

León, Gto., 17 de diciembre del 2019
Oficio: CM/DESCI/0835/2010
Asunto: Resultados Examen de la Función Pública

Lic. José Alberto Martínez Aguayo
Director de General Desarrollo Institucional
P r e s e n t e.

El **Examen de la Función Pública** es una acción implementada por la Contraloría Municipal cuyo objetivo implica el conocimiento del marco jurídico bajo el cual se rige nuestro actuar; además de fortalecer el ejercicio responsable de la función pública con la finalidad de que para que los servidores se conduzcan con genuina responsabilidad y compromiso ético que para tal efecto exige su nombramiento.

Por ello, anexo al presente se hace entrega del **Informe de Resultados** obtenidos por la dependencia a su cargo de la aplicación de las siguientes pruebas:

- Examen de la Función Pública;
- Prueba de Fidelidad y
- Auditoría Individual del Desempeño

Los cuales fueron **SATISFACTORIOS** de acuerdo al promedio requerido.

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 artículo 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"
"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"



98 Lic. Leopoldo Edgardo Jiménez Soto
Contralor Municipal CONTRALORIA MUNICIPAL
LEON, GTO.

C.c.p Lic. Ma. Esther Hernández Becerra. Directora de Evaluación del Sistema de Control Interno. Para seguimiento
MEHB/ALSH

Contraloría
Municipal

León, Gto., 17 de diciembre del 2019
Oficio: CM/DESCI/0835/2010
Asunto: Resultados Examen de la Función Pública

Lic. José Alberto Martínez Aguayo
Director de General Desarrollo Institucional
P r e s e n t e.

El **Examen de la Función Pública** es una acción implementada por la Contraloría Municipal cuyo objetivo implica el conocimiento del marco jurídico bajo el cual se rige nuestro actuar; además de fortalecer el ejercicio responsable de la función pública con la finalidad de que para que los servidores se conduzcan con genuina responsabilidad y compromiso ético que para tal efecto exige su nombramiento.

Por ello, anexo al presente se hace entrega del **Informe de Resultados** obtenidos por la dependencia a su cargo de la aplicación de las siguientes pruebas:

- Examen de la Función Pública;
- Prueba de Fidelidad y
- Auditoría Individual del Desempeño

Los cuales fueron **SATISFACTORIOS** de acuerdo al promedio requerido.

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 artículo 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"
"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

 Lic. Leopoldo Edgardo Jiménez Soto
Contralor Municipal. CONTRALORIA MUNICIPAL
LEON, GTO.

C.c.p Lic. Ma. Esther Hernández Becerra. Directora de Evaluación del Sistema de Control Interno. Para seguimiento
MEHB/ALSH

Contraloría
Municipal

Informe de Resultados

Examen de la Función Pública, Prueba de Fidelidad y Auditoría Individual al Desempeño

Entidad:

Dirección General de Desarrollo Institucional

Aplicado a:

Servidores públicos insaculados

Evaluador:

***Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno
Contraloría Municipal***

Resultado: **Satisfactorio**

Fecha: Diciembre 2019

CONTENIDO

1. OBJETIVO Y ALCANCE.....	3
2. FUNDAMENTO LEGAL	3
3. POBLACIÓN OBJETIVO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
4. HERRAMIENTA DE APLICACIÓN.....	4
5. RESULTADOS OBTENIDOS	5
5.1 EXAMEN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	5
5.2 PRUEBA DE FIDELIDAD	7
5.3 AUDITORÍA INDIVIDUAL DEL DESEMPEÑO	10
6. CONCLUSIONES.....	13
7. SEGUIMIENTO	14

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, mediante la meta plasmadas en el Nodo León Compacto, Inteligente y Conectado, estrategia Gobierno Abierto, programa Gobierno Facilitador, del Programa de Gobierno 2018-2021.

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.

2. Fundamento Legal

Elaboró: MMMV

Dirección General de Desarrollo Institucional

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.

Acuerdo para la realización del procedimiento para la aplicación del examen de la función pública 2019 para los servidores públicos del municipio de León, Guanajuato, expedido el 15 de julio del 2019.

