León
cada vez mejor
GOBIERNO MUNICIPAL

León, Gto., 02 de diciembre de 2020
Oficio no. CM/3819/2020
Asunto: Resultados del examen de la Función Pública

Ing. Enrique de Haro Maldonado
Director General de SAPAL
Presente

Con el gusto de saludarlo, mediante el presente me permito **agradecer** a usted el apoyo proporcionado para llevar a cabo el ejercicio de la aplicación del **Examen de la Función Pública, Prueba de Fidelidad y Auditoria Individual del Desempeño**, el cual fue llevado a cabo en fechas del 13 al 30 de octubre del presente.

En seguimiento al ejercicio, me permito entregarle copia anexa el **INFORME DE RESULTADOS** obtenidos por el ente a su cargo, en el cual encontrará las áreas de oportunidad detectadas por este Órgano de Control derivadas del análisis de los resultados.

Se le solicita, además, que en un plazo no mayor a **5 días hábiles** a partir de la notificación del presente se entregue a este Órgano de Control un plan de trabajo en cual se solventen las áreas de oportunidad observadas en el presente informe.

Sin otro particular de momento, quedo de usted.

Atentamente,
El trabajo todo lo vence
"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

Lic. Leopoldo Edgardo Jiménez Soto
Contralor Municipal

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

Informe de Resultados

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

Entidad Evaluada
SAPAL

Evaluador:
Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno

Fecha: Noviembre 2020

1. Antecedentes y metodología

En fecha 22 de septiembre del 2020, el Contralor Municipal emitió el Acuerdo para la realización del Examen de la Función Pública y Prueba de Fidelidad 2020, mediante el cual se expresa la metodología para la aplicación del mismo.

https://www.leon.gob.mx/contraloria/programaanticorrupcion/images/acuerdos/ACUERDO-EFP-2020.PD

La metodología que se siguió para realizar este ejercicio fue la siguiente:

I. Solicitud de información e identificación total de servidores públicos
II. Capacitación previa a la aplicación a enlaces
III. Difusión de guía de estudio y fechas de aplicación
IV. Periodo de aplicación
V. Obtención de resultados.

2. Objetivo y Alcance

Con el objetivo de fomentar la actualización del conocimiento en áreas de la administración pública municipal; así como de los resultados de estos, poder contar con indicadores y estadísticas que permitan la obtención de un diagnóstico en el que se reflejé las áreas de oportunidad que permitan sean fortalecidas entre los servidores públicos de las dependencias y entidades, este órgano de control aplica anualmente el Examen de la Función Pública, la Prueba de Fidelidad y la Auditoría Individual del Desempeño.

Los resultados obtenidos en el examen de la función pública tienen un valor de 10% para la Evaluación Individual del Desempeño de los Servidores Públicos que realiza anualmente la Dirección General de Desarrollo Institucional para la administración centralizada.

El Examen de la Función Pública de la cual se espera obtener el grado de conocimiento de las leyes y reglamentos evaluados, los cuales son de conocimiento general en el quehacer diario de los servidores públicos.

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** de la cual se espera indicadores que midan el grado en el que los servidores públicos se rigen bajo los principios rectores y valores éticos incluidos en el Código de Ética de las y los servidores públicos de León.

En tanto que la **Auditoría Individual del Desempeño** de la cual se espera obtener indicadores del grado de implementación de controles en las actividades y procedimientos del quehacer diario de los servidores públicos, con base en los puntos de interés del Manual de Control Interno de la Administración Pública Municipal de León.

El cuestionario del **Diagnostico PBR-SED** se realizará con la finalidad de conocer las necesidades de capacitación en ambos temas. Este cuestionario se realizó únicamente a aquellos servidores públicos cuyas actividades propias del perfil de puesto estén relacionadas con estos temas por la naturaleza de este. Los resultados obtenidos de este cuestionario se notificarán directamente a la Dirección General de Desarrollo Institucional y a la Tesorería Municipal.

3. Fundamento Legal

Artículo 139 fracciones II, III y XV de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato; y artículo 81 fracciones VII y VIII del Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato.

