León

León, Gto., a 5 de noviembre del 2018
Oficio no. CM/DESCI/0883/2018
Asunto: Resultados del Examen de la Función Pública

**Dr. Antonio Rivera Cisneros**
**Director General de la COMUDE León**
Presente

El **Examen de la Función Pública** es una acción implementada por la Contraloría Municipal cuyo objetivo es el de generar entre los servidores públicos el compromiso con la legalidad, lo que implica entre otras cosas, el conocimiento del marco jurídico bajo el cual se rige nuestro actuar; además de fortalecer el ejercicio responsable de la función pública para que los servidores se conduzcan con genuina responsabilidad y compromiso ético por el servicio público.

Por ello, anexo al presente se hace entrega del informe de resultados obtenidos por la dependencia /entidad a su cargo, de la aplicación de las siguientes 4 pruebas:

- Examen de la Función Pública
- Prueba de Fidelidad
- Auditoría Individual al Desempeño y
- Diagnóstico de necesidades de capacitación en materia de PBR – SED.

En cada una de las cuales, encontrará áreas de oportunidad para emprender acciones dirigidas a fortalecer la gestión gubernamental, el compromiso con la legalidad, el ejercicio responsable de la función pública y el conocimiento de la nueva cultura administrativa de Gestión para Resultados.

Solicitando tenga a bien informar a este Órgano de Control en un plazo de **5 días hábiles** posteriores a la recepción del presente, las acciones que emprenderá tendientes a mejorar los resultados obtenidos.

Lo anterior de conformidad a lo establecido en el artículo 108 primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 122 de la Constitución Política del Estado de Guanajuato; artículo 139 fracciones II, III y XV de la Ley Orgánica Municipal y 77 fracciones VII y VIII del Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato.

Agradeciendo sus atenciones al presente, quedo de usted.

Atentamente
"El trabajo todo lo vence"
"2018, Año de Manuel Doblado, Forjador de la Patria"

**C.P. Sandra María Gómez Luna**
**Encargada del Despacho de la Contraloría Municipal**

C.c.p. Mtro. Martín Millán Soberanes.- Director de Evaluación del Sistema de Control Interno.- Para su seguimiento de procedencia.

*Plaza Principal s/n*
*Zona Centro de León, Gto.*
*C.P. 37000*
*Tel. (477) 788 0000*
*Ext. 1420, 1421 Y 1438*
*www.leon.gob.mx*

*CONTRALORÍA*
*Municipal*

MMS/JH

León

GOBIERNO MUNICIPAL

# Informe de Resultados

## Examen de la Función Pública 2018

**Comisión Municipal del Deporte**

**Contraloría Municipal de León**

# Contenido

1. OBJETIVO Y ALCANCE ..... 3
2. FUNDAMENTO LEGAL ..... 4
3. POBLACIÓN OBJETIVO ..... 4
4. HERRAMIENTA DE APLICACIÓN ..... 5
5. RESULTADOS OBTENIDOS ..... 5
5.1 EXAMEN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA ..... 5
5.2 PRUEBA DE FIDELIDAD ..... 7
5.3 AUDITORÍA INDIVIDUAL DEL DESEMPEÑO ..... 11
5.4 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PBR – SED ..... 14
6. CONCLUSIONES ..... 16
7. SEGUIMIENTO ..... 17

## 1. Objetivo y Alcance

Contribuir al adecuado desarrollo de la administración municipal a través del control interno, evaluaciones de la gestión municipal y desarrollo administrativo, es el fin máximo de éste Órgano de Control. Por ello, se dio a la tarea de implementar un mecanismo que permitiera evaluar a los servidores públicos municipales, respecto al marco legal sobre el cual se sustenta su función pública y obtener el grado de responsabilidad y compromiso que tiene por el servicio público.

Es por ello que el **Examen de la Función Pública, la Prueba de Fidelidad y la Auditoría Individual del Desempeño**, son acciones implementadas por la Contraloría Municipal, tendientes a *"Fomentar la cultura de actuación ética y de legalidad, como elementos indispensables para prevenir las prácticas de corrupción así como impulsar la mejora en la actuación y formación de los servidores públicos municipales"* meta plasmado en el Eje 5 Innovación y Buena Gobernanza, objetivo 5.4 Gobierno Honesto del Programa de Gobierno 2015 - 2018.

**El Examen de la Función Pública** busca generar entre los servidores públicos municipales el compromiso con la legalidad lo que implica el conocimiento del marco jurídico bajo el cual ha de regir su actuar, manteniendo la inquebrantable voluntad de cumplirlo y aplicarlo ante la premisa del interés público y el bienestar colectivo; además de contribuir a la mejora en la calidad del servicio público con servidores públicos conocedores de sus obligaciones.

