sistema de Control Interno Institucional, evaluó y supervisó su funcionamiento y mejora continua.

Consecuencias Sociales

En 2024, la STPS operó el Pp E004 “Capacitación para Incrementar la Productividad”, con lo que realizó 3,602 orientaciones para trámites y servicios en materia de capacitación y adiestramiento, lo que facilitó que las empresas reportaran un total de 39,232,306 constancias de capacitación a sus empleados; identificó las necesidades para establecer y actualizar criterios para la supervisión en la materia; impartió actividades de capacitación y adiestramiento presenciales y a distancia a 376,690 trabajadores para fortalecer sus capacidades y habilidades laborales y 144,875 trabajadores incrementaron sus competencias laborales con la acreditación de los cursos en los que participaron; asimismo, con base en la “Tasa de variación del Indicador Global de la Productividad Laboral de la

Economía (IGAE)”, se observó un incremento del 1.3% en la Productividad Laboral de 2023 a 2024, lo que coadyuvó en la contribución al incremento de las competencias laborales para la productividad.

Resumen de Resultados, Observaciones, Acciones y Recomendaciones

Se determinaron 8 resultados, de los cuales, en 2 no se detectaron irregularidades y 6 fueron solventados por la entidad fiscalizada antes de la emisión de este Informe.

Dictamen

El presente se emite el 28 de mayo de 2025, fecha de conclusión de los trabajos de auditoría. Ésta se practicó sobre la información proporcionada por la entidad fiscalizada de cuya veracidad es responsable; fue planeada y desarrollada de acuerdo con el objetivo de fiscalizar el cumplimiento de objetivos y metas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la capacitación para incrementar la productividad. Se aplicaron las pruebas y procedimientos que se estimaron necesarios, en consecuencia, existe una base razonable para sustentar este dictamen.

En el “Diagnóstico que justifica el Programa Presupuestario E004 Capacitación para Incrementar la Productividad”, la STPS reconoció el problema público que se buscó atender como “Trabajadores con insuficientes competencias laborales para el desempeño en los centros de trabajo y la protección de su salario”.

Para atender dicho problema público, la STPS, en 2024, operó el Programa presupuestario (Pp) E004 “Capacitación para Incrementar la Productividad”, mediante el cual prestó servicios en términos de promoción y asesoría a empresas, supervisión, e impartición de cursos en materia de capacitación y adiestramiento laboral, con el propósito de aumentar las competencias laborales de las personas trabajadoras formales e informales para incrementar la productividad.

Los resultados de la fiscalización mostraron que, en 2024, en general, la STPS contó con un adecuado Sistema de Evaluación del Desempeño, con base en la alineación del Pp E004 con los documentos de planeación de mediano plazo y la definición del problema público, así como una lógica vertical y horizontal de su Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) que se mantiene en revisión y actualización para su mejora.

En cuanto a la promoción y asesoría a empresas en materia de capacitación y adiestramiento, acreditó el envío de 4,945 correos de promoción, de los cuales 3,371 fueron recibidos por las empresas, mientras que 1,574 se rechazaron automáticamente al no llegar a su destinatario. Respecto de las asesorías, en la MIR del Pp E004, la dependencia estableció el indicador de “Porcentaje de empresas asesoradas para el cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de capacitación, adiestramiento y productividad laboral”, en el que reportó que 4,023 empresas solicitaron y recibieron asesoría sobre el cumplimiento de las obligaciones legales y el uso y funcionalidad del Sistema de Registro de la

Capacitación Empresarial, con lo que logró cumplir la meta prevista. En cuanto a las orientaciones realizadas, la secretaría registró 3,602 orientaciones, lo que significó un avance del 92.4% respecto de lo programado, las cuales coincidieron con las atenciones de solicitud y orientaciones para el cumplimiento de obligaciones legales en materia de capacitación reportadas en el indicador “Porcentaje de orientaciones presenciales, telefónicas y electrónicas sobre los trámites y servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad laboral”.

Referente a la supervisión de la capacitación y el adiestramiento, en relación con el establecimiento y actualización de criterios en la materia, la STPS evidenció la publicación del “Acuerdo por el que se establecen acciones de simplificación para trámites que se realizan ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social” en el Diario Oficial de la Federación del 4 de abril de 2025, el cual refiere, como uno de los cambios principales, la eliminación de formatos y la simplificación y digitalización de algunos trámites.

En relación con el registro de Agentes Capacitadores Externos (ACE), la secretaría monitoreó esta actividad con el indicador “Porcentaje de solicitudes de registro de agentes capacitadores externos registrados y modificaciones de planes y cursos o plantilla de instructores atendidas, respecto a las solicitudes estimadas en el periodo”, en el que registró 129,084 solicitudes atendidas, equivalentes a un cumplimiento del 103.3%. En relación con la supervisión del desempeño de los ACE, se acreditaron 374 oficios de supervisión, de los que 62 obtuvieron dictamen positivo, 260 causaron baja del registro y 52 continuaron en proceso de revisión.

