

UEC

Informe de evaluación del proceso de gestión administrativa de la función fiscalizadora de la Auditoría Superior de la Federación



Contenido

Siglas	2
I.- Antecedentes	3
II.- Marco Normativo	4
III.- Metodología de evaluación del proceso de gestión administrativa de la función fiscalizadora de la ASF	6
IV.- Fichas técnicas de indicadores y criterios de evaluación	9
V.- Contexto institucional	16
VI.- Seguimiento a indicadores	18
I.GA.I. Porcentaje de servidores públicos de la ASF incorporados al SFC	18
I.GA.II. Rotación laboral del personal de la ASF	20
I.GA.III Número de horas promedio de capacitación de la ASF	22
I.GA.IV Calificación promedio del Programa Anual de Capacitación de la ASF.....	23
I.GA.V Porcentaje de cobertura del Programa Anual de Capacitación	25
VII.- Calificación de indicadores	27

Siglas

ASF.- Auditoría Superior de la Federación.

ASOFIS.- Asociación Nacional de Organismos de Fiscalización Superior y Control Gubernamental.

CFSP.- Certificación en Fiscalización Superior Profesional.

CVASF.- Comisión de Vigilancia de la Auditoría Superior de la Federación.

ICADEFIS.- Instituto de Capacitación y Desarrollo en Fiscalización Superior.

LFRCF.- Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

PEF.- Presupuesto de Egresos de la Federación.

PROFIS.- Programa para la Fiscalización del Gasto Federalizado.

SFC.- Servicio Fiscalizador de Carrera.

UEC.- Unidad de Evaluación y Control.

I.- Antecedentes

En el mes de mayo del año 2018, la Comisión de Vigilancia de la Auditoría Superior de la Federación (CVASF), aprobó los “Lineamientos para la evaluación del desempeño y del efecto o consecuencia de la acción fiscalizadora de la Auditoría Superior de la Federación”, con el objetivo de proporcionar un instrumento que regule las actividades de evaluación de la fiscalización superior, además de contener los elementos que deberá considerar el personal de la Unidad de Evaluación y Control (UEC) en la realización de las evaluaciones del desempeño de la función de fiscalización superior de la Auditoría Superior de la Federación (ASF), así como de los informes correspondientes. De igual forma, se aprobaron los indicadores para evaluar cada una de las temáticas consideradas en los lineamientos referidos.

En relación a la evaluación del desempeño de la fiscalización superior, se contemplan las siguientes etapas de control del proceso de fiscalización llevadas a cabo por la Auditoría Superior de la Federación:

Figura I.1. – Evaluación del desempeño



Para este caso, se consideran un conjunto de indicadores que se relacionan con los aspectos de la gestión del recurso humano, particularmente aquellos que se derivan del grado de rotación laboral de la ASF, de las acciones de capacitación para el personal auditor y el grado de incorporación de estos al Servicio Fiscalizador de Carrera.

II.- Marco Normativo

La Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación (LFRCF), contempla que “tiene como objeto conocer si la Auditoría Superior de la Federación cumple con las atribuciones que conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos le corresponde; el efecto o la consecuencia de la acción fiscalizadora en la gestión financiera y el desempeño de los entes públicos, en los resultados de los programas y proyectos autorizados en el Presupuesto de Egresos, y en la administración de los recursos públicos federales que ejerzan”.

También, la LFRCF, en su artículo 81 le faculta diversas atribuciones a la CVASF, entre las que se encuentra las siguientes:

... Son atribuciones de la Comisión:

...

VII.- Evaluar el desempeño de la Auditoría Superior de la Federación respecto al cumplimiento de su mandato, atribuciones y ejecución de las auditorías...

XIII.- Aprobar los indicadores que utilizará la Unidad para la evaluación del desempeño de la Auditoría Superior de la Federación y, en su caso, los elementos metodológicos que sean necesarios para dicho efecto y los indicadores de la Unidad.

En este sentido, la misma LFRCF en el Título Séptimo Capítulo II refiere de la Vigilancia de la ASF, en el cual se establece la participación de la Unidad de Evaluación y Control como apoyo a la CVASF en el cumplimiento de sus atribuciones relacionadas en vigilar el cumplimiento de las funciones a cargo de los servidores públicos de la ASF y particularmente en proponer a la Comisión de la Vigilancia de la Cámara de Diputados los indicadores y sistema de evaluación que utilice para evaluar a la ASF, entre otros.

Las atribuciones de la CVASF y de la UEC en materia de evaluación del desempeño de la ASF con base en la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación se presentan a continuación:

Tabla I.1- Marco normativo

Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación (DOF.- 18/07/2016)
CVASF
<p><u>Artículo 80.-</u> Para los efectos de lo dispuesto en la fracción II y en el último párrafo de la fracción VI, del artículo 74 constitucional, la Cámara contará con la Comisión que tendrá las atribuciones de coordinar las relaciones entre aquella y la Auditoría Superior de la Federación; evaluar el desempeño de esta última; constituir el enlace que permita garantizar la debida coordinación entre ambos órganos, y solicitarle que le informe sobre la evolución de sus trabajos de fiscalización.</p>
<p><u>Artículo 81.-</u> Son atribuciones de la Comisión:</p> <p>...</p> <p>VII. Evaluar el desempeño de la Auditoría Superior de la Federación respecto al cumplimiento de su mandato, atribuciones y ejecución de las auditorías; proveer lo necesario para garantizar su autonomía técnica y de gestión y requerir informes sobre la evolución de los trabajos de fiscalización.</p> <p>La evaluación del desempeño tendrá por objeto conocer si la Auditoría Superior de la Federación cumple con las atribuciones que conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley le corresponden; el efecto o la consecuencia de la acción fiscalizadora en la gestión financiera y el desempeño de los entes públicos, en los resultados de los programas y proyectos autorizados en el Presupuesto de Egresos, y en la administración de los recursos públicos federales que ejerzan. De dicha evaluación podrá hacer recomendaciones para la modificación de los lineamientos a que se refiere el segundo párrafo del artículo 51 de esta Ley;</p> <p>...</p> <p>XIII. Aprobar los indicadores que utilizará la Unidad para la evaluación del desempeño de la Auditoría Superior de la Federación y, en su caso, los elementos metodológicos que sean necesarios para dicho efecto y los indicadores de la Unidad;</p>
UEC
<p><u>Artículo 102.-</u> La Comisión, a través de la Unidad, vigilará que el Titular de la Auditoría Superior de la Federación, los auditores especiales y los demás servidores públicos de la Auditoría Superior de la Federación en el desempeño de sus funciones, se sujetarán a lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y a las demás disposiciones legales aplicables.</p>
<p><u>Artículo 103.-</u> Para el efecto de apoyar a la Comisión en el cumplimiento de sus atribuciones existirá la Unidad, encargada de vigilar el estricto cumplimiento de las funciones a cargo de los servidores públicos de la Auditoría Superior de la Federación, la cual formará parte de la estructura de la Comisión. ...</p>

Artículo 104.- La Unidad tendrá las siguientes atribuciones:

...

