

Ing. Luis Enrique Moreno Cortes
Director General de Movilidad
PRESENTE

En atención a la **Auditoría Preventiva** enfocada a la revisión de su **Programa Presupuestario**, así como del **Control Interno**, remito a Usted el **Informe Final de Auditoría**, mismo que contiene las conclusiones de nuestra revisión. Así mismo, le informo que la auditoría practicada queda **solventada**.

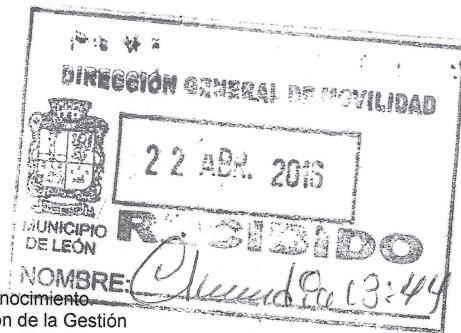
Lo anterior con fundamento en el artículo 131, primer párrafo artículo 132, fracción I, y artículo 139, fracciones IV y XX, de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato; 13, fracción XII, artículo 73, fracciones II, III, V, VII, XIV y artículo 74, fracción V), y artículo 79 del Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato; y artículos 1, 2, 3, 7, 8, 11, 12, 14, 15, 19, 20, 23 y 33 del Reglamento de Procedimientos de Auditoría para las Dependencias y Entidades del Municipio de León, Guanajuato.

Sin más por el momento, quedo a sus órdenes.

ATENTAMENTE

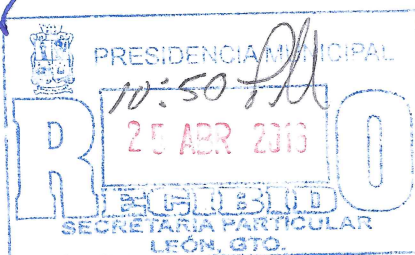
El trabajo todo lo vence
"2016, Año del Nuevo Sistema de Justicia Penal"


Mtro. Esteban Ramírez Sánchez
Contralor Municipal



c.c.p. - Lic. Héctor German Rene López Santillana, Presidente Municipal, para conocimiento
- C.P. Martín Millán Soberanes, Director del Sistema de Control y Evaluación de la Gestión Gubernamental, Contraloría Municipal, para seguimiento.

MLML/MMS



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

Dirección del Sistema de Control y Evaluación de la Gestión Gubernamental

León



Auditoría de Seguimiento

Final

(Plan alternativo de auditoría)

Dirección General de Movilidad
Auditoría CM/AUDE41/2015

Periodo: Del 26 de octubre al 10 de diciembre del 2015/

Contenido

1.- Objetivo, alcance y metodología de la revisión	3
2.- Dictamen	4
3.-Informe de hallazgos, observaciones, y conclusiones	5
3.1.- Del Control Interno	5
4.- Informe Final	9
5.-Conclusiones	10

1. Objetivo, alcance y metodología de la revisión

La Auditoría de Evaluación para el Control y Desarrollo Administrativo (auditoría preventiva) efectuada a la **Dirección General de Movilidad**, radicada bajo número de control **CM/AUDE41/2015** tuvo como objeto verificar que los controles internos del ente auditado estén funcionando adecuadamente, y que estos controles sean los competentes y suficientes para garantizar el cumplimiento de las funciones públicas, los resultados planeados de los programas operativos, de información y comunicación, así como del cumplimiento de las funciones públicas.

El alcance de la auditoría se enfocó a examinar el ambiente de control interno, en cuanto al cumplimiento de los componentes de:

1. Ambiente de control
2. Administración de riesgos
3. Actividades de control
4. Información y comunicación
5. Supervisión y monitoreo

La auditoría preventiva se realizó de acuerdo a los procedimientos previstos en el Manual para la Práctica de Auditoría de Evaluación para el Control y Desarrollo Administrativo, el Reglamento de Procedimientos de Auditoría para las Dependencias y Entidades del Municipio de León, Gto; así como el Manual General de Control Interno en el que se difunden prácticas de control emitidas por este órgano de control.

Dicha auditoría se practicó durante el periodo comprendido del **26 de octubre al 10 de diciembre del 2015**, enfocándose a examinar el **Control Interno**, así como su **Plan Anual de Actividades**.

2. Dictamen

Se verificaron las acciones y medidas preventivas adoptadas por la dependencia a su digno cargo, con el objeto de promover la efectividad, eficiencia, eficacia y economía de las operaciones y calidad en los servicios públicos. De igual manera, se revisó el Plan Anual de Actividades.

Lo anterior con fundamento en los artículos 131 y 139 fracciones II, III, IV, XIV y XV de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato; 73, 92, 100 y 102 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato; 73 y 79 del Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato; así como 11, 12, 15, 24, 25 y 26 y demás que resulten aplicables del Reglamento de Procedimientos de Auditoría para las Dependencias y Entidades del Municipio de León, Guanajuato.