En lo referente a la revocación y cancelación de autorización y registro de ACE, la dependencia acreditó que solicitó la cancelación de 234 registros de ACE, ya que el 79.5% (186) no atendió o no respondió el oficio de supervisión, el 9.8% (23) obtuvo dictamen negativo y el 10.7% (25) se canceló por inactividad del registro. Aunado a lo anterior, la secretaría señaló que, como parte de la actualización de su reglamento interior, incluyó la incorporación de atribuciones de supervisión de la capacitación empresarial; programó la actualización del “Acuerdo por el que se establecen acciones de simplificación para trámites que se realizan ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, en el que se consideró oportuno realizar un capítulo específico en el que se regulara el procedimiento de supervisión de las empresas para el cumplimiento de sus obligaciones legales, razón por la cual, a finales de ese año, se elaboró la “Estrategia de supervisión de las empresas para el cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de capacitación” como un primer proyecto del procedimiento a seguir por la Dirección General de Capacitación Laboral, y acreditó la publicación del acuerdo en el Diario Oficial de la Federación del 4 de abril de 2025.

En relación con la impartición de la capacitación y el adiestramiento, la STPS registró 376,690 personas trabajadoras participantes en los programas, de las cuales 362,892 participaron en el Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST); 5,615 en el Programa de Formación de Agentes Multiplicadores (FAM); 107 en el Diplomado “La Nueva Cultura del Trabajo y el Sistema de Justicia Laboral en México”, y 8,076 en los

cursos de “Temas de Libertad y Democracia Sindicales para la Negociación Colectiva Efectiva, en torno al Nuevo Modelo Laboral (NML)”, respecto de las 360,000 programadas.

Asimismo, se aplicaron encuestas a 175,979 personas trabajadoras sobre la percepción de la capacitación recibida, de las cuales 162,708 calificaron los cursos como bien o excelente, por lo que se corroboró que los datos coincidieron con lo reportado en el indicador “Porcentaje de trabajadores satisfechos con la capacitación recibida”. Además, la entidad fiscalizada impartió capacitación a trabajadores de 43 empresas con 50 o menos trabajadores que la solicitaron, mediante el Programa de FAM, y desarrolló 2 cursos que fueron impartidos mediante la plataforma del PROCADIST, con lo que alcanzó el cumplimiento del 100.0% del indicador “Porcentaje de contenidos de cursos desarrollados y/o actualizados, respecto a los programados”.

En cuanto a la capacitación y adiestramiento externo proporcionado por las empresas, que se realiza con participación indirecta de la STPS, se reportaron 39,232,306 de constancias, conforme lo registrado en el indicador “Porcentaje de constancias de competencias o de habilidades laborales reportadas por las empresas a través de listas de constancias, respecto a las estimadas a recibir en el periodo”, lo que significó el 0.3% más que las 39,100,000 programadas. Finalmente, en 2024, el padrón de trabajadores capacitados contó con 4,287,992 trabajadores registrados, y para el periodo 2020 a 2024 se observó una tasa media de crecimiento anual del 12.3%, al pasar de 2,698,418 personas capacitadas en 2020 a 4,287,992 en 2024.

Sobre la economía de los recursos presupuestarios del Pp E004, la STPS reportó en la Cuenta Pública 2024 un presupuesto aprobado de 39,198.7 miles de pesos y un presupuesto modificado y ejercido de 46,756.5 miles de pesos reportados en sus registros internos y en la Cuenta Pública 2024. El presupuesto ejercido permitió a la STPS alcanzar un cumplimiento del 104.6% en el indicador de “Cobertura del programa”, con la atención a 376,690 personas trabajadoras en actividades de capacitación presencial y a distancia ofrecidas por la Dirección General de Capacitación Laboral, y del 107.3% en el indicador “Porcentaje de trabajadores participantes en cursos de capacitación que incrementan sus competencias laborales”, equivalente a 144,875 personas trabajadoras con un incremento en sus competencias laborales.

En lo referente a la contribución al incremento de las competencias laborales para la productividad, en 2024, la cobertura del programa E004 registró 376,690 trabajadores como población atendida, lo que representó el 4.6% más que la población objetivo de 360,000 trabajadores. En cuanto a los trabajadores que incrementaron sus competencias, la STPS también contó con el indicador de “Porcentaje de Trabajadores participantes en cursos de capacitación que incrementan sus competencias laborales”, en el que registró que 144,875 trabajadores, de 135,000 programados, incrementaron sus competencias laborales con la acreditación de los cursos en los que participaron. Además, la secretaría señaló que la contribución del Pp E004 parte del supuesto de que si las empresas cumplen de manera particular con su obligación de capacitar a sus personas trabajadoras, la economía en su conjunto registra mayores niveles de productividad laboral; en este sentido, la STPS contó

con el indicador de “Tasa de variación del Indicador Global de la Productividad Laboral de la Economía (IGAE) con base en horas trabajadas, respecto al año anterior”, publicado por el INEGI, que se ubicó en 95.7 puntos en 2024, mientras que al cierre de 2023 se ubicó en 94.5 puntos, por lo que se observó un incremento del 1.3% en la productividad laboral de 2023 a 2024, con base en las horas trabajadas, lo que podría reflejar, de acuerdo con la secretaría, que la actividad económica se incrementó, en promedio, en mayor proporción que las horas trabajadas.