XI. Proponer a la Comisión los indicadores y sistemas de evaluación del desempeño de la propia Unidad y los que utilice para evaluar a la Auditoría Superior de la Federación, así como los sistemas de seguimiento a las observaciones y acciones que promuevan tanto la Unidad como la Comisión;

III.- Metodología de evaluación del proceso de gestión administrativa de la función fiscalizadora de la ASF

La Normativa para la Fiscalización Superior de la ASF, define en el Marco Normativo General para la Fiscalización Superior, los elementos técnicos, administrativos y jurídicos para llevar a cabo la planeación y el desarrollo de las auditorías; la integración y presentación del Informe del Resultado y de los demás informes institucionales derivados de la fiscalización de la Cuenta Pública; la emisión, formulación, notificación, presentación y seguimiento de acciones, así como todas aquellas acciones legales que se deriven de la función de fiscalización, cuya descripción se puede observar en el siguiente diagrama:

Figura III.1.- Marco Normativo General para la Fiscalización Superior

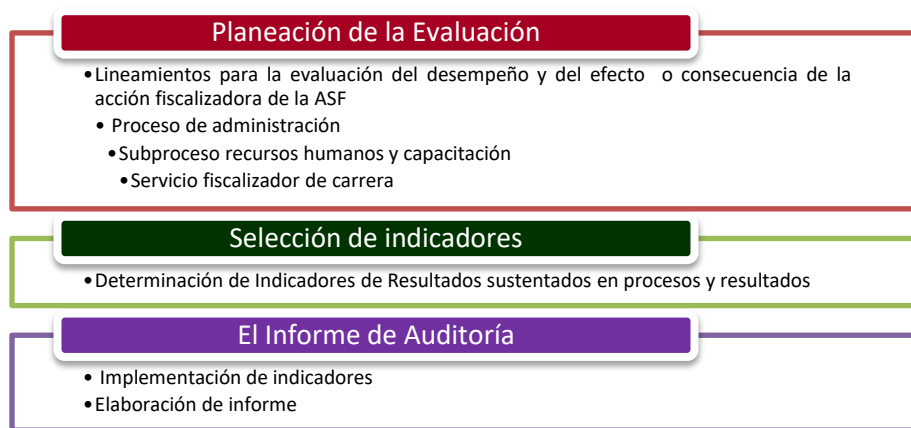


Fuente: Adaptado de la Normativa para la Fiscalización Superior, Marco Normativo General para la Fiscalización Superior, ASF, 2017.

Conforme a lo anterior, se define contemplar dentro del proceso de gestión administrativa revisar y evaluar los aspectos relacionados con la gestión del recurso humanos de la ASF, como un elemento de apoyo y esencial en el proceso de fiscalización superior.

Para llevar a cabo la evaluación se contemplan las siguientes fases:

Figura 1.- Fases de evaluación del desempeño



Los indicadores que se utilizan para realizar la evaluación del proceso de gestión administrativa, son de carácter cuantitativo y son contruidos con variables que tienen como fuentes de información los aspectos relacionados con la gestión del recurso humano proporcionados por la propia entidad de fiscalización, de acuerdo al siguiente grupo de indicadores:

Tabla 2. - Indicadores de gestión administrativa 2016

Identificador	Indicador
I.GA.I	Porcentaje de servidores públicos de la ASF incorporados al SFC
I.GA.II	Rotación laboral del personal de la ASF
I.GA.III	Número de horas promedio de capacitación de la ASF
I.GA.VI	Calificación promedio del Programa Anual de Capacitación de la ASF
I.GA.V	Porcentaje de cobertura del Programa Anual de Capacitación

Cada indicador contiene una ficha técnica y cuentan con criterios y parámetros de evaluación. Los indicadores nos permiten dar seguimiento sistemático y continuo de los resultados en materia de administración del recurso humano en la función de fiscalización de la ASF.

Las variables a utilizar para construir los indicadores que miden los resultados del proceso de gestión del recurso humano de la ASF son los siguientes:

- ✓ Número de servidores públicos incorporados al Servicio Fiscalizador de Carrera
- ✓ Número de servidores públicos susceptibles de ser incorporados en el Servicio Fiscalizador de Carrera
- ✓ Movimientos de personal en el año
- ✓ Número de altas de personal en el año
- ✓ Total de personal de la ASF en el año
- ✓ Sumatoria de las horas de capacitación en el año para auditores y personal de apoyo
- ✓ Total de auditores y personal de apoyo de la ASF en el año
- ✓ Sumatoria de calificaciones otorgadas en el Programa Anual de Capacitación al personal de la ASF
- ✓ Número de auditores y personal de apoyo participantes en el Programa Anual de Capacitación de la ASF.

Los indicadores son relevantes, ya que la ASF contempló como Objetivo Estratégico Dos para el periodo 2011 – 2017 “mejorar las competencias institucionales”, a través de: elevar el nivel de profesionalización del personal y de optimizar el uso de los recursos humanos.

La gestión del recurso humano de la ASF, está a cargo de la Dirección General de Recursos Humanos, que gestiona la información relativa a la estructura ocupacional, da seguimiento a la competencia del personal y evalúa su desempeño y opera el Servicio Fiscalizador de Carrera.

La ASF cuenta también con el Instituto de Capacitación y Desarrollo en Fiscalización Superior (ICADEFIS) que integra el Plan de Profesionalización de la institución e implementa acciones de capacitación; asimismo, apoya en el proceso de Certificación en Fiscalización Superior Profesional (CFSP) mediante la aplicación de exámenes.

IV.- Fichas técnicas de indicadores y criterios de evaluación

I.GA.I.- Porcentaje de servidores públicos de la ASF incorporados al Servicio Fiscalizador de Carrera (SFC).

Interpretación

Representa el avance de implementación del Servicio Fiscalizador de Carrera en la ASF.

Descripción

El indicador mide la proporción del personal incorporado en el SFC con respecto al total de los servidores públicos a los que les aplica el SFC.

Criterios de Evaluación

Resultado de referencia

(Al incluirse este indicador por primera vez en su observación, el resultado que se presente se tomará como insumo para definir una línea base para mediciones futuras)

Alcance

Total de personal susceptible de ser incorporados al SFC.