Esta evaluación se avocó principalmente al conocimiento de las siguientes legislaciones:

I. Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato
II. Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato
III. Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato
IV. Reglamento interior de la Administración Pública del Municipio de León, Gto, y
V. Reglamento de Control Interno para la Administración Pública Municipal de León.

**La Prueba de Fidelidad** tiene por objeto fortalecer en los servidores públicos municipales el ejercicio responsable de la función pública, para que en su actuar diario se conduzcan bajo los principios de Honradez, Igualdad y No Discriminación, Imparcialidad, Interés Público, Legalidad, Rendición de Cuentas, Respeto y Transparencia asumiendo una genuina responsabilidad y compromiso ético e íntegro por el servicio público

En tanto que la **Auditoría Individual del Desempeño** tiene por objetivo el conocer el grado de aptitud y conocimiento que los servidores públicos tienen para desempeñar los puestos a los cuales están encomendados, siempre en apego a los principios de honradez,

legalidad, lealtad, eficiencia, imparcialidad y transparencia, previniendo con ello los actos ilícitos o indebidos y el abuso de autoridad.

Por último, en este año se incluyó el cuestionario **"Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en materia de PBR – SED"**, el cual tiene como objetivo identificar el grado de conocimiento de los servidores públicos del municipio de León de la metodología del marco lógico, presupuesto basado en resultados y sistema de evaluación del desempeño; esto para identificar las áreas de oportunidad para elaborar programas de capacitación adecuados sobre la materia. Lo anterior, en cumplimiento al área de oportunidad del Diagnóstico PBR – SED 2018 elaborado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

## 2. Fundamento Legal

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

- Artículo 108 primer párrafo, y
- Artículo 109 fracción II.

**Constitución Política del Estado de Guanajuato**

- Artículo 122

**Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato**

- Artículo 139 fracción II, fracción III y fracción XV.

**Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato.**

- Artículo 77 fracción VII y fracción VIII.

## 3. Población Objetivo

Los Directivos, son quienes tienen a su cargo la exigente tarea de ganarse la confianza y lealtad de sus seguidores, y la estima de la sociedad por el camino de la legalidad y el comportamiento ético. Por ello, es una condición necesaria que ejerzan un liderazgo ético, pues son ellos, son quienes tienen la misión de definir e infundir el espíritu que orientará a sus respectivas Dependencias

Por ello, en el presente ejercicio por tercer año consecutivo, se focalizó la aplicación del Examen de la Función Pública a los Directivos, Mandos Medios y Personal Administrativo.

## 4. Herramienta de Aplicación

La aplicación del Examen de la Función Pública se llevó a cabo de manera electrónica, mediante un sistema creado y administrado por la Dirección de Tecnologías de la Información, adscrita a la Dirección de Desarrollo Institucional, el cual estuvo hospedado en el sitio web:

http://www.leon.gob.mx/contraloria/programaanticorrupcion/evaluaciones

## 5. Resultados Obtenidos

### 5.1 Examen de la Función Pública

Busca generar entre los servidores públicos municipales el compromiso con la legalidad. Además de contribuir a la mejora en la calidad del servicio público con servidores públicos conocedores de sus obligaciones.

Para el presente año, se evaluó el conocimiento de los servidores públicos de temas elementales de 5 instrumentos normativos que rigen nuestro actuar como servidores públicos:

- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato.
- Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato
- Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato.
- Reglamento Interior de la Administración Pública del Municipio de León, Gto.
- Reglamento de Control Interno para la Administración Pública Municipal de León.

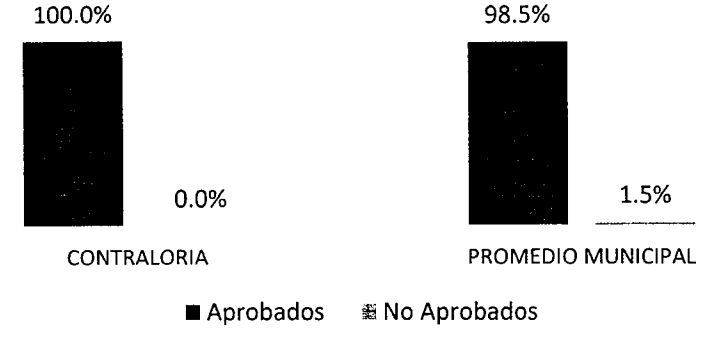
Sobre lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

Gráfica 1. Aplicación de Examenes

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

La **Comisión Municipal del Deporte** tuvo una participación del **92.2%** en la aplicación de las pruebas, respecto al personal programado.