4. Población Objetivo

A. Para la **administración centralizada** se consideraron aquellos servidores públicos con puestos de Agente A y B, Comisario, Armero, Oficial, Oficial Unidad Análisis, Policía Unidad Análisis, Primer y Segundo Comandante, Coordinador Operativo, Subinspector, Suboficial, Suboficial U. Análisis y Reacción, Suboficial Unidad Análisis, Supervisor Operativo, Policía Primero Unidad Análisis, Analista Técnico/Analista Administrativo, Profesional/Supervisor, Profesionista/ Jefe de Área, Coordinador/Profesionista Especializado, Subdirector, Director de Área 1 y 2, Director General 1 y 2 y Titular de Dependencia.

B. Para la **administración descentralizada** se consideraron todos los servidores públicos con escolaridad mínima de universidad.

5. Herramienta de Aplicación y reportes

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

Para obtener los resultados generados en el presente informe, se obtuvieron los reportes detallados a continuación de la plataforma mencionada:

- Reporte por usuario y por dependencia del avance de las pruebas
- Reporte por usuario y por dependencia del Examen de la Función Pública, de los temas y preguntas contestadas
- Reporte por usuario y por dependencia de la Prueba de Fidelidad, de los temas y preguntas contestadas
- Reporte por usuario y por dependencia de la Auditoría Individual, de los temas y preguntas contestadas
- Reporte por usuario y por dependencia del PBR-SED de las preguntas contestadas
- Reporte por usuario de la encuesta

6. Resultados Obtenidos

El SAPAL contó con un total de **351** servidores públicos que cumplieron con los criterios establecidos previamente para la aplicación, de los cuales el **100%** participo en la aplicación de las pruebas programadas.

En particular, por prueba aplicada se obtuvieron los siguientes resultados.

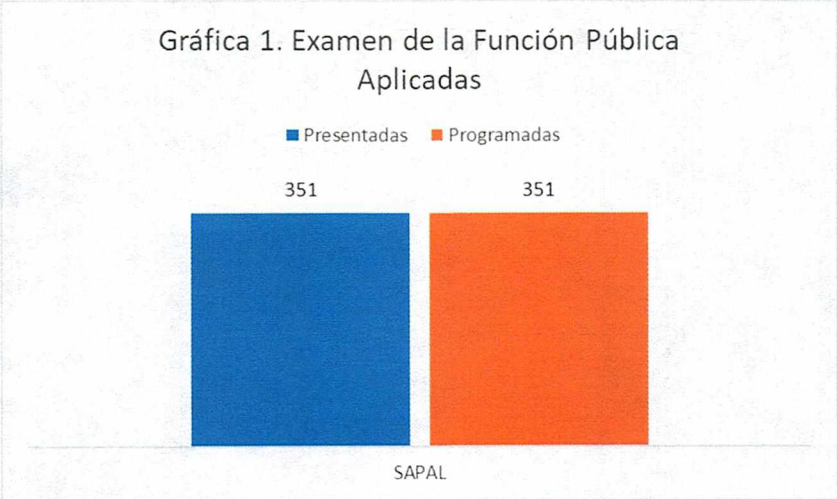
6.1 Examen de la Función Pública

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.

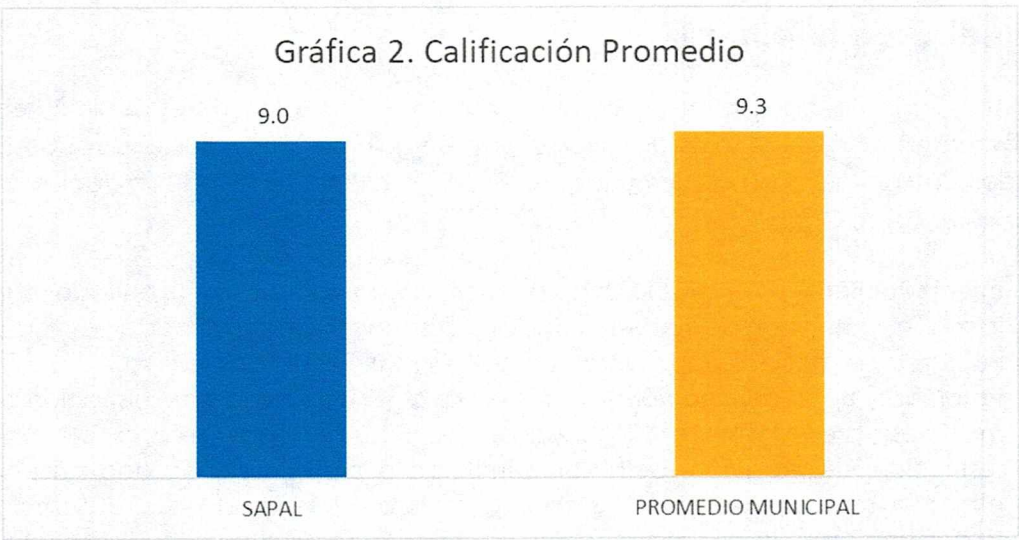
Sobre lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:



Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

El SAPAL tuvo una participación del **100%** en la aplicación de las pruebas del personal programado, de los cuales el **99% contó con una calificación aprobatoria.**

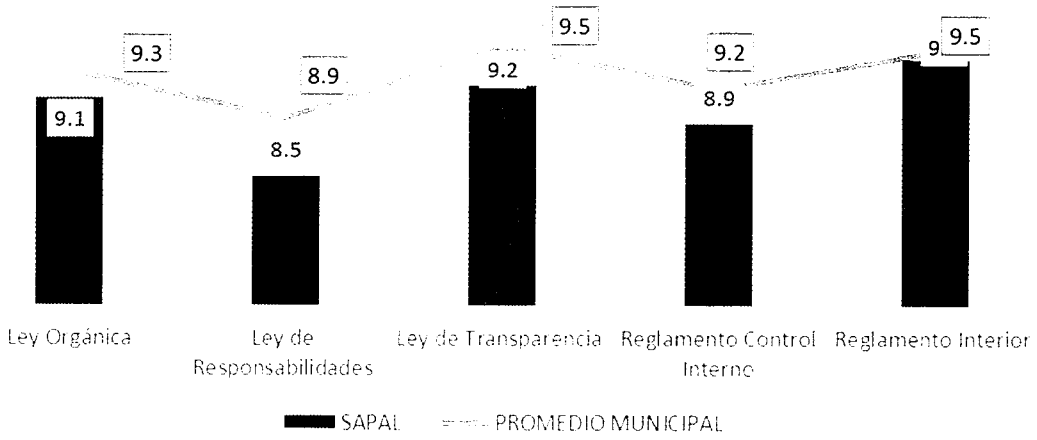
Cinco servidores públicos no contaron con calificación aprobatoria.



Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

El SAPAL obtuvo una calificación promedio de **9.0** en el Examen de la Función Pública.

Gráfica 3. Resultados por Ley Evaluada



Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

El **SAPAL** tuvo calificaciones satisfactorias en tres de las cinco leyes evaluadas, presentando área de oportunidad en la **Ley de Responsabilidades Administrativas y Reglamento de Control Interno**

6.2 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. **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.
2. **Igualdad y no discriminación.-** Las personas al servicio de la administración pública municipal, prestamos nuestros servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, segregación racial, antisemitismo 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 o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
3. **Integridad. -** Las y los servidores públicos actuamos siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo,

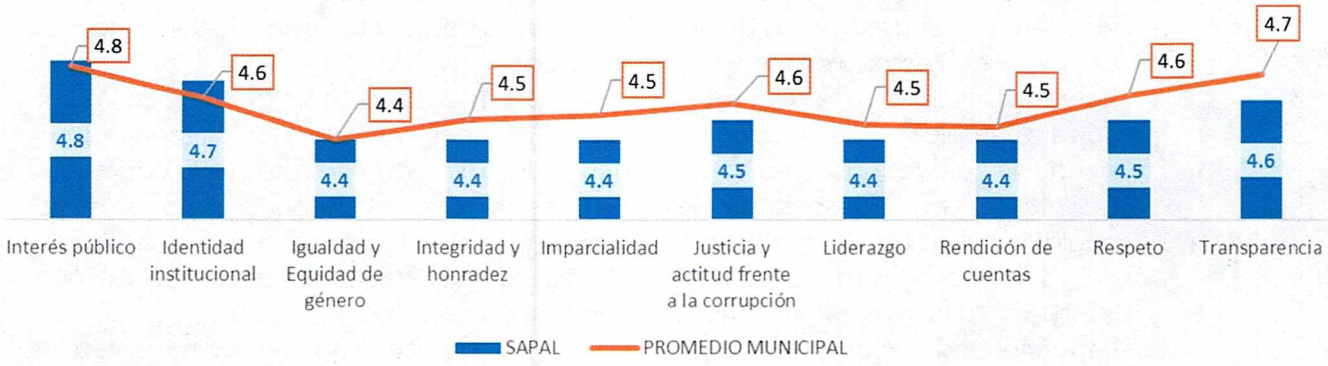
comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar nuestra conducta para que impere en nuestro desempeño una ética que responda al interés público y generemos certeza plena de nuestra conducta frente a todas las personas con las que nos vinculemos u observen nuestro actuar.