Fórmula

$$PSFC_t = \frac{SIS_t}{SSS_t} \times 100$$

t Año de referencia

$PSFC_t$ Porcentaje de servidores públicos de la ASF incorporados al Servicio Fiscalizador de Carrera en el año t .

SIS_t Número de servidores públicos incorporados al SFC en el año t .

SSS_t Número de servidores públicos susceptibles de ser incorporados en el SFC en el año t .

Unidad de medida

Porcentaje.

Periodicidad

Anual.

Criterio de dimensión

Resultado.

I.GA.II Rotación laboral del personal de la ASF.

Descripción

El indicador mide la proporción de movimientos (alta y baja) de servidores públicos de la ASF con respecto al total de personal de la ASF.

Alcance

Total del personal de la ASF.

Fórmula

$$RL_t = \frac{MP_t - NA}{PASF^t} \times 100$$

t Año de referencia.

RL_t Rotación laboral de la ASF en el año *t*.

MP_t Movimientos de personal en el año *t*.

NA_t Número de altas de personal en el año *t*.

PASF_t Total de personal de la ASF en el año *t*.

Unidad de medida

Porcentaje.

Periodicidad

Anual.

Criterio de dimensión

Resultado.

Interpretación

Representa el índice de rotación laboral en la ASF (altas vs. bajas de personal), de tal forma que un menor índice de rotación laboral refleja una mayor estabilidad de la institución.

Criterios de evaluación

Puntuación= 4: La proporción de movimientos (altas y bajas) de servidores públicos de la ASF con respecto al total de personal de la ASF no es mayor al 18%.

Puntuación= 3: La proporción de movimientos (altas y bajas) de servidores públicos de la ASF con respecto al total de personal de la ASF no es mayor al 20%.

Puntuación= 2: La proporción de movimientos (altas y bajas) de servidores públicos de la ASF con respecto al total de personal de la ASF no es mayor al 22%.

Puntuación= 1: La proporción de movimientos (altas y bajas) de servidores públicos de la ASF con respecto al total de personal de la ASF no es mayor al 24%.

Puntuación= 0: La proporción de movimientos (altas y bajas) de servidores públicos de la ASF con respecto al total de personal de la ASF no es mayor al 26%.

I.GA.III Número de horas promedio de capacitación de la ASF.

Descripción

El indicador expresa el número de horas promedio de capacitación efectiva impartidas a los auditores y su personal de apoyo de la ASF.

Alcance

Total de horas de capacitación para auditores y personal de apoyo.

Fórmula

$$HPC_t = \frac{SHC_t}{FASF_t} \times 100$$

t Año de referencia.

HPC_t Número de horas promedio de capacitación de la ASF en el año *t*.

SHC_t Sumatoria de las horas de capacitación en el año para auditores y personal de apoyo.

FASF_t Total de auditores y personal de apoyo de la ASF en el año *t*.

Unidad de medida

Porcentaje.

Periodicidad

Anual.

Criterio de dimensión

Resultado.

Interpretación

Muestra el número de horas promedio de capacitación, que son utilizadas para capacitar a auditores y personal de apoyo de la ASF. A mayor número de horas promedio de capacitación, mayor oportunidad para mejorar las competencias.

Criterios de evaluación

Puntuación= 4: El número de horas promedio de capacitación en el año para auditores y personal de apoyo, es de al menos 50 por año.

Puntuación= 3: El número de horas promedio de capacitación en el año para auditores y personal de apoyo, es de al menos 40 por año.

Puntuación= 2: El número de horas promedio de capacitación en el año para auditores y personal de apoyo, es de al menos 30 por año.

Puntuación= 1: El número de horas promedio de capacitación en el año para auditores y personal de apoyo, es de al menos 20 por año.

Puntuación= 0: El número de horas promedio de capacitación en el año para auditores y personal de apoyo, es de al menos 10 por año.

I.GA.VI Calificación promedio del Programa Anual de Capacitación de la ASF.

Descripción

El indicador mide el promedio de calificación de los auditores y su personal de apoyo que participaron en el Programa Anual de Capacitación (PAC).

Alcance

Calificaciones obtenidas en el PAC por el personal de la ASF.

Fórmula

$$CPAC_t = \frac{COP_t}{FPAC_t} \times 100$$

t Año de referencia.

$CPAC_t$ Calificación promedio del Programa Anual de Capacitación de la ASF en el año t .

COP_t Sumatoria de calificaciones otorgadas en el PAC a personal de la ASF.

$FPAC_t$ Total de auditores y personal de apoyo de la ASF que participaron en el PAC en el año t .

Unidad de medida

Porcentaje.

Periodicidad

Anual.

Criterio de dimensión

Resultado.

Interpretación

Muestra la calificación promedio del PAC, en relación a la participación de auditores y personal de apoyo. A mayor porcentaje de calificación promedio para auditores y personal de apoyo se fortalecen las competencias laborales.

Criterios de evaluación

Puntuación= 4: La calificación promedio de los auditores y su personal de apoyo que participaron en el Programa Anual de Capacitación es de al menos 85.

Puntuación= 3: La calificación promedio de los auditores y su personal de apoyo que participaron en el Programa Anual de Capacitación es de al menos 80.

Puntuación= 2: La calificación promedio de los auditores y su personal de apoyo que participaron en el Programa Anual de Capacitación es de al menos 70.

Puntuación= 1: La calificación promedio de los auditores y su personal de apoyo que participaron en el Programa Anual de Capacitación es de al menos 60.

Puntuación= 0: La calificación promedio de los auditores y su personal de apoyo que participaron en el Programa Anual de Capacitación es menor de 60.

I.GA.V Porcentaje de cobertura del Programa Anual de Capacitación.

Descripción

El indicador expresa el grado de cobertura del Programa Anual de Capacitación respecto al total de auditores y su personal de apoyo.

Alcance

Total de auditores y personal de apoyo participantes en el Programa Anual de Capacitación (PAC).

Fórmula

$$PPAC_t = \frac{FPP_t}{FASF_t} \times 100$$

t Año de referencia.

PPAC_t Porcentaje de cobertura del PAC en el año *t*.

FPP_t Número de auditores y personal de apoyo participantes en el PAC.

FASF_t Total de auditores y personal de apoyo de la ASF en el año *t*.

Unidad de medida

Porcentaje.

Periodicidad

Anual.

Criterio de dimensión

Resultado.

Interpretación

Muestra la cobertura del Programa Anual de Capacitación para auditores y personal de apoyo. Una amplia cobertura conlleva eficiencia en la instrumentación del PAC.