Como resultado de la auditoría practicada, hemos corroborado y documentado, que se ha dado continuidad a las acciones y medidas de **Control Interno** estipuladas en su Programa de Mejora. Respecto del **Programa Anual de Actividades**, detectamos que se tienen debidamente definidas, programadas y supervisadas, las acciones que se requieren para orientar la planeación de desarrollo del municipio.

En virtud de lo anterior, exhortamos a la **Dirección General de Movilidad**, para que siga colaborando con la mejora continua de los procesos y servicios de la actual Administración, fomentando la transparencia, la cultura de rendición de cuentas, el uso apropiado y legal de los recursos públicos, así como el estricto control de las normas de **Control Interno**, siempre en apego a la normativa que le compete, promoviendo con ello los valores y responsabilidades de los servidores públicos, para alcanzar así, los objetivos de la entidad y Administración Pública Municipal.

Atentamente

El trabajo todo lo vence

"2016 Año del Nuevo Sistema de Justicia Penal"


Mtro. Esteban Ramírez Sánchez
Contralor Municipal

3. Informe de Hallazgos, Observaciones y Conclusiones

Como resultado de los hallazgos detectados durante nuestra revisión, se generaron las siguientes observaciones y recomendaciones:

Con relación al seguimiento de auditoría:

3.1 Del Control Interno

Observación 1

Se detectó que la dependencia auditada no mostró el Plan Anual de Trabajo 2015, obligación contenida en el numeral 14, fracción IV, del Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato, que prescribe como atribución “Elaborar el plan anual de trabajo de la dirección general a su cargo, supervisando uso correcto y oportuno cumplimiento”.

Así mismo, dicha obligación es referida en el componente 108 del Manual General de Control Interno, en donde se menciona lo siguiente (sic) “Elabore, difunde y aplique un Plan de Trabajo Anual que contenga todas las actividades que la dependencia o entidad ha de desarrollar durante un año de calendario, que incluya cuando menos los siguientes apartados:

- a) Plan Anual de Actividades
- b) Programa Operativo Anual (POA)
- c) Presupuesto programático
- d) Resultados esperados
- e) Programa de capacitación
- f) Estrategias de evaluación
- g) Programa de mejora
- h) Programas especiales de trabajo”.

Respuesta

“Plan Anual de Actividades:

Le informo que se anexa con base a la información localizada el Plan de Trabajo Anual 2015, en el cual se describen las actividades que realizan cada Dirección así como los proyectos de la Dependencia.

Se anexa presentación de Proyectos 2015 que incluye la construcción de la etapa 3 y 4 del SIT, el proyecto del transporte No Motorizado, Programación y Monitoreo, los proyectos sustentables.

Programa Operativo Anual (POA):

Se anexa la guía de gastos de operación (indicadores) del año 2015 y 2016.

Presupuesto Programático:

Se anexan los importes presupuestales que se solicitaron para el gasto ordinario tanto del año 2015 como el 2016, así como reporte presupuestal del ejercicio 2015”.

Estatus de la Observación:

Solventada

Observación 2

Se detectó que no se cuenta con un Diagnóstico de Capacitación Anual, siendo que la promoción, organización y supervisión de la capacitación y adiestramiento del personal que integra la dependencia forma parte de las atribuciones contenidas en los artículos 15 y 16 del Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato.

De igual forma esa obligación se encuentra descrita en el numeral 206 del Manual General de Control Interno, en donde se menciona lo siguiente (sic) “Levante un Diagnóstico de Capacitación Anual entre los colaboradores de la dependencia o entidad, a efecto de detectar necesidades reales en materia de conocimientos, habilidades y destrezas del personal”.

Respuesta

“Se anexa programa de capacitación y adiestramiento 2015 para el personal de la Dependencia, se realizó una tabla con las propuestas de capacitación de acuerdo a las necesidades por área y se realizó ajuste con los cursos y capacitaciones que programa Desarrollo Institucional de acuerdo al presupuesto disponible”.

“Se toma en cuenta la recomendación de detectar los requerimientos reales y funcionales que abonen a la mejora de sus funciones y de la Dependencia, por lo que se anexa propuesta de encuesta que se aplicará al personal con el fin de conocer las necesidades de capacitación existentes”.

Estatus de la Observación:

Solventada

Observación 3

Se detectó que no se cuenta con un cuadro de honor y reconocimiento, instrumento de mejora del clima laboral contenido en el numeral 111 del Manual General de Control Interno, en donde se describe de la forma siguiente (sic) “Establezca un cuadro de honor y reconocimiento con el objeto de distinguir periódicamente a aquéllos colaboradores de la dependencia o entidad que sobresalgan por algún tipo de actividad ordinaria, eficiente y eficaz, o alguna otra extraordinaria que amerite ser destacada”.