4. **Honradez.-** Las y los servidores públicos nos conducimos con rectitud 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.
5. **Imparcialidad. -** Las y los servidores públicos damos a la ciudadanía, y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitimos que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten nuestro compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.
6. **Liderazgo**. - Las y los servidores públicos somos guía, ejemplo y promotores del Código de Ética; fomentamos y aplicamos en el desempeño de nuestras funciones los principios que la Constitución y la ley nos imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.
7. **Rendición de Cuentas. -** Las y los servidores públicos asumimos plenamente ante la sociedad y sus 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.
8. **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 y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propiciemos el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.
9. **Transparencia. -** Las y los servidores públicos en el ejercicio de nuestras funciones privilegiamos el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generamos, obtengamos, adquiramos, transformamos o conservamos; y en el ámbito de nuestra competencia, difundimos de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo nuestra custodia.

Para lo cual, se aplicó un cuestionario de **19 reactivos**.

El **SAPAL** tuvo una participación del **100%** en la aplicación de la prueba de fidelidad del personal programado. Obteniendo los siguientes valores de percepción:

Gráfica 4. Evaluación de Principios Éticos



Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

En una escala del 1 al 5, considerando 5 "Muy Bueno", 4 "Bueno", 3 "Regular", 2 "Malo" y 1 "Muy malo". Por lo anterior, se observa que los servidores públicos de la **SAPAL** perciben los siguientes resultados por principio evaluado:

Tabla 1. Resultados por Reactivo

Principio Ético	Reactivo	SAPAL	PROMEDIO MUNICIPAL	Diferencia
Interés Público	Trabajar en la Administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	**4.9**	**4.9**	**0.0**
	Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros (as).	**4.8**	**4.8**	**0.0**
Identidad Institucional	Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	**4.8**	**4.7**	**0.1**
	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	**4.7**	**4.6**	**0.1**
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.	**4.3**	**4.3**	**0.0**
	En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	**4.6**	**4.6**	**0.0**
Imparcialidad	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	**4.5**	**4.5**	**0.0**
Integridad y Honradez	Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	**4.4**	**4.5**	**-0.1**
	Mi jefe (a) es un ejemplo de servicio público.	**4.5**	**4.6**	**-0.1**
Justicia y Actitud frente a la Corrupción	En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	**4.5**	**4.5**	**0.0**
	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	**4.6**	**4.6**	**0.0**
Liderazgo	Mi jefe (a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo	**4.4**	**4.5**	**-0.1**
	Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	**4.4**	**4.5**	**-0.1**
Rendición de Cuentas	En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	**4.2**	**4.3**	**-0.1**

Elaboró: JFHL

Tabla 1. Resultados por Reactivo				
Principio Ético	**Reactivo**	**SAPAL**	**PROMEDIO MUNICIPAL**	**Diferencia**
	En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	**4.7**	**4.7**	**0.0**
Respeto	En mi área se promueve captar las sugerencias de nuestros (as) usuarios (as).	**4.5**	**4.6**	**-0.1**
	Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	**4.7**	**4.7**	**0.0**
Transparencia	Mis superiores manejan de los recursos del área de manera responsable y austera	**4.6**	**4.6**	**0.0**
	En mi área actuamos con trasparencia y legalidad.	**4.8**	**4.8**	**0.0**

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno

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

- Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.
- Mi jefe (a) es un ejemplo de servicio público.
- Mi jefe (a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo
- Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.
- En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.
- En mi área se promueve captar las sugerencias de nuestros (as) usuarios (as).