Criterios de evaluación

Puntuación= 4: La cobertura del Programa Anual de Capacitación respecto al total de los auditores y su personal de apoyo es de al menos 85%.

Puntuación= 3: La cobertura del Programa Anual de Capacitación respecto al total de los auditores y su personal de apoyo es de al menos 80%.

Puntuación= 2: La cobertura del Programa Anual de Capacitación respecto al total de los auditores y su personal de apoyo es de al menos 75%.

Puntuación= 1: La cobertura del Programa Anual de Capacitación respecto al total de los auditores y su personal de apoyo es de al menos 70%.

Puntuación= 0: La cobertura del Programa Anual de Capacitación respecto al total de los auditores y su personal de apoyo es menor al 70%.

V.- Contexto institucional

La Auditoría Superior de la Federación (ASF), cuenta con el Instituto de Capacitación y Desarrollo en Fiscalización Superior (ICADEFIS) adscrita a la Unidad de General de Administración, y entre otras funciones le corresponde de acuerdo al Reglamento Interior¹:

- ✓ Identificar las necesidades de capacitación requeridas por las diferentes áreas de la Auditoría Superior de la Federación.
- ✓ Elaborar y proponer el Plan Anual de Capacitación y Desarrollo de la Auditoría Superior de la Federación.
- ✓ Implementar los programas, cursos y actividades contenidos en el Plan Anual de Capacitación y Desarrollo.
- ✓ Evaluar el desempeño de los instructores y los resultados de los cursos impartidos, así como promover la formación de instructores internos.
- ✓ Evaluar el aprendizaje del personal capacitado y la transferencia e impacto de la capacitación en las actividades que realiza.
- ✓ Coordinar las investigaciones académicas internas y externas, en materia de fiscalización superior.
- ✓ Participar en el funcionamiento del Servicio Fiscalizador de Carrera de la Auditoría Superior de la Federación.
- ✓ Realizar las actividades de profesionalización y evaluación de conocimientos al personal del servicio fiscalizador de carrera.
- ✓ Coordinar el proceso de Certificación en Fiscalización Superior Profesional de la Auditoría Superior de la Federación.
- ✓ Realizar los estudios e investigaciones en temas vinculados con las funciones de la Auditoría Superior de la Federación, que le sean requeridos.

¹ Reglamento Interior de la Auditoría Superior de la Federación, DOF del 20 de enero del 2017. Es necesario enunciar que en el año 2018 el Reglamento Interior de la ASF sufrió modificaciones, pero al estar revisando información con base en las funciones de fiscalización de la Cuenta Pública 2016 (realizado en 2017), se refiere el instrumento normativo antes de la reforma.

Se contempla que la ASF tiene un Servicio Fiscalizador de Carrera (SFC), como un sistema que regula los procesos de ingreso, adscripción, permanencia, evaluación del desempeño, sobre las bases de la profesionalización, de la capacitación y de la Certificación en Fiscalización Superior Profesional.

En el año 2015, la ASF publicó en el DOF el Estatuto del SFC, que abroga el publicado el 3 de febrero de 2010, y considera aspectos relevantes, en relación a que se dirige al personal que realiza funciones de fiscalización, adscrito a las áreas auditoras, establece como condición mantener la Certificación en Fiscalización Superior Profesional (CFSP) y acreditar las actividades de capacitación que el ICADEFIS establezca para tal efecto.

En las actividades referentes al 2017, las acciones de capacitación de la ASF se desarrollaron con base en el modelo 70/20/10², para lo cual se definieron tres programas:

- I. El Programa Institucional de Capacitación (PIC), que se divide a su vez en tres grupos, *i.-* capacitación interna; *ii.-* capacitación externa; *iii.-* capacitación del ICADEFIS que refiere a las actividades diseñadas y organizadas por el propio instituto.
- II. Programa de Desarrollo de Competencias de Gestión.
- III. Programa de Capacitación Compartida (Programa Abierto), que se lleva a cabo de forma interinstitucional entre la ASF, las EFSL, ASOFIS, PROFIS y otros organismos.

En relación a las actividades del proceso de Certificación en Fiscalización Superior Profesional, la ASF informa que 504 servidores públicos cuentan con el certificado, que representa el 68.6% con respecto a la meta programada de 735 servidores públicos certificados para 2017³.

² Se determina mediante el 70 % del aprendizaje que se obtiene por la realización del trabajo, especialmente cuando se solucionan los problemas que se presentan; el 20% se aprende del entorno social, por ejemplo de la convivencia y comunicación con los compañeros de trabajo, en discusiones y encuentros profesionales y el uso de redes sociales, y sólo el 10% del aprendizaje se da mediante capacitación estructurada como los cursos formales.

³ ASF., Informe de actividades 2016, abril 2017.

VI.- Seguimiento a indicadores

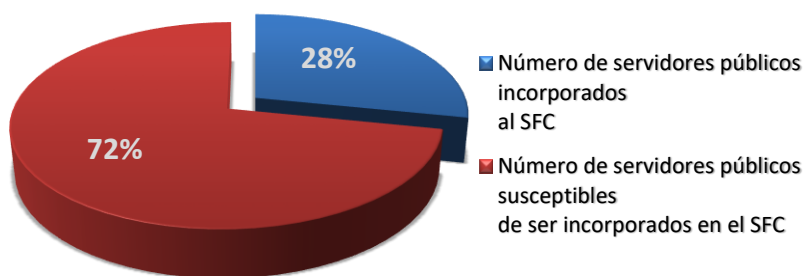
Se presentan los resultados de la implementación de indicadores para evaluar el proceso de gestión administrativa de la función fiscalizadora de la ASF en el periodo de 2011 al 2016.

I.GA.I. Porcentaje de servidores públicos de la ASF incorporados al SFC

Este indicador mide la proporción del personal incorporado en el SFC con respecto al total de los servidores públicos a los que les aplica el SFC, considerando el número de servidores públicos incorporados y número de servidores públicos susceptibles de ser incorporados en el SFC, lo que representa el avance de implementación del Servicio Fiscalizador de Carrera en la ASF.

Cabe mencionar que el resultado de este indicador será de referencia, mismo que servirá para definir la línea base para mediciones futuras, a las que se les dará seguimiento en los próximos años.

Gráfica GR.1.1- Número de servidores públicos incorporados al Servicio Fiscalizador de Carrera en la ASF en el 2016



Fuente. Elaborado por la UEC con datos de la ASF.

