





| | | | |
|--|--|--|--|
|  <p>SEFP SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</p> | <p>Órgano Interno de Control en la Comisión Nacional de Hidrocarburos</p> <p>Cédula de Seguimiento</p> | <p>DATOS GENERALES Número de Auditoría origen: 01/17 Número de Observación: 02 Instancia fiscalizadora: 33 OIC Monto por aclarar: N/A Monto por recuperar: N/A Riesgo: Bajo</p> | <p>DATOS DEL SEGUIMIENTO Número de Seguimiento: 06/2017 Saldo por aclarar: N/A Saldo por recuperar: N/A Avance: 100% 3er. Trimestre de 2017.</p> |
| Ente: Comisión Nacional de Hidrocarburos. | Sector: Energía | Clave: 46 | |
| Unidad Auditada: Dirección General de Regulación y Consulta. | | Clave de programa y descripción: 500.- Seguimiento de Observaciones. | |
| <p>Observación</p> | <p>Situación Actual</p> | | |
| <p>Deficiencias en la competencia de los actores, por incumplimiento de perfiles y por movimientos de puestos de estructura autorizada a otras unidades administrativas.</p> <p><u>Vertiente: Competencia de los actores:</u></p> <p>Del análisis realizado para verificar si los servidores públicos de la DGRC, cuentan con el perfil de puestos y las competencias laborales requeridas, para el desempeño de sus funciones, se observaron debilidades en la estructura y funcionalidad del área, ya que se identificó que, de 15 perfiles revisados, 5 (33%) no acreditan los requerimientos del perfil del puesto que ocupan, inobservando el numeral 18, tercer párrafo de las Disposiciones en materia de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, de acuerdo con el detalle que se presenta como Anexo 1.</p> <p>Cabe destacar que en la totalidad de los expedientes analizados, falta la constancia del nivel de inglés requerido en el perfil del puesto, toda vez que en los 15 expedientes revisados, sólo se localiza la declaración por escrito en la ficha curricular y/o en la solicitud de empleo, respecto del nivel de inglés que el servidor público declara cumplir, pero no existe documento que lo respalde; asimismo, los perfiles de puestos proporcionados, no se encuentran debidamente formalizados, toda vez que carecen de las firmas de elaboración, autorización y conocimiento del servidor público que ocupa el puesto. Tales situaciones al ser una generalidad, se puede señalar como deficiencias en los procesos de perfilamiento, selección y reclutamiento de personal, que ejecuta la Dirección General de Recursos Humanos.</p> <p>Adicionalmente, como parte de la verificación de competencia, se identifica que la Estructura Orgánica de la DGRC, definida como resultado del proceso de planeación estratégica de la institución, en la que se determinaron las necesidades de cada una de las unidades administrativas que la conforman con el objetivo de contar con una organización orientada a resultados, tomando como base las unidades establecidas en el artículo 10 del Reglamento Interno de la CNH, no se encuentra operando tal y como fue definida, toda vez que existen 5 plazas comisionadas a otras unidades administrativas y tiene asignadas funcionalmente, 3 plazas que estructuralmente corresponden a otras Direcciones Generales, de conformidad con lo detallado en el Anexo 2. Cabe señalar, que existen movimientos de puestos que sólo constan en declaración escrita del Director General de Regulación y Consulta, toda vez que el</p> | <p>El Área de Auditoría Interna, conjuntamente con el Área de Responsabilidades del Órgano Interno de Control (OIC) en la Comisión Nacional de Hidrocarburos (CNH), realizaron el análisis de la información y documentación obtenida durante la ejecución de la auditoría, y a la solicitada como parte de los trabajos de seguimiento de observaciones, determinando que no existen elementos suficientes para turnar Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, considerando que no es posible delimitar al responsable de la presunta omisión, debido a la falta de normativa básica de organización al interior de la institución, y a la no definición de responsables por actividad a la fecha de los hechos.</p> <p>Por tal motivo, y considerando que las situaciones observadas, sujetas de evaluación para Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, se relacionan con el incumplimiento de perfiles de puestos por parte del personal contratado, el Órgano Interno de Control promovió la realización de acciones tendientes a mejorar el proceso, y evitar que continúe el incumplimiento de perfiles de puestos al interior de la institución, por lo que, derivado de reuniones de trabajo de alta dirección, la Oficialía Mayor de la CNH emitió un programa de trabajo tendiente a la regularización de los perfiles de puesto, y su cumplimiento puntual analizando la currícula del personal activo, con la finalidad de que al corto plazo la totalidad del personal contratado cumpla con el perfil del puesto que ocupa, y este hecho se vea reflejado documentalmente en los expedientes correspondientes.</p> <p>El referido programa tiene como fecha límite de conclusión de la primera etapa, el 30 de noviembre de 2017, fecha en la que iniciará la segunda etapa, relativa con las acciones que cada área tomará para el cumplimiento total de los perfiles de puestos, cuyas fechas de compromiso quedarán asentadas en acuerdos y cartas de compromiso firmadas por el personal.</p> <p>Cabe señalar, que el Órgano Interno de Control, dará puntual seguimiento al programa formalizado, y a los compromisos que cada servidor público asuma, a través de informes que emita la Oficialía Mayor de la CNH.</p> <p>Por lo anterior, y considerando que las recomendaciones correctivas y preventivas propuestas en la observación, fueron atendidas en trimestres anteriores por el área auditada, y las acciones comprometidas a la fecha serán</p> | | |