3. Población Objetivo

El Examen de la Función Pública está dirigido a personal administrativo, mandos medios, o directivos de las dependencias y entidades que integran la administración pública municipal, particularmente a aquellos que tienen contacto directo con la ciudadanía y que de acuerdo al análisis de riesgos son más propensos a presentar actos de corrupción.

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

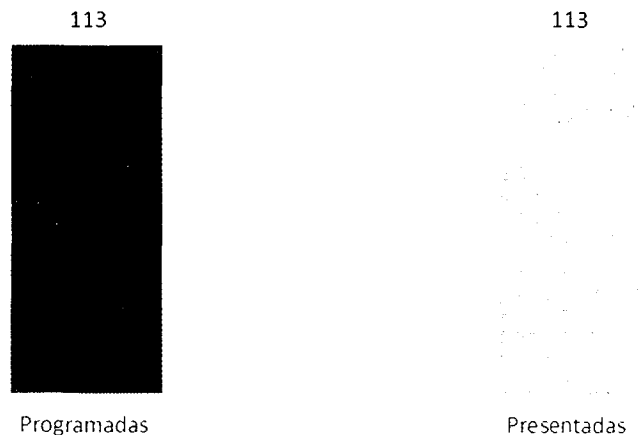
Busca generar entre los servidores públicos municipales el compromiso con la legalidad. Además de contribuir a la mejora en la calidad del servicio público con servidores públicos conocedores de sus obligaciones.

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. Pruebas Aplicadas



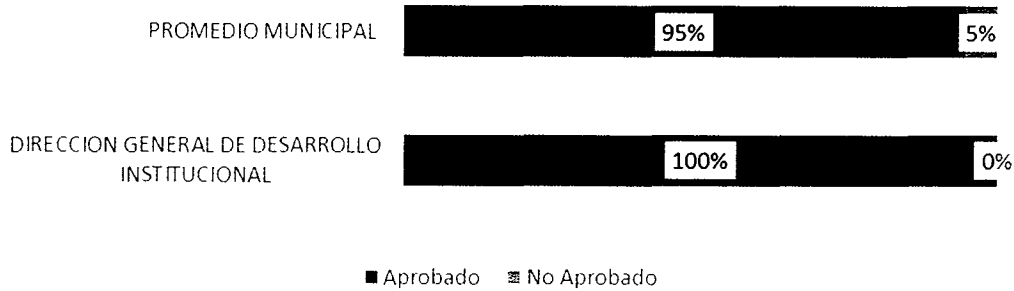
Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

La Dirección General de Desarrollo Institucional tuvo una participación del **100%** en la aplicación de las pruebas, respecto al personal programado.



Dirección General de Desarrollo Institucional

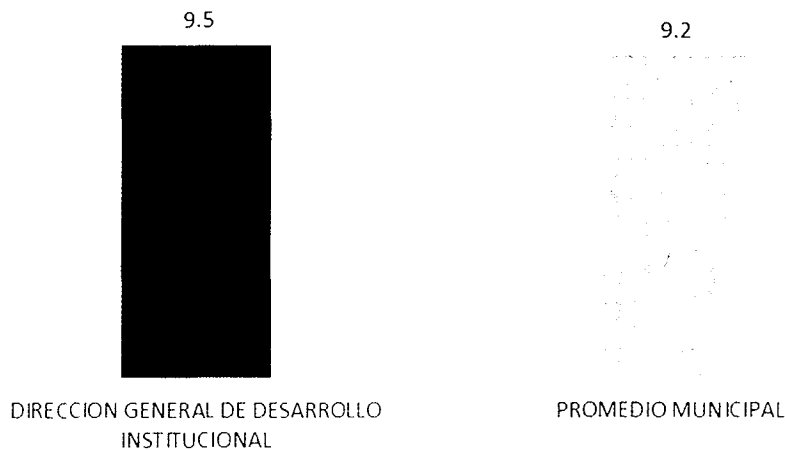
Gráfica 2. Porcentaje de personal con calificación aprobatoria



Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

El porcentaje de aprobados de la Dirección General de Desarrollo Institucional fue **superior** al promedio municipal.