Lo que significa que los siguientes principios y valores rectores presentan áreas de oportunidad: **Integridad y Honradez, Liderazgo, Rendición de Cuentas y Respeto**

6.3 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:

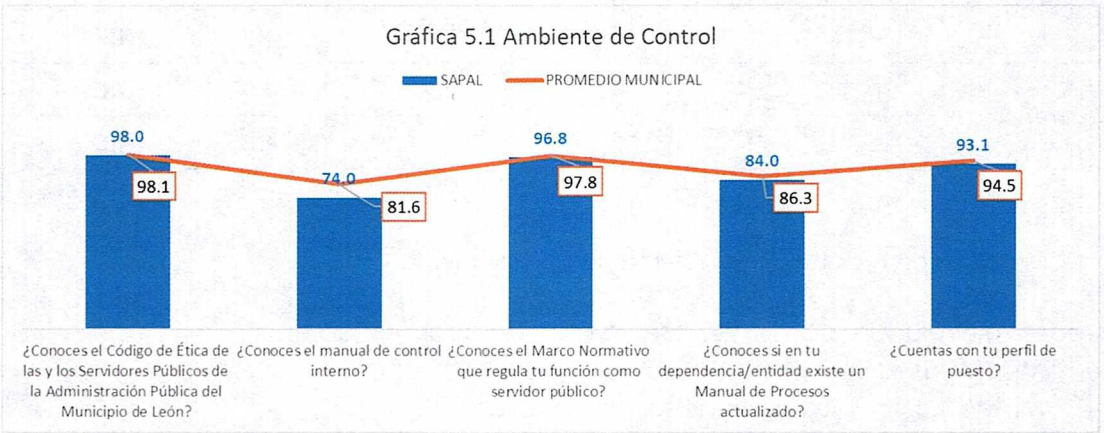
I. Ambiente de Control:

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.

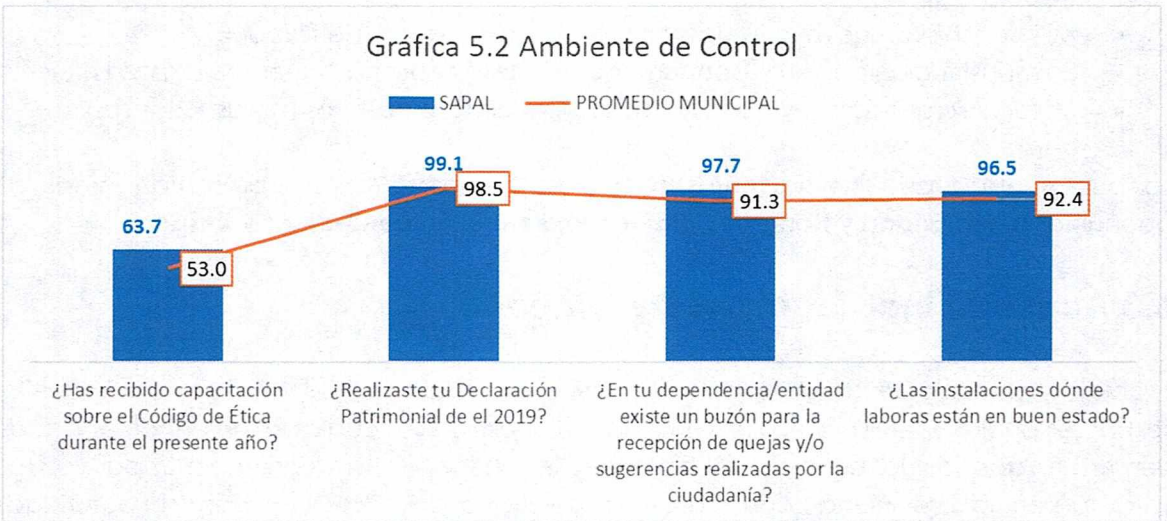
II. Actividades de Control:

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.

El **SAPAL** tuvo una participación del **100%** en la aplicación de la auditoría individual del desempeño del personal programado. Obteniendo los siguientes porcentajes:



Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.