Las cifras muestran que, se tiene un universo de 902 servidores públicos de la Auditoría Superior de la Federación susceptibles a incorporarse al Servicio Fiscalizador de Carrera de la entidad fiscalizadora; de los cuales, 254 servidores públicos se han

incorporado, lo que representa el **28.2%** de avance en la incorporación del universo de sus servidores públicos al SFC.

La ASF tiene el reto en los próximos años de consolidar el SFC, con el objetivo de fortalecer el proceso de fiscalización superior y con la finalidad de maximizar el uso del capital humano especializado y certificado, bajo un proceso de formación y evaluación del personal auditor mediante la acreditación de las competencias técnicas en normas y mejores prácticas internacionales en la materia.

Por lo anterior, es necesario que la ASF presente a la Comisión de Vigilancia un programa de acción que contenga la estrategia a seguir para incorporar a un mayor número de servidores públicos adscritos a las áreas auditoras, así como del programa para la certificación en fiscalización superior profesional.

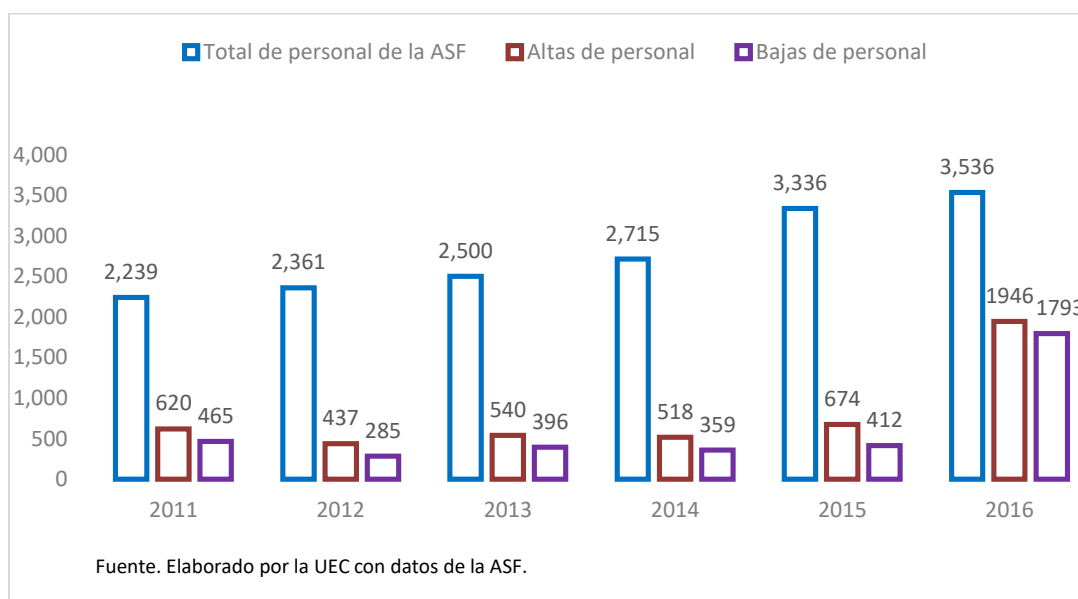
I.GA.I Calificación: resultado de Referencia

I.GA.II. Rotación laboral del personal de la ASF

Este indicador nos permite conocer el índice de rotación laboral en la entidad de fiscalización, con base en la información de las altas y bajas de personal. De tal forma que un menor índice de rotación laboral refleja una mayor estabilidad de la institución.

Aunado a lo anterior, es importante reconocer que, con base a las recomendaciones de la INTOSAI, las Entidades Fiscalización Superior (EFS) deben generar grupos de auditores, con un alto valor de responsabilidad y compromiso ético en la función de fiscalización. La ASF no es ajeno a estos valores, ya que dentro de sus procesos de selección y permanencia de su personal cumplen con ello.

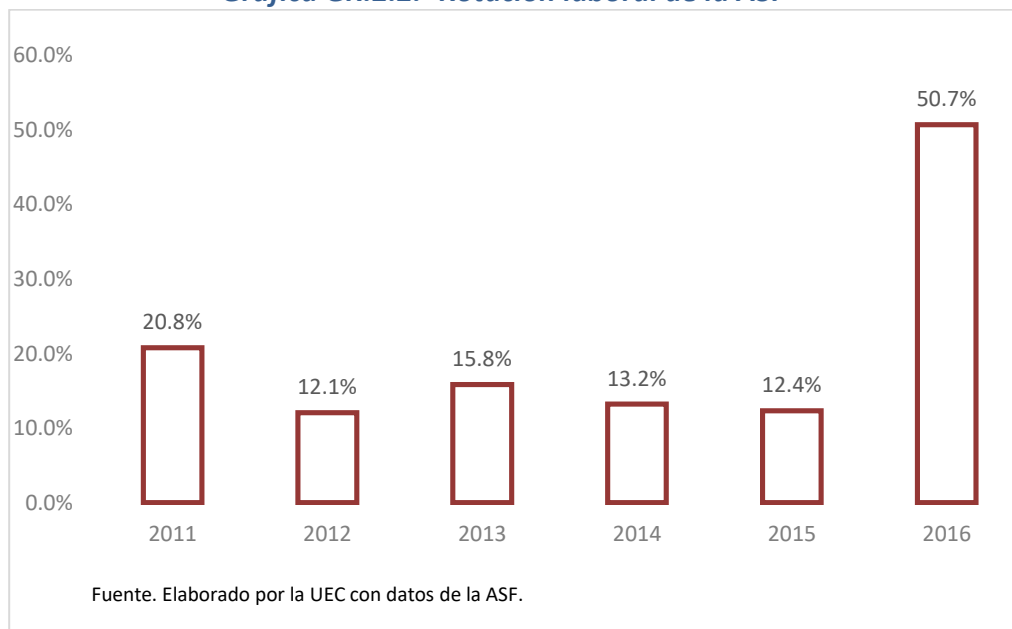
Gráfica GR.2.1- Altas, bajas y total de personal de la ASF 2011-2016



Para la revisión de la Cuenta Pública (CP) 2016, la ASF registró un total de 3 mil 536 empleados, lo que significa un incremento en un 57.9% de la plantilla laboral de la ASF, con relación a la plantilla laboral de 2011, esto se materializa en 1,297 servidores públicos más trabajando en la Auditoría Superior de la Federación en este periodo (2011-2016), lo anterior con base en el registro que proporciona la misma ASF, el cual correspondió a 2 mil 239 empleados en 2011. Por otro lado, del año 2015 al 2016 el incremento fue del 6% (200 servidores públicos más).