Gráfica 3. Calificación Promedio

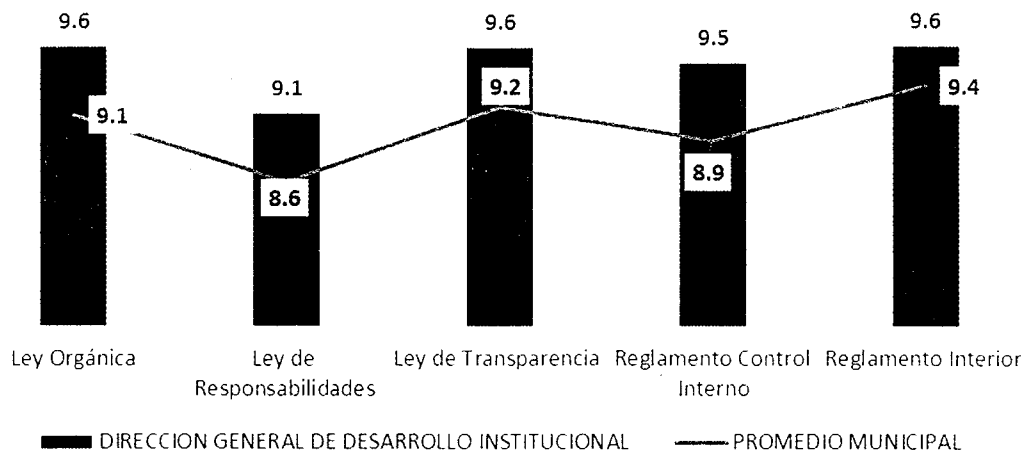


Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

La calificación promedio obtenida por la Dirección General de Desarrollo Institucional fue **Superior** al promedio municipal.



Gráfica 4. Resultados por Ley Evaluada



Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

La Dirección General de Desarrollo Institucional, tuvo **calificaciones superiores** al promedio municipal en todas las leyes y reglamentos evaluados.

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 privilegamos 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.
4. **Rendición de Cuentas.**- Las y los servidores públicos asumimos plenamente ante la sociedad y nuestras autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de

Elaboró: MM



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.

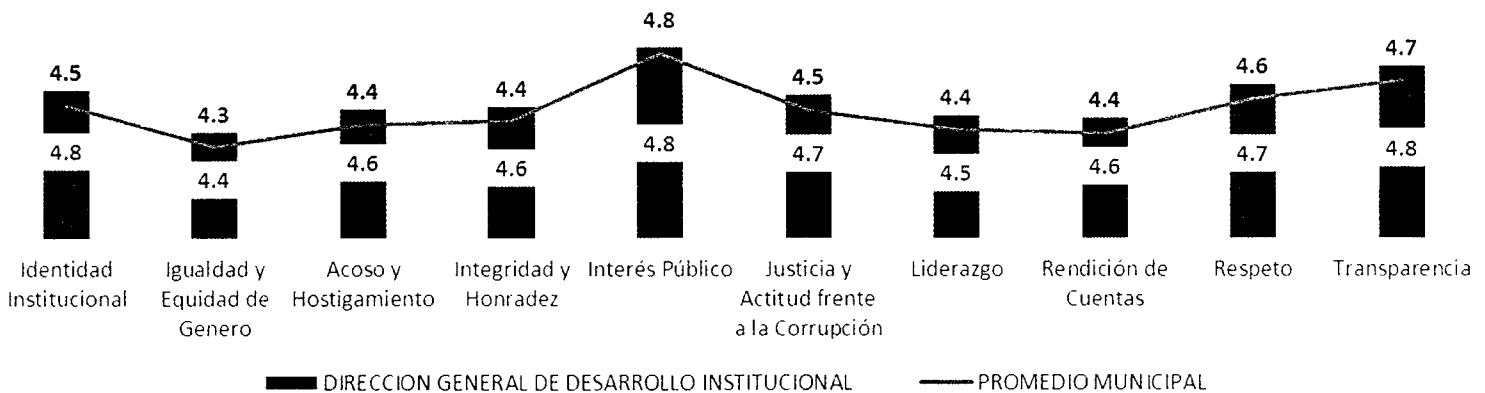
5. **Honradez.-** Las y los servidores públicos actuamos congruentemente con nuestra forma de pensamiento de manera justa, recta e íntegra sin utilizar nuestro empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscamos o aceptamos 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 **16 reactivos** agrupadas de la siguiente forma:

Dirección General de Desarrollo Institucional

Principio Ético	Reactivo
Identidad Institucional	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.
Igualdad y Equidad de Género	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.
Acoso y Hostigamiento	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.
Integridad y Honradez	Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.
	Mi jefe (a) es un ejemplo de servicio público.
Interés Público	Trabajar en la Administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.
Justicia y Actitud frente a la Corrupción	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.
Liderazgo	Mi jefe (a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo
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.
Respeto	En mi área se promueve captar las sugerencias de nuestros (as) usuarios (as).
	Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.
Transparencia	En mi área actuamos con transparencia y legalidad.
	Mis superiores manejan de los recursos del área de manera responsable y austera

Gráfica 5. Evaluación de Principios Éticos



Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

Obteniendo los siguientes resultados:

En una escala del 1 al 5, donde 5 era la calificación máxima, se observa que la **Dirección General de Desarrollo Institucional** presenta buenos resultados en todos los principios evaluados, además de encontrarse por encima del promedio municipal para todos ellos.

Elaboró: MM



Dirección General de Desarrollo Institucional

Tabla 1. Resultados por Reactivo			
Principio Ético	Reactivo	DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	PROMEDIO MUNICIPAL
Identidad Institucional	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	4.8	4.5
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.	4.2	4.1
	En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	4.7	4.5
Acoso y Hostigamiento	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	4.6	4.4
Integridad y Honradez	Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	4.5	4.4
	Mi jefe (a) es un ejemplo de servicio público.	4.6	4.5
Interés Público	Trabajar en la Administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	4.8	4.8
Justicia y Actitud frente a la Corrupción	En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	4.7	4.4
	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	4.7	4.5
Liderazgo	Mi jefe (a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo	4.5	4.4
Rendición de Cuentas	En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	4.8	4.6
	En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	4.4	4.2
Respeto	En mi área se promueve captar las sugerencias de nuestros (as) usuarios (as).	4.7	4.5
	Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	4.8	4.6
Transparencia	En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	4.9	4.8
	Mis superiores manejan de los recursos del área de manera responsable y austera	4.7	4.5

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno


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

- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.

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:

Elaboró:  MV

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.

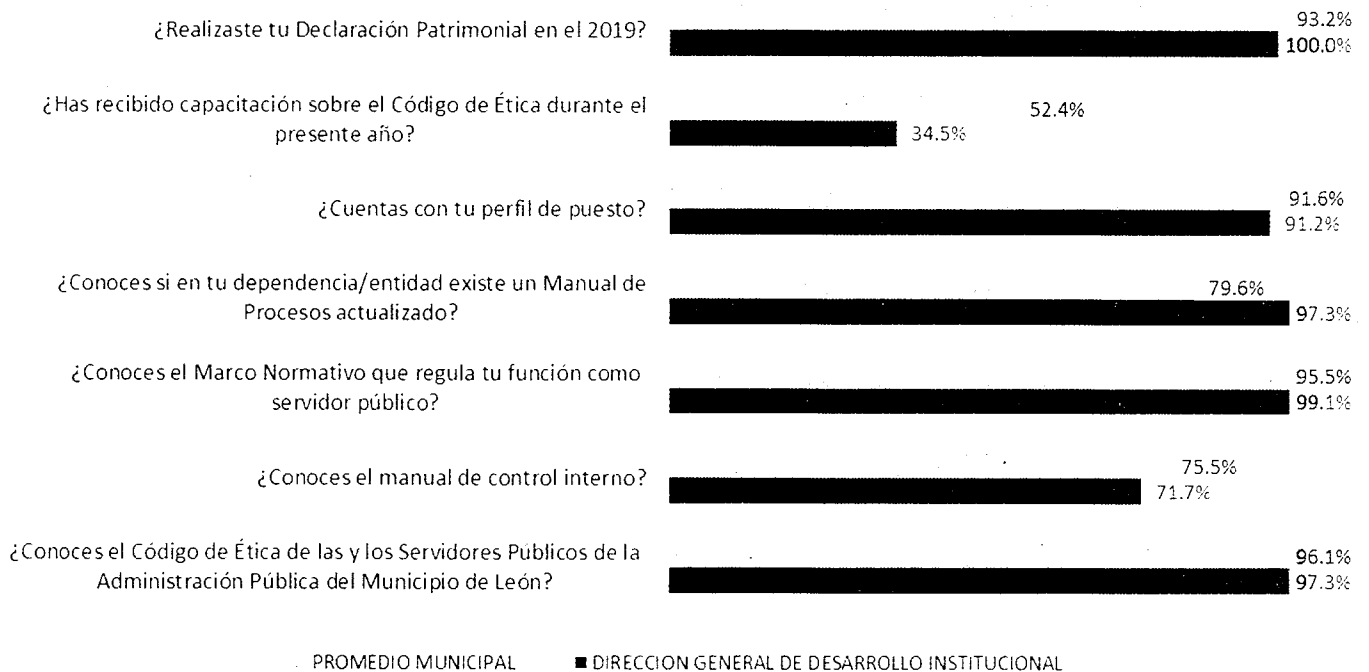
II. Administración de Riesgos:

El cual identificará, monitoreará, medirá, responderá y mantendrá alerta a la Dependencia, Entidad u Órgano Autónomo de los posibles riesgos que enfrenten sus procesos internos.

III. 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.

Gráfica 6. Ambiente de Control



Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno

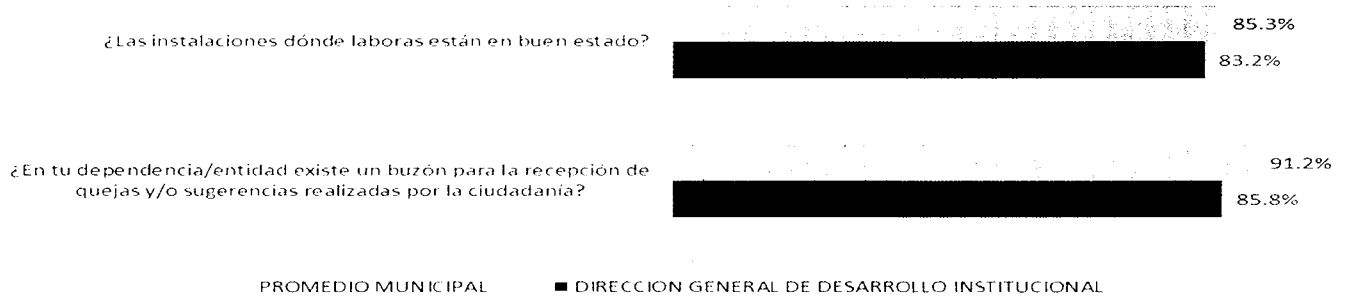
Obteniendo los siguientes resultados:

Respecto al Ambiente de Control se detectan áreas de oportunidad en la **Capacitación al personal sobre el Código de Ética y el Manual de Control Interno.**