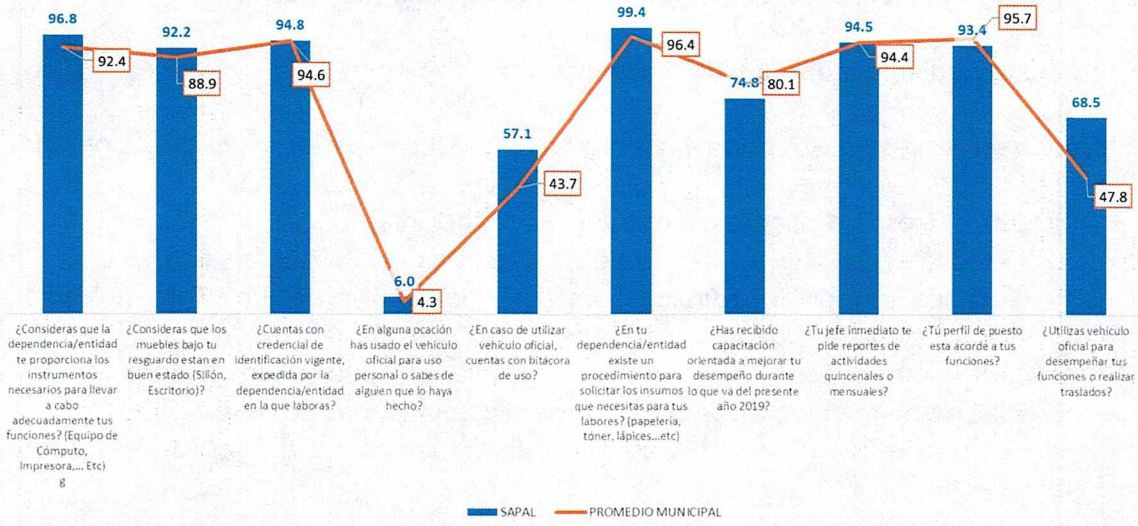
Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

Respecto al Ambiente de Control se detecta que de los servidores públicos que presentaron la auditoría individual del desempeño:

- Un **26%** expreso no conocer el manual de control interno
- 42.3% manifiesta no haber recibido capacitación del código de ética.

Elaboró: JRHL

Gráfica 6. Actividades de Control



Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

Respecto a las Actividades de Control se detecta que de los servidores públicos que presentaron la auditoría individual del desempeño:

- Es necesario reforzar los controles sobre el uso del auto ya que un **6%** nos señala que el vehículo oficial se ha usado para fines personales
- El **23.4%** no ha recibido capacitación orientada a mejorar su desempeño
- El **25.2%** no ha recibido capacitación orientada a mejorar su desempeño
- 42.9% manifiesta que no se cuentan con bitácoras de uso para los vehículos oficiales.

7. Conclusiones

Como resultado de las evaluaciones practicadas a los servidores públicos que conforman La SAPAL se observa como más relevante lo siguiente:

En relación al Examen de la Función Pública:

- Se tuvo una participación del **100%** del personal citado a aplicar las pruebas.
- El **99%** del personal obtuvo calificación aprobatoria, superior a 6.0.
- La calificación promedio fue de **9.0.**
- **Se presentan áreas de oportunidad en la Ley de Responsabilidades Administrativas y Reglamento de Control Interno**

Elaboró: JRHL

Respecto a la Prueba de Fidelidad:

Se detectaron las siguientes áreas de oportunidad en los siguientes principios y valores éticos: **Integridad y Honradez, Liderazgo, Rendición de Cuentas y Respeto**

Respecto a la Auditoría Individual del Desempeño

Del total de servidores públicos que presentaron la auditoría individual del desempeño:

- Un **26%** expreso no conocer el manual de control interno
- 42.3% manifiesta no haber recibido capacitación del código de ética.
- Es necesario reforzar los controles sobre el uso del auto ya que un **6%** nos señala que el vehículo oficial se ha usado para fines personales
- El **23.4%** no ha recibido capacitación orientada a mejorar su desempeño
- El **25.2%** no ha recibido capacitación orientada a mejorar su desempeño
- 42.9% manifiesta que no se cuentan con bitácoras de uso para los vehículos oficiales.

Hubo tres servidores públicos que no presentaron la Auditoría Individual del Desempeño.

Respecto al diagnóstico PBR-SED, los resultados se harán llegar directamente a la Dirección General de Desarrollo Institucional y a la Tesorería Municipal.

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.

8. 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 81, 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".

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.

Se le solicita en un plazo no mayor a 5 días hábiles a partir de la notificación del presente se entregue a este Órgano de Control un plan de trabajo en cual se solventen las áreas de oportunidad observadas en el presente informe.

No es óbice mencionar que este Órgano de Control dará seguimiento a las acciones a implementar.

Sin más por el momento, quedo a sus órdenes.

Atentamente
"El trabajo todo lo vence"
"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

Lic. Ma. Esther Hernández Becerra
Directora de Evaluación del Sistema de Control Interno

Elaboró: JRHL