En conclusión, para 2024, la STPS, mediante el Pp E004 “Capacitación para Incrementar la Productividad”, avanzó en la atención de su objetivo referente a aumentar las competencias laborales de las personas trabajadoras formales e informales, ya que envió 4,945 correos de promoción, de los cuales 3,371 fueron recibidos por las empresas; asesoró a 4,023 empresas sobre el cumplimiento de sus obligaciones legales, y el uso y funcionalidad del SIRCE, y registró 3,602 orientaciones para trámites y servicios en materia de capacitación y adiestramiento; las empresas incrementaron el número de constancias de capacitación otorgadas a sus trabajadores que reportaron ante la STPS, con un total de 39,232,306 constancias; implementó la capacitación presencial y a distancia para 376,690 trabajadores, y encuestó a 175,979 trabajadores, de los que 162,708 estuvieron satisfechos con los cursos recibidos, lo que permitió que 144,875 trabajadores incrementaran sus competencias laborales. Asimismo, en el indicador de “Tasa de variación del Indicador Global de la Productividad Laboral de la Economía (IGAE)”, se observó un aumento del 1.3% en la productividad laboral de 2023 a 2024, con base en las horas trabajadas.

En el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, la STPS acreditó las diferencias entre la información del cumplimiento de los indicadores analizados, con lo señalado en los registros internos de la secretaría, en cuanto a la promoción y asesorías brindadas a las empresas; el registro de solicitudes de los ACE; las modificaciones de planes y cursos o plantilla de instructores atendidas; las personas trabajadoras participantes en los programas para fortalecer sus capacidades y habilidades laborales; los que estuvieron satisfechos con la capacitación recibida; los trabajadores que incrementaron sus competencias laborales, así como los valores y la definición de la población objetivo en el indicador de cobertura en 2024, además de las adecuaciones realizadas al presupuesto del programa, al remitir las justificaciones de dichas diferencias y proporcionar la información que las sustenta.

Asimismo, evidenció que realizó la supervisión del desempeño de los ACE, además de que revocó y canceló la autorización y registro de los ACE supervisados que incumplieron la normativa. La entidad fiscalizada acreditó las gestiones para revisar y actualizar la MIR del Pp E004, así como su diagnóstico; actualizar los criterios generales, requisitos o procedimientos que deban observarse o establecerse, y supervisar el cumplimiento de las obligaciones en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de las empresas.

Servidores públicos que intervinieron en la auditoría:

Director de Área

Director General

Lic. Ernesto Sánchez Rendón

Mtra. Brenda Vanessa López Gaona

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 que atiende los hallazgos de la auditoría y que se presentó a este órgano técnico de fiscalización para efectos de la elaboración definitiva del Informe de Auditoría.

El Informe de Auditoría puede consultarse en el Sistema Público de Consulta de Auditorías (SPCA).

Se realizó la valoración de la documentación e información proporcionada por la Entidad Fiscalizada y se determinó que se atienden los hallazgos de los resultados números 1, 2, 3, 4, 5 y 7, como se precisa en los apartados correspondientes de este informe.

Apéndices

Procedimientos de Auditoría Aplicados

1. Verificar que, en 2024, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante el Pp E004 "Capacitación para Incrementar la Productividad", dio cumplimiento a las directrices generales para avanzar en el Sistema de Evaluación de Desempeño.
2. Comprobar que, en 2024, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante el Pp E004 "Capacitación para Incrementar la Productividad", promocionó la capacitación, adiestramiento y productividad laboral, y asesoró a las empresas en la materia.
3. Verificar que, en 2024, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante el Pp E004 "Capacitación para Incrementar la Productividad", supervisó la capacitación y el adiestramiento laboral.

4. Constatar que, en 2024, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante el Pp E004 "Capacitación para Incrementar la Productividad", desarrolló cursos e impartió capacitación y adiestramiento laboral.
5. Verificar que, en 2024, con la operación del Pp E004 "Capacitación para Incrementar la Productividad", la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contribuyó a incrementar las competencias laborales de las personas trabajadoras para aumentar la productividad.
6. Evaluar la contribución de la operación del Pp E004 "Capacitación para Incrementar la Productividad", a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en 2024, al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.
7. Constatar la economía de los recursos con los que, en 2024, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social avanzó en el cumplimiento de los objetivos y metas del Pp E004 "Capacitación para Incrementar la Productividad".
8. Evaluar que, en 2024, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cumplió con la normativa en materia de control interno para proporcionar una seguridad razonable en el cumplimiento de objetivos y metas del Pp E004 "Capacitación para Incrementar la Productividad".

Áreas Revisadas

La Dirección General de Capacitación Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.