Gráfica 2. Porcentaje de personal con resultado aprobatorio




Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

El porcentaje de aprobados de la **Comisión Municipal del Deporte** fue **superior** al promedio municipal.

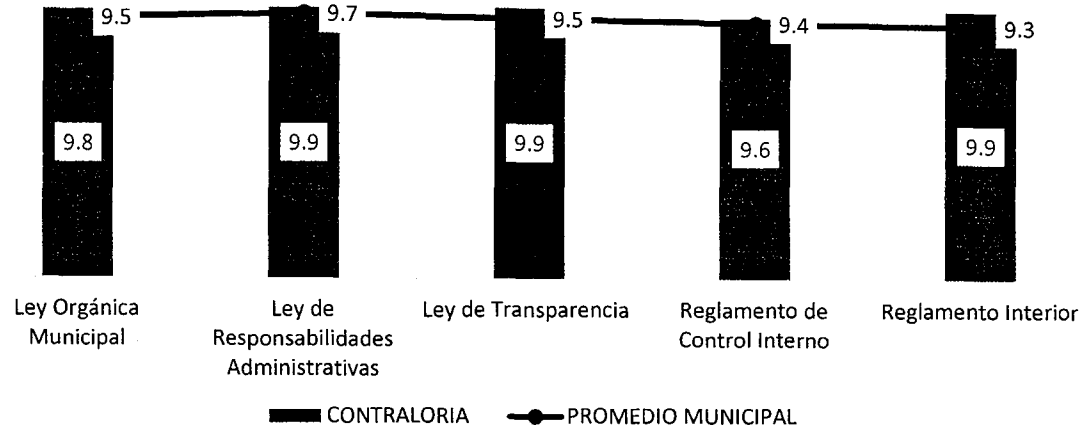
Grafica 3 Calificación Promedio

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

La calificación promedio obtenida por la **Comisión Municipal del Deporte** fue **igual** al promedio municipal.

Elaboró: JHA

Gráfica 4. Resultados por Ley Evaluada




Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

La **Comisión Municipal del Deporte**, tuvo calificaciones similares al promedio municipal; solo se observa una ligera área de oportunidad en lo referente al conocimiento del Reglamento Interior.

### 5.2 Prueba de Fidelidad

Es un instrumento diseñado para evaluar la percepción de los servidores públicos respecto a la observancia en sus lugares de trabajo de los siguientes Principios éticos que forman parte del Código de Ética de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato:

1. **Legalidad.-** Las y los servidores públicos en todo momento sometemos nuestra actuación a las atribuciones que las leyes, reglamentos y demás disposiciones legales confieren a nuestro empleo, cargo o comisión, por lo que conocemos y cumplimos las disposiciones que regulan el ejercicio de nuestras funciones y facultades.
2. **Eficiencia.-** Las y los servidores públicos actuamos conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de nuestras funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según nuestras responsabilidades y mediante el uso óptimo y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.
3. **Transparencia.-** Las y los servidores públicos privilegiamos el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia las solicitudes y peticiones de acceso, proporcionando la documentación que generamos, obtenemos, adquirimos, transformamos y/o conservamos; y en el ámbito de nuestra competencia, difundimos de manera proactiva la información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