Elaboró: M...V

Dirección General de Desarrollo Institucional

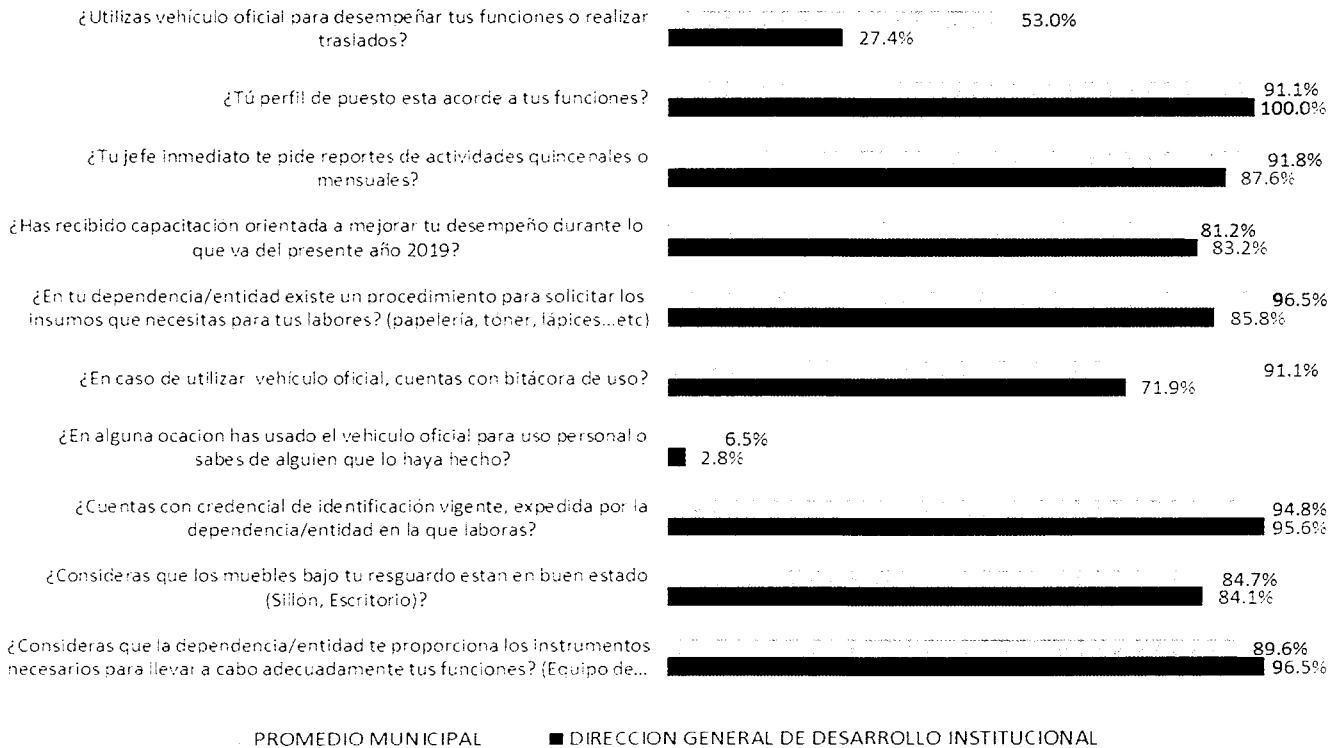
Gráfica 7. Administración de Riesgos



Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

Respecto al Ambiente de Riesgos, la menor calificación se obtuvo en el **estado de las Instalaciones**.

Gráfica 8. Actividades de Control



Respecto a las Actividades de Control, la mayor área de oportunidad se encuentra en la **existencia de un procedimiento para solicitar los Insumos que se necesitan para realizar labores**.

Elaboró: MMV

6. Conclusiones

Como resultado de las evaluaciones practicadas a los servidores públicos que conforman a la **Dirección General de Desarrollo Institucional** se observa como más relevante lo siguiente:

Generales:

- Se tuvo una participación del **100%** del personal insaculado para aplicar las pruebas.

En relación al Examen de la Función Pública:

- El **100%** del personal obtuvo calificación aprobatoria, superior a 7.0.
- La calificación promedio fue de 9.5 lo cual representa un resultado satisfactorio.

Respecto a la Prueba de Fidelidad:

- Se presentan buenos resultados para todos los principios evaluados, obteniendo una calificación mayor al promedio municipal para todos ellos.

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 Conocimiento del Manual de Control Interno.

No obstante, el presente documento cuenta con mayor información que se pone a su disposición a fin de que se identifiquen áreas de oportunidad en la dependencia /entidad a su cargo orientadas a mejorar el desarrollo administrativo y la gestión gubernamental.

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 y 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 17 de diciembre del 2019

"El trabajo todo lo vence"

"2019 Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"


Lic. Leopoldo Edgardo Jiménez Soto
Contralor Municipal