En relación a las altas y bajas del personal se observa para 2016 un total de 1,946 altas y 1793 bajas; en el caso de las primeras, sin duda para la revisión de la Cuenta Pública 2016 es el periodo de mayor número de altas, alrededor de tres veces más que cualquier otro año del periodo 2011-2016. Con relación al registro de bajas del personal el 2016 tiene un incremento de 1,381 con relación al 2015.

Gráfica GR.2.2.- Rotación laboral de la ASF



Si bien es cierto que la tasa de rotación laboral de la ASF, del periodo 2011-2015 marcaba una tendencia a disminuir y ubicarse en 2015 en 12.4%, cifra menor en relación al año 2014, la cual se ubicó en 13.2% y en comparación con el año 2011 se encontraba en 8.4 puntos porcentuales menos. Para el 2016 se da una tasa de rotación laboral extraordinaria de 50.7%.

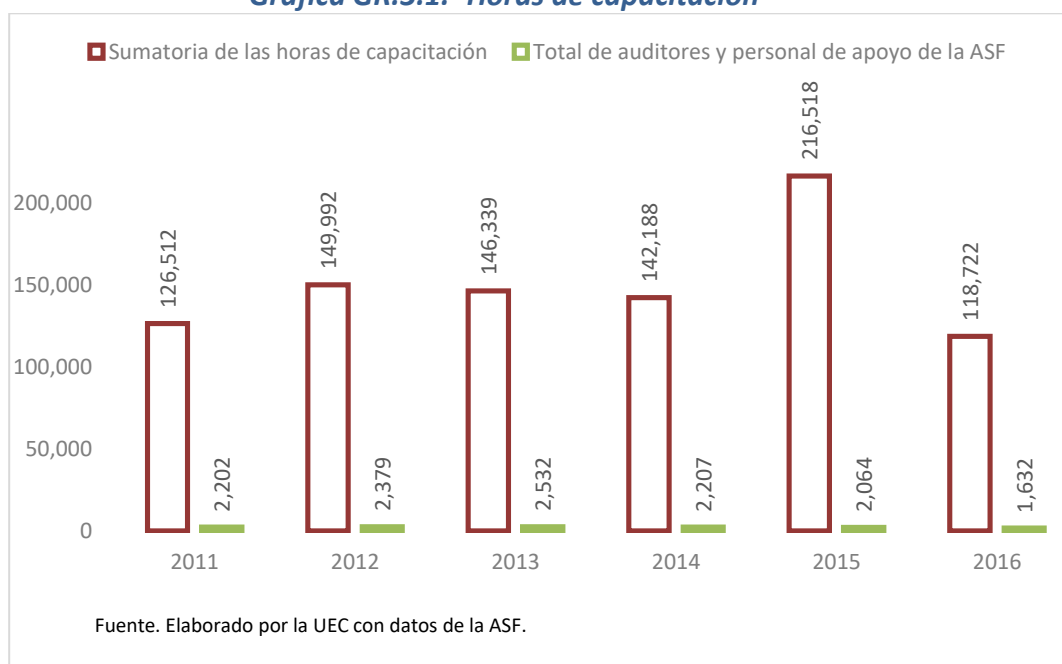
Lo anterior, nos muestra que, con base en los criterios de evaluación del indicador, la proporción de movimientos (altas y bajas) de servidores públicos de la ASF con respecto al total de personal de la ASF es mayor al 26%, por lo cual, no se cumple de forma adecuada con el criterio evaluativo determinado en la ficha técnica respectiva.

I.GA.RH.I Calificación: 0

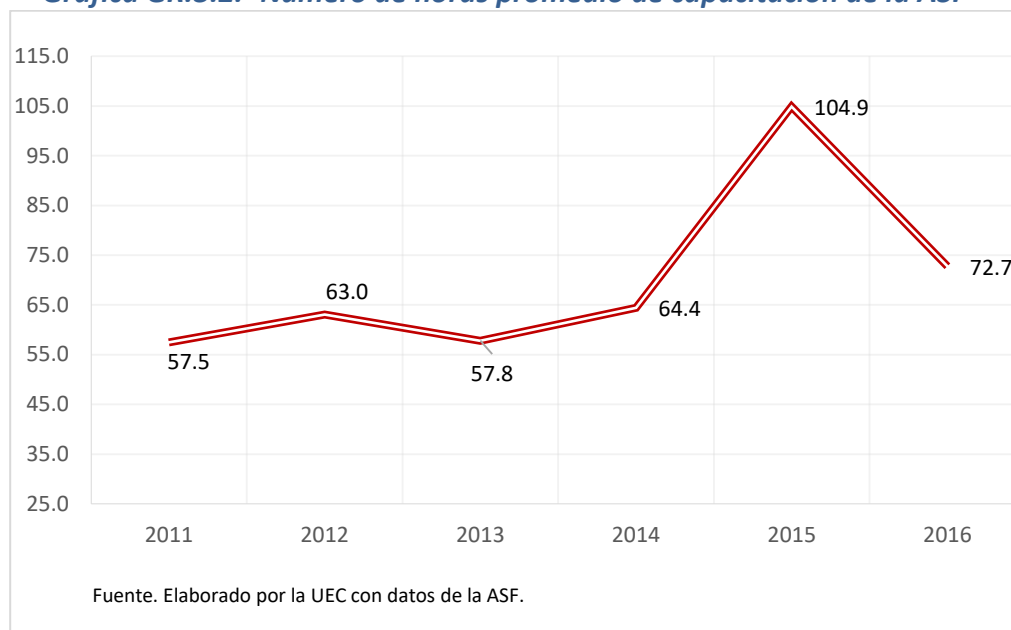
I.GA.III Número de horas promedio de capacitación de la ASF

El indicador refleja el número de horas de capacitación que, en promedio, son utilizadas para capacitar a auditores y personal de apoyo de la ASF; se considera que la capacitación es fundamental para ampliar la profesionalización con base en mejorar las competencias, aptitudes y habilidades del personal.

Gráfica GR.3.1.- Horas de capacitación



De acuerdo, con el número de horas de capacitación proporcionada por la ASF a los auditores y personal de apoyo, en el 2016 ascendió a 118 mil 772 horas, el cual representa una cifra menor en un 45.2% con base en el periodo del 2015. El promedio de horas de capacitación en la entidad de fiscalización para el periodo 2011 – 2015 fue de 156 mil 310 horas, por lo que se identifica que la ASF disminuyó (24% con relación al promedio del periodo 2011-2015) de forma considerable las acciones de capacitación y profesionalización de su personal auditor en el año 2016.