Elaboró: JHA

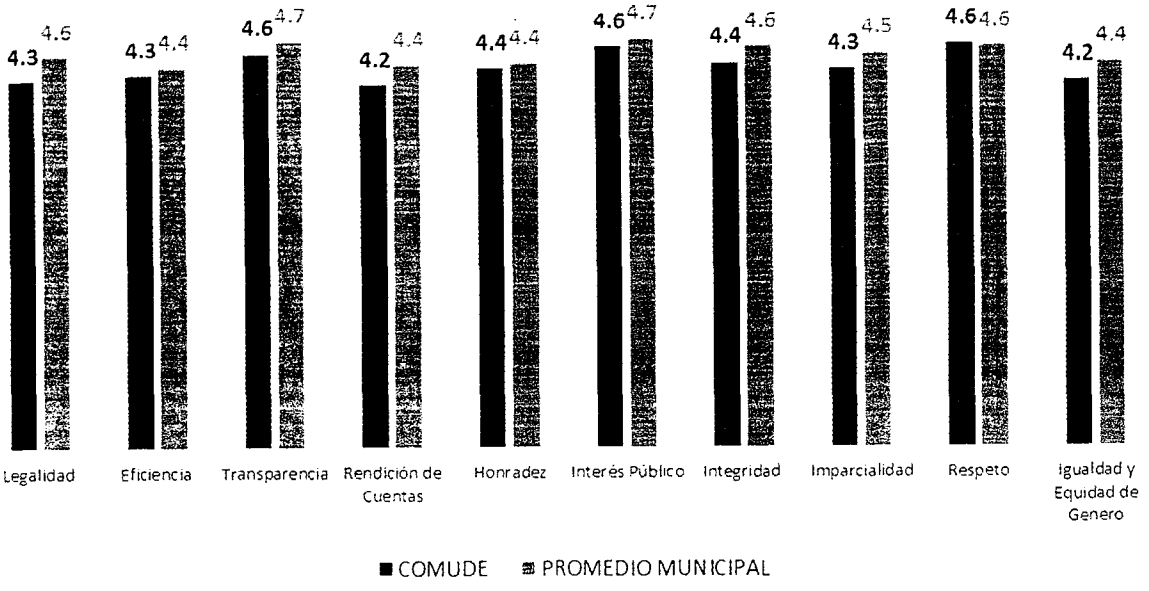
4. **Rendición de Cuentas.-** Las y los servidores públicos asumimos plenamente ante la sociedad y nuestras autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de nuestro empleo, cargo o comisión, por lo que informamos, explicamos y justificamos nuestras decisiones y acciones, y nos sujetamos a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de nuestras funciones por parte de la ciudadanía.
5. **Honradez.-** Las y los servidores públicos actuamos congruentemente con nuestra forma de pensamiento de manera justa, recta e integra sin utilizar nuestro empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscamos o aceptamos compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que estamos conscientes que ello compromete nuestras funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.
6. **Interés Público.-** Las y los servidores públicos actuamos buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.
7. **Integridad.-** Las y los servidores públicos nos conducimos con verdad y honestidad en los actos públicos y privados. Nos comprometemos a ser dignos de credibilidad y confianza frente a los ciudadanos. Demostramos así nuestra integridad como personas.
8. **Imparcialidad.-** Las y los servidores públicos damos a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no concedemos privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitimos que influencias, intereses indebidos o prejuicios afecten nuestro compromiso para tomar decisiones o ejercer nuestras funciones de manera objetiva.
9. **Respeto.-** Las y los servidores públicos nos conducimos con austeridad y sin ostentación, y otorgamos un trato digno y cordial a las personas en general y a nuestros compañeros de trabajo, considerando sus derechos, de tal manera que propiciamos el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia, el interés público, y el crecimiento personal.
10. **Igualdad y no discriminación**.- En atención a los Derechos Humanos las y los servidores públicos prestamos nuestros servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar o jurídica, el idioma, o en cualquier otro motivo.

Para lo cual, se aplicó un cuestionario de **19** reactivos agrupadas de la siguiente forma:

| Principio | Reactivo |
|---|---|
| Legalidad | En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad. |
| | En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad. |
| Eficiencia | Mi Director alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo |
| | Mi Director promueve la integración de nuestro equipo de trabajo. |
| Transparencia | En mi área actuamos con transparencia y legalidad. |
| | Mis superiores manejan de los recursos del área de manera responsable y austera |
| Rendición de Cuentas | En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios. |
| | En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar. |
| Honradez | Mi Director es un ejemplo de servicio público. |
| | Mi Director y compañeros son congruentes en lo que dicen y lo que hacen. |
| Interés Público | Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros (as). |
| | Trabajar en la Administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad. |
| Integridad | Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación. |
| | Mi institución es el mejor lugar para trabajar. |
| Imparcialidad | En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable. |
| Respeto | En mi área se promueve captar las sugerencias de nuestros (as) usuarios (as). |
| | Mi Director me trata con respeto, confianza y sin discriminación. |
| Igualdad y Equidad de Genero | En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación. |
| | En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación. |

Obteniendo los siguientes resultados:

Grafica 5. Principios Éticos




Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

En una escala del 1 al 5, donde 5 era la calificación máxima, se observa que la **Comisión Municipal del Deporte** presenta áreas de oportunidad en lo referente a: Igualdad y Equidad de Género, Rendición de Cuentas, Imparcialidad, Legalidad y Eficiencia.