Respuesta

“Se acepta la recomendación “Establezca un cuadro de honor y reconocimiento con el objeto de distinguir periódicamente a aquellos colaboradores de la dependencia o entidad que sobresalen por algún tipo de actividad ordinaria, eficiente y eficaz, o alguna otra extraordinaria que amerite ser destacada”.

“Actualmente se cuenta con un espacio en el que se da a conocer al personal la información importante de interés para el empleado, pero se acepta la recomendación de colocar un cuadro de honor para mejorar el clima laboral, esta acción se llevará a cabo en coordinación con el área de Comunicación Social”.

Estatus de la Observación:

Solventada

Observación 4

Se detectó que no se cuenta con un Programa de Mejora Continua, obligación contenida en numeral 16 del Reglamento Interior de la Administración Pública de León, Guanajuato, que se refiere a la instrumentación de sistemas de calidad y mejora continua de la dependencia de su adscripción.

Así mismo, dicha obligación se encuentra descrita en el componente 112 del Manual General de Control Interno, en donde se menciona lo siguiente (sic) “Formule y aplique anualmente un Programa de Mejora Continua, por medio del cual establezca compromisos, responsables y agenda de aquéllos procesos clave de la dependencia o entidad que deseen corregir o desarrollar durante un año de calendario”.

Respuesta

“Se anexa evidencia del Plan de acciones de mejora que se llevaron a cabo en el año 2015 de acuerdo a los resultados de la encuesta de clima laboral 2014, cabe mencionar, que la encuesta de clima laboral se aplicó del 10-12 de septiembre de 2015, de la cual también se anexa la información encontrada, hasta la fecha no se han recibido los resultados por parte de Desarrollo Institucional.

De acuerdo a la información detectada en el área, se realizó un programa de mejora continua con base a los resultados arrojados en el proceso de clima laboral 2014, en el cual incluía reuniones periódicas con el personal para dar a conocer los proyectos y avances de los mismos, por lo que nos enfocaremos a darle continuidad a los procesos y actividades de la dependencia a fin de abonar en la mejora de la gestión pública de una manera constante”.

Estatus de la Observación:

Solventada

4. Informe final

1.- Respecto a la observación 1, es importante que la dependencia realice su función pública en base a un Plan Anual de Trabajo, donde se desglosen las actividades a realizar durante el año en curso, con el objetivo de cumplir con las estrategias planteadas de la dependencia y de la administración pública municipal.

2.- Referente a la observación 2, no omitimos recordar la necesidad para la Administración Pública Municipal, que los servidores públicos adquieran y desarrollen aptitudes, conocimientos y habilidades administrativas, humanas, y operativas, además de actualizarse en la normativa y cuestiones técnicas, esto con el objetivo de lograr un mejor desempeño individual y colectivo dentro de las diversas áreas que componen la presente Administración, para ello es necesario detectar requerimientos reales y funcionales que abonen a la mejora de sus funciones y de la dependencia.

3.- En relación a la observación 3, es sustancial que el servidor público se sienta reconocido en sus labores diarias con la finalidad de incentivar el sentido de pertenencia de la dependencia donde labora, a fin de que abone de manera sistemática, eficiente, eficaz, honesta y transparente en los procesos que dignamente ejecuta.

4.- En lo que concierne a la observación 4, es imperante dar seguimiento a los procesos y actividades de la dependencia, a fin de abonar en la mejora de la gestión pública de una manera constante, esto permitirá corregir fallas y deficiencias durante el desarrollo de sus actividades.

5.- En base a lo expuesto en párrafos anteriores y con el objeto de tener evidencia de las propuestas a desarrollar por parte de la dependencia a su cargo, le solicito que a la brevedad posible haga llegar a este Órgano de Control las acciones que se están emprendiendo para cumplir y mejorar los procesos en cuestión.

5. Conclusiones

Es importante tener en cuenta que el **Control Interno**, como sistema, es el conjunto de acciones, actividades, normas, políticas, planes, métodos coordinados y medidas preventivas adoptadas al interior de la Administración Pública Municipal, que permiten garantizar el cumplimiento de los fines institucionales, estratégicos, salvaguardar el patrimonio, verificar la confiabilidad de la información generada para una adecuada toma de decisiones y cumplir con el principio de legalidad que todo servidor público deberá seguir.

Mantener una mejora constante es responsabilidad y compromiso de la dependencia, para con ello fomentar y propiciar el desarrollo administrativo de la Administración Pública Municipal.

Atentamente
El trabajo todo lo vence
"2016 Año del Nuevo Sistema de Justicia Penal"


C.P. Martín Millán Soberanes
Director del Sistema de Control y
Evaluación de la Gestión Gubernamental