Gráfica GR.3.2.- Número de horas promedio de capacitación de la ASF

Sin embargo, como resultado, podemos identificar que el número de horas promedio de capacitación fue de 72.7, un número menor en relación al 2015, y superior a los años anteriores (2011-2014); el promedio para el periodo que comprende los años 2011-2015 fue de 69.5 horas. Se identifica que la ASF cumple de forma adecuada con los parámetros establecidos en los criterios de evaluación del indicador, al especificar que el número de horas promedio de capacitación en el año para auditores y apoyos es de al menos 50 horas por año.

I.GA.RH.II Calificación: 4

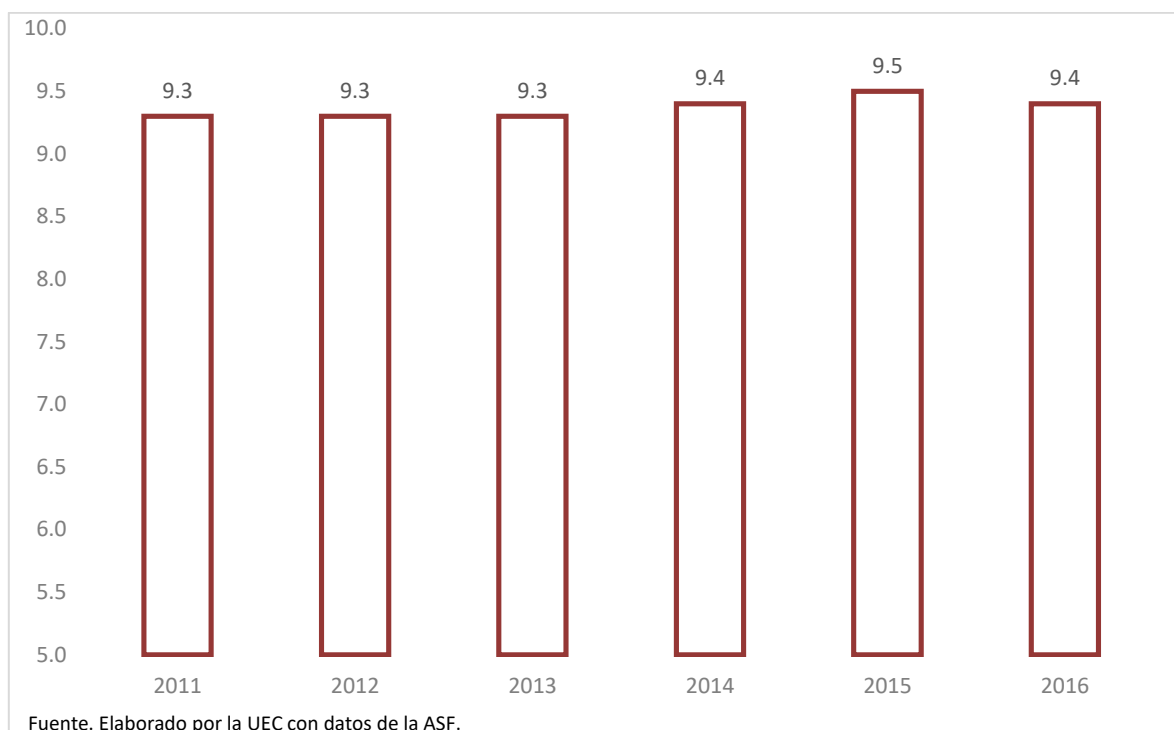
I.GA.IV Calificación promedio del Programa Anual de Capacitación de la ASF

La ASF instrumenta el Programa Anual de Capacitación, con el cual proporciona acciones de capacitación a auditores y personal de apoyo. En el caso del 2016, proporcionó como se ha observado anteriormente 72.7 horas en promedio de capacitación. Pero, es de

importancia revisar el grado de aprovechamiento con base en las calificaciones otorgadas a auditores y personal de apoyo.

En el periodo que corresponde a 2011 – 2015 la calificación promedio obtenida fue 9.4 puntos. En 2016, la calificación promedio de las acciones de capacitación, de igual forma resultó de 9.4 equivalente de 94 puntos sobre 100.

Gráfica GR.4.- Calificación promedio del Programa Anual de Capacitación de la ASF



Se considera que la ASF cumple de forma satisfactoria, con los parámetros especificados en los criterios de evaluación del indicador, al estar por arriba de cuando menos de una calificación promedio de 85 sobre 100.

Uno de los objetivos de las acciones de capacitación que la ASF contempla, es buscar que los auditores y su personal de apoyo, deben mantener su competencia profesional a través de programas de desarrollo profesional continuo.

I.GA.RH.III Calificación: 4

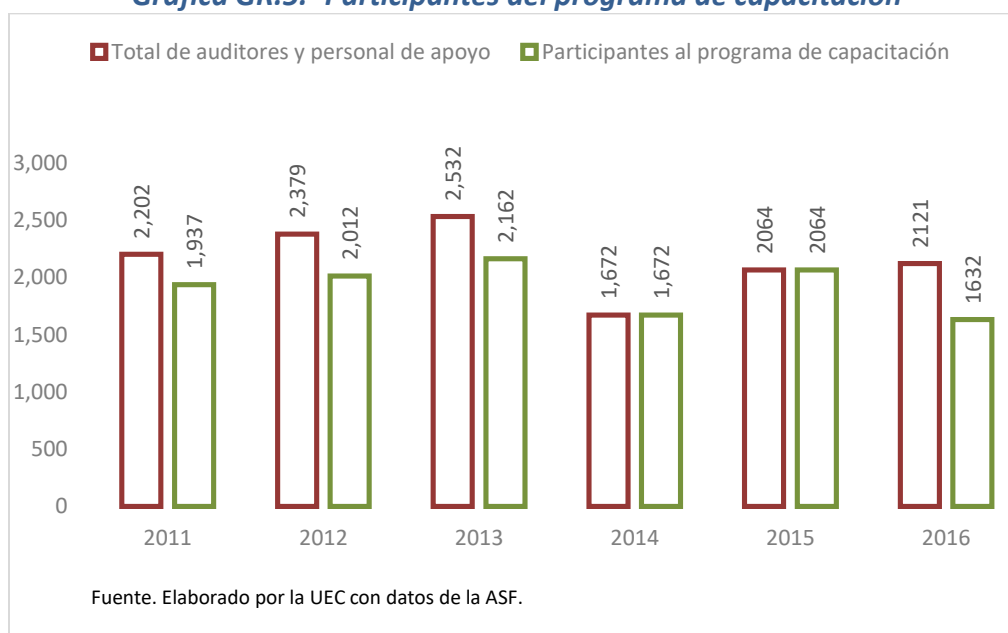
I.GA.V Porcentaje de cobertura del Programa Anual de Capacitación

De la organización y coordinación de las acciones de capacitación para auditores y personal de apoyo de la ASF, uno de los aspectos relevantes es la cobertura de las actividades derivadas del programa de capacitación implementado.