**Tabla 1. Resultados por Reactivo**

| Principio | Reactivo | Calificación |
|---|---|---|
| Legalidad | En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad. | 4.2 |
| | En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad. | 4.3 |
| Eficiencia | Mi Director alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo | 4.3 |
| | Mi Director promueve la integración de nuestro equipo de trabajo. | 4.4 |
| Transparencia | En mi área actuamos con transparencia y legalidad. | 4.7 |
| | Mis superiores manejan de los recursos del área de manera responsable y austera | 4.4 |
| Rendición de Cuentas | En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios. | 4.5 |
| | En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar. | 3.9 |
| Honradez | Mi Director es un ejemplo de servicio público. | 4.6 |
| | Mi Director y compañeros son congruentes en lo que dicen y lo que hacen. | 4.2 |
| Interés Público | Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros (as). | 4.5 |
| | Trabajar en la Administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad. | 4.7 |
| Integridad | Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación. | 4.4 |
| | Mi institución es el mejor lugar para trabajar. | 4.4 |
| Imparcialidad | En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable. | 4.3 |
| Respeto | En mi área se promueve captar las sugerencias de nuestros (as) usuarios (as). | 4.4 |
| | Mi Director me trata con respeto, confianza y sin discriminación. | 4.9 |
| | En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación. | 4.1 |

Elaboró: JHA

| | | |
|---|---|---|
| Igualdad y Equidad de Genero | En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación. | 4.3 |

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno

Por reactivo evaluado, donde se observa la mayor área de oportunidad es en:

- En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.
- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.
- En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad y
- Mi Director y compañeros son congruentes en lo que dicen y lo que hacen.

### 5.3 Auditoría Individual del Desempeño

El objeto y alcance de la auditoría es conocer el grado de aptitud y conocimiento que los servidores públicos tienen para desempeñar los puestos a los cuales están encomendados, siempre en apego a los principios de honradez, legalidad, lealtad, eficiencia, imparcialidad y transparencia, previniendo con ello los actos ilícitos o indebidos y el abuso de autoridad.

Sus resultados vienen a reforzar a los obtenidos en las Auditorías de Control Interno, particularmente en lo referente a los siguientes Componentes:

**I. Ambiente de Control:**

Sentará las bases de integridad, autoridad, estructura, disciplina, valores y filosofía de la dependencia, entidad u Órgano Autónomo, con la finalidad de orientar el rumbo de la institución hacia la consecución de los propósitos institucionales.

Principio 1: Compromiso con la integridad y valores éticos.
Principio 2: Supervisión por parte del H. Ayuntamiento, la Alta Dirección y el Órgano interno de control.
Principio 3: Establecimiento de estructuras, asignación de autoridades y responsabilidades.
Principio 4: Reclutamiento, capacitación y retención de personas competentes.
Principio 5: Establecer la estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas.