Recordemos que las acciones de capacitación de la ASF se desarrollaron con base en el modelo 70/20/10, para lo cual se definieron tres programas de forma integral: *i.-* el Programa Institucional de Capacitación (PIC), *ii.-* programa de Desarrollo de Competencias de Gestión, y *iii.-* el programa de Capacitación Compartida (Programa Abierto), que se desarrolla de forma interinstitucional entre la ASF, las EFSL, ASOFIS, PROFIS y otros organismos.

Conforme a la información proporcionada por la Auditoría Superior de la Federación, se realiza el análisis del periodo 2011-2016, el cual se muestra en la gráfica siguiente; cabe señalar que los datos correspondientes para los periodos 2014, 2015 y 2016 corresponden al número de personal de estructura y prestadores de servicio profesional, estrictamente de las áreas auditoras de la ASF:

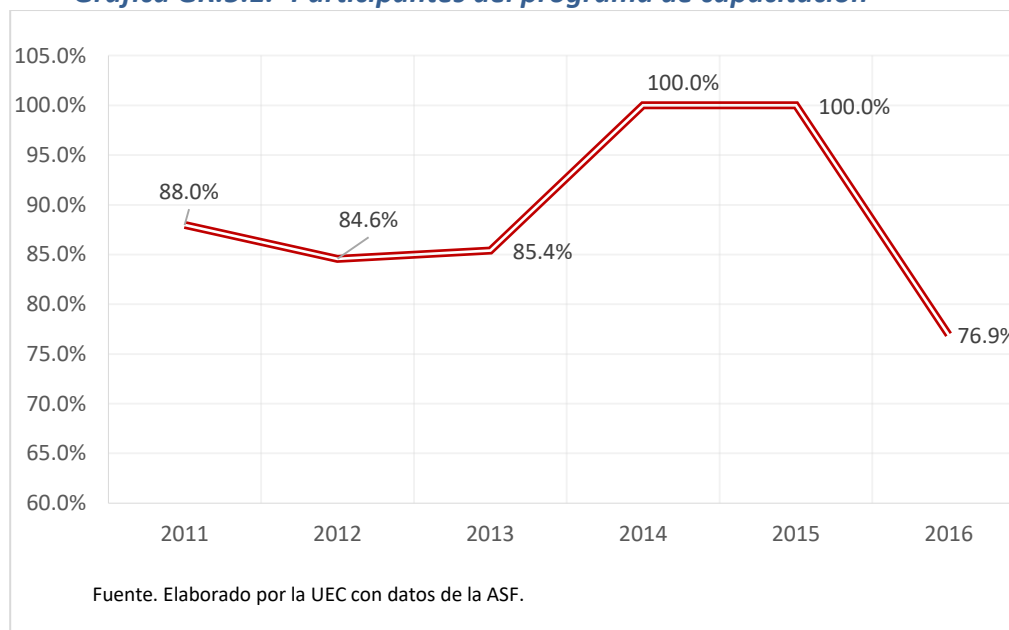
Gráfica GR.5.- Participantes del programa de capacitación



En los tres primeros años (2011-2013), se observa una tendencia creciente en el número de participantes, alcanzando su mayor cifra en el 2013 (2,162); sin embargo, para el 2014 se logra integrar en el programa de capacitación de la ASF a 1 mil 672 participantes, y en el 2015 se alcanza la participación de 2 mil 64 servidores públicos en este programa y, para el 2016 se alcanza la menor cifra en el periodo de estudio, con un total de 1 mil 632 participantes.

En razón de lo anterior, la cobertura en promedio que se presenta para el periodo 2011 – 2016 es del 89.1 %, alcanzando el punto máximo en 2014 y 2015 con el 100 % del total de auditores y personal de apoyo.

Gráfica GR.5.1.- Participantes del programa de capacitación



La grafica muestra que en cuatro años del periodo 2011-2016 estuvieron por debajo de la cobertura promedio del periodo de estudio, solo los años 2014 y 2015 alcanza un 100% de cobertura.

Con base en los criterios de evaluación determinados en la ficha técnica del indicador, se muestra que para el 2016 la ASF no cumple de forma satisfactoria con el parámetro evaluativo, ya que señala que la cobertura del programa anual de capacitación debe contemplar al menos el 85% respecto al total de los auditores y su personal de apoyo. Con el 76.9% de cobertura logrado por la ASF, obtiene una calificación de “1”, conforme a

los criterios citados, los cuales para este parámetro indica que “la cobertura del Programa Anual de Capacitación respecto al total de los auditores y su personal de apoyo es de al menos 70%”.

I.GA.RH.IV Calificación: 1

VII.- Calificación de indicadores

En esta sección se recoge la calificación de los indicadores, con base en los criterios de evaluación definidos en el numeral III enunciados en conjunto con las fichas técnicas. En el proceso de evaluación del desempeño de la función de fiscalización de la ASF, se han contemplado los procesos administrativos que coadyuvan a la operación de la fiscalización superior y que se encuentran integrados dentro del marco normativo institucional de la ASF.

Para este efecto, se instrumentaron cinco indicadores con base en el catálogo de los mismos y que han sido aprobados por la CVASF, de los cuales se han obtenido las siguientes calificaciones:

Tabla 3.- Evaluación de indicadores

Id	Indicador	Calificación
I.GA.RH.I	Porcentaje de servidores públicos de la ASF incorporados al SFC	Resultado de Referencia
I.GA.RH.II	Rotación laboral del personal de la ASF	0
I.GA.RH.III	Número de horas promedio de capacitación de la ASF	4
I.GA.RH.IV	Calificación promedio del Programa Anual de Capacitación de la ASF	4
I.GA.RH.V	Porcentaje de cobertura del Programa Anual de Capacitación	1

En relación a los criterios de evaluación, la ASF cumple de forma adecuada con los parámetros previstos en dos indicadores; otro es el resultado de referencia por tratarse de

un indicador de nueva incorporación; por lo que se refiere a los indicadores “Rotación laboral del personal de la ASF” y “Porcentaje de cobertura del Programa Anual de Capacitación”, se considera que el proceso de gestión administrativa en su componente de recursos humanos, se encuentran deficiencias en el cumplimiento de los parámetros establecidos para su evaluación, por lo que se requiere identificar las áreas de oportunidad que fortalezca y maximice la gestión el capital humano de la institución.