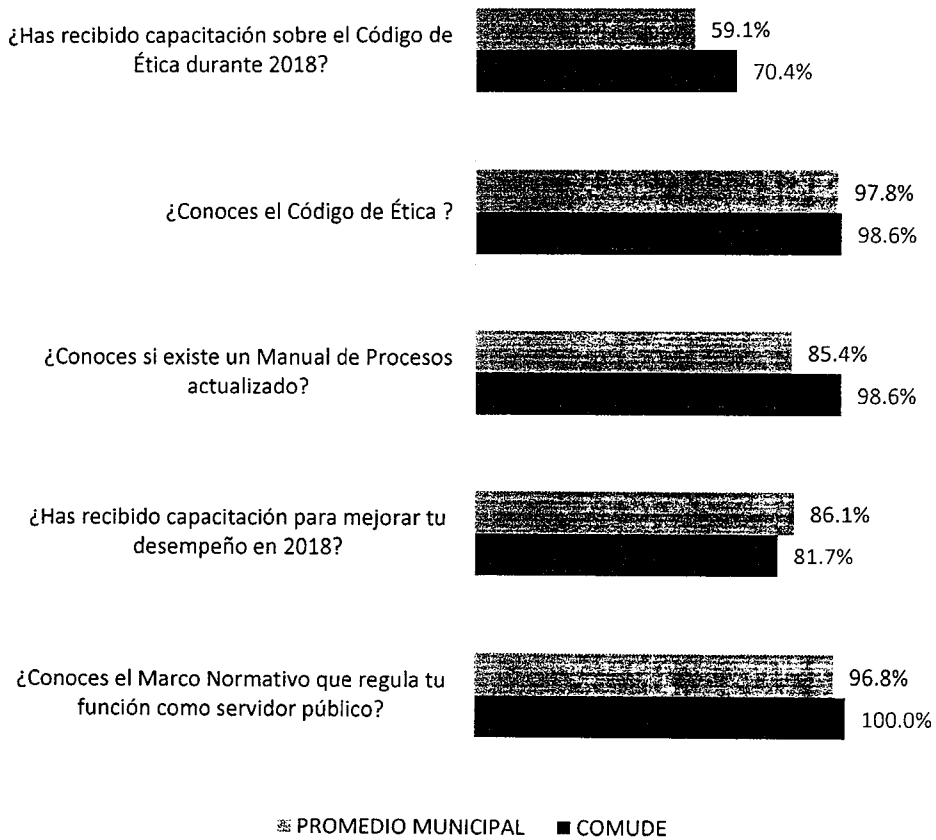
**II. Actividades de Control:**

Son aquellas acciones de las Dependencias, Entidades y Órganos Autónomos que a través de lineamientos, políticas y procedimientos buscan alcanzar los objetivos y metas institucionales; y responder a sus riesgos asociados, incluidos los de corrupción.

Principio 10: Seleccionar y desarrollar actividades de control que contribuyan a mitigar los riesgos a niveles aceptables.
Principio 11: Las Dependencias, Entidades y Órganos Autónomos seleccionarán y desarrollarán actividades de controles generales de información para apoyar el logro de los objetivos.
Principio 12: Las Dependencias, Entidades y Órganos Autónomos implementarán las actividades de control a través de políticas y procedimientos.

Obteniendo los siguientes resultados:

## Gráfica 6. Ambiente de Control

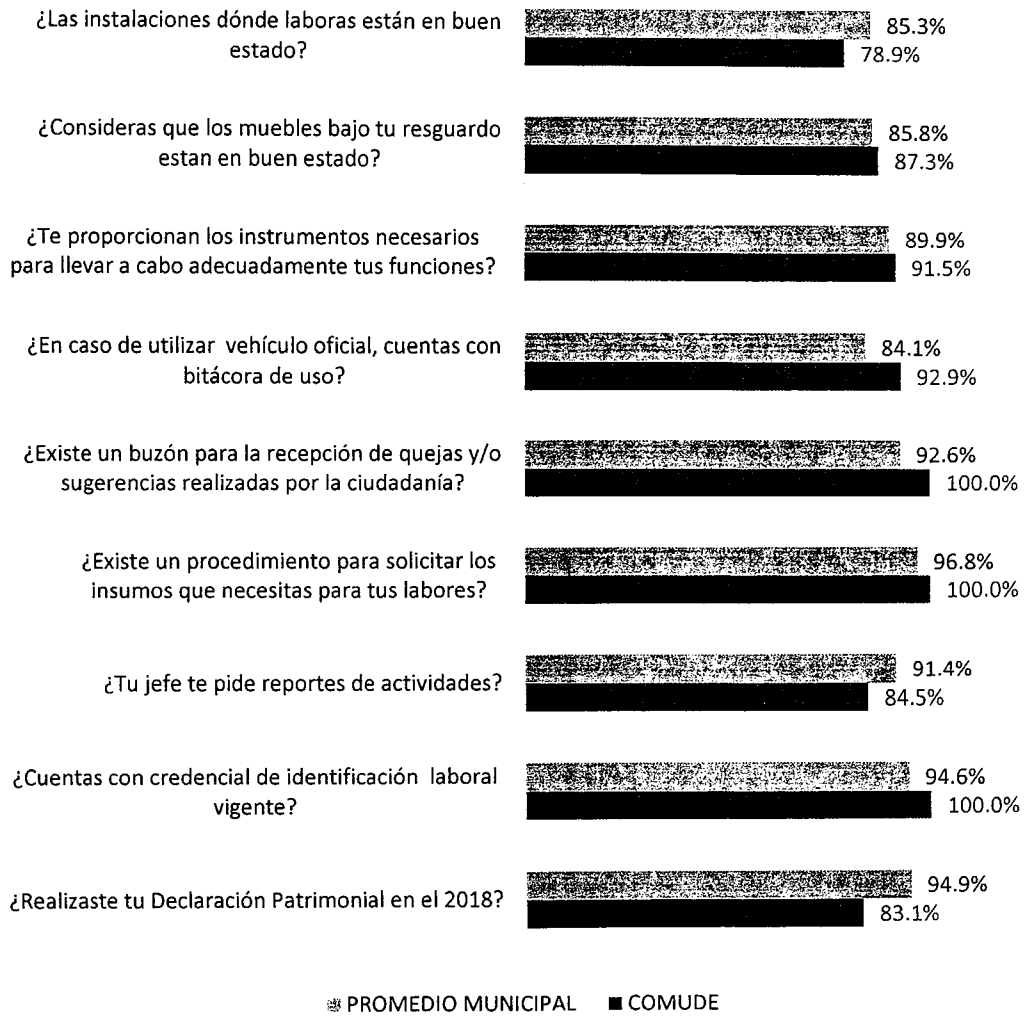



Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

Elaboró: JHA

En donde se identifican áreas de oportunidad para la **Comisión Municipal del Deporte,** particularmente en lo referente a la Capacitación del personal en sobre el Código de Ética y la Capacitación para la mejora del Desempeño.

## Gráfica 7. Actividades de Control




*Fuente: Dirección de Evaluación* del Sistema de Control Interno.

Respecto a Actividades de Control, se presentan áreas de oportunidad para la **Comisión Municipal del Deporte**, en lo referente al estado de las instalaciones físicas y la realización de la Declaración Patrimonial 2018.

Elaboró: JHA

## 5.4 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación PBR – SED

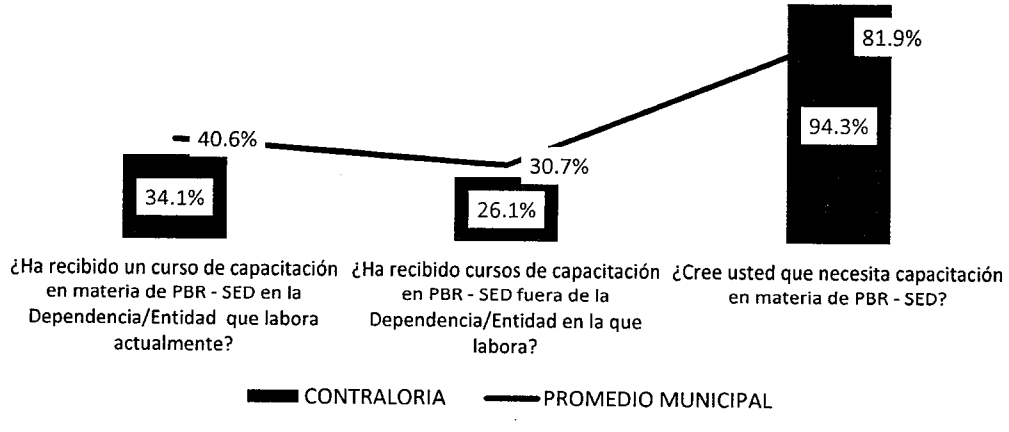
El Presupuesto Basado en Resultados (PbR) es un componente de la Gestión para Resultados (GpR), que consiste en el conjunto de actividades y herramientas que permiten apoyar las decisiones presupuestarias; en información que sistemáticamente incorpora consideraciones sobre los resultados del ejercicio de los recursos públicos, y que motiva a las instituciones públicas a lograrlos, con el objeto de mejorar la calidad del gasto, así como la mejora de los bienes y servicios públicos y promover la transparencia y rendición de cuentas.

El PbR es un proceso basado en consideraciones objetivas para mejorar la asignación y resultados del gasto público, con el objetivo de fortalecer las políticas, programas públicos y el desempeño institucional, cuyo aporte sea decisivo para generar condiciones sociales, económicas y ambientales para el desarrollo sustentable.

El Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) es el conjunto de elementos metodológicos con el que se realizan el seguimiento y la evaluación sistemática bajo la óptica de un enfoque de resultados. El SED brinda información para valorar objetivamente lo realizado, proporcionando los elementos necesarios para tomar decisiones sobre los procesos y programas en marcha, reforzándolos o modificándolos y asignando o reasignando los recursos, de ser necesario.

En este sentido, se llevó a cabo el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación sobre el PBR – SED, con el objetivo de identificar el grado de conocimiento que posee el personal de la **Comisión Municipal del Deporte** respecto a esta metodología; obteniendo los siguientes resultados:

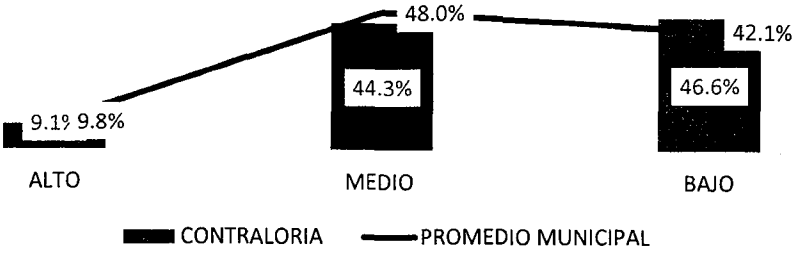
Gráfica 8. Capacitación PBR - SED




Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

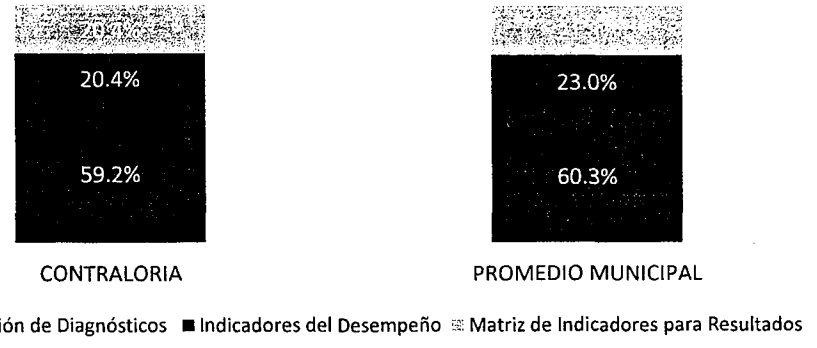
Elaboró: JHA

Gráfica 9. Mi nivel de conocimiento en los temas de PBR - SED es:




Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

Gráfica 10. ¿Qué temas le gustaria fortalecer en materia de PBR - SED?




Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

A pesar de que buena parte del personal que labora en la **Comisión Municipal del Deporte,** manifiesta haber recibido capacitación en materia de PBR - SED, consideran que aun requieren fortalecer su conocimiento en la materia, particularmente en lo concerniente al a Elaboración de Diagnostico.

## 6. Conclusiones

Como resultado de las evaluaciones practicadas a los servidores públicos que conforman a la **Comisión Municipal del Deporte Municipal** se observa lo siguiente:

**Generales:**

- Se tuvo una participación del **92.2%** del personal insaculado para aplicar las pruebas.

**En relación al Examen de la Función Pública:**

- El **98.6%** del personal obtuvo calificación aprobatoria, superior a **7.0.**
- La calificación promedio fue de **9.5**, que es igual al promedio municipal **(9.5)**.

**Respecto a la Prueba de Fidelidad:**

Existe área de oportunidad en el fortalecimiento de los siguientes principios: Igualdad y Equidad de Género, Rendición de Cuentas, Imparcialidad, Legalidad y Eficiencia.

**Respecto a la Auditoría Individual del Desempeño**

Se observan áreas de oportunidad en los siguientes aspectos:

- Ambiente de Control: Capacitación del Personal en materia de Ética y en Mejora del Desempeño.
- Actividades de Control: El estado físico de las instalaciones y la realización de la Declaración Patrimonial 2018.

**Respecto al Diagnóstico de necesidades de capacitación de PBR - SED**

- Formación del personal en la metodología del PBR – SED, particularmente en lo relacionado a la Elaboración de Diagnósticos.

Elaboró: JHA

## 7. Seguimiento

La Ley Orgánica Municipal establece en su artículo 131 que "El control interno, evaluación de la gestión municipal y desarrollo administrativo, tendrá como finalidad el contribuir al adecuado desarrollo de la administración municipal" los cuales estarán a cargo de la Contraloría Municipal; por otra parte, el Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, en el artículo 77, fracción VII faculta a la Contraloría Municipal a: "Participar, en los términos de su competencia, en el desarrollo administrativo de la gestión municipal y proponer las medidas conducentes a la elaboración, seguimiento y mejora de un modelo integral de la gestión pública municipal establece en el artículo".

Por ello, en el ejercicio de sus atribuciones la Contraloría Municipal, implementa el **Examen de la Función Pública, la Prueba de Fidelidad, la Auditoría Individual del Desempeño y el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en materia de PBR - SED,** como cuatro acciones tendientes a mejorar la gestión pública y reforzar entre los servidores públicos municipales el compromiso con la legalidad y el cumplimiento fiel y cabal del Código de Ética y Manual de Control Interno.

Por lo anterior, se hace entrega del presente Informe de Resultados , a fin de que la información contenida en el mismo, sea utilizada en el ámbito de su competencia, para la implementación de acciones de capacitación y formación de los servidores públicos, orientadas a la mejora continua y la promoción de un actuar ético en beneficio de la ciudadanía.

Sin más por el momento, quedo a sus órdenes.

**Atentamente**
**León, Guanajuato a 31 de octubre del 2018**
**"El trabajo todo lo vence"**
**"2018, Año de Manuel Doblado, Forjador de la Patria"**

**Mtro. Martín Millán Soberanes**
**Director de Evaluación del Sistema de Control Interno**

Elaboró: JHA