[Handwritten signature]

| | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|---|--|
| | | Órgano Interno de Control en la Comisión Nacional de Hidrocarburos | | DATOS ORIGINALES Número de Auditoría origen: 01/17 Número de Observación: 02 Instancia fiscalizadora: 33 OIC Monto por aclarar: N/A Monto por recuperar: N/A Riesgo: Bajo | | DATOS DEL SEGUIMIENTO Número de Seguimiento: 06/2017 Saldo por aclarar: N/A Saldo por recuperar: N/A Avance: 100% 3er. Trimestre de 2017. | |
| Ente: Comisión Nacional de Hidrocarburos. | | | | Sector: Energía | | Clave: 46 | |
| Unidad Auditada: Dirección General de Regulación y Consulta. | | | | Clave de programa y descripción: 500 - Seguimiento de Observaciones. | | | |
| Observación | | | | Situación Actual | | | |
| <p>área auditada no pudo acreditar lo observado y no existen los oficios de comisión respectivos.</p> <p>Los movimientos de puestos, no se han realizado cumpliendo con el procedimiento a que se refieren los numerales 11 y 12 de las Disposiciones en materia de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, relacionados con la modificación y aprobación de estructuras organizacionales.</p> <p>Las deficiencias descritas, son relevantes para la operación del área, considerando que los recursos humanos, son fundamentales para el desarrollo de las actividades y por ende el cumplimiento de las metas y objetivos, por lo que la competencia de éstos, tiene un impacto en el desempeño del área, por lo que, las situaciones detectadas de persistir, pueden impactar eventualmente, en los resultados y el cumplimiento de objetivos y metas.</p> <p>CORRECTIVA:</p> <p>a. El Titular de la DGRC, solicitará por escrito a la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH), para que, en el ámbito de sus atribuciones, realice una revisión exhaustiva de los expedientes personales de los servidores públicos adscritos a la DGRC, para corroborar que éstos acreditan documentalmente el cumplimiento de los perfiles de puestos, y en los casos en los que no sea así, determine lo conducente, a efecto de dar cumplimiento a la normativa correspondiente y evitar el inicio de un procedimiento de presunta responsabilidad administrativa.</p> <p>b. Asimismo, la DGRC deberá gestionar ante la DGRH, la regularización de la estructura orgánica ocupacional en relación con la autorizada, con la finalidad de que opere con la estructura autorizada conforme a sus necesidades y, se dé cumplimiento a las disposiciones correspondientes.</p> <p>c. La DGRC, hará del conocimiento a la DGRH, respecto de las deficiencias determinadas en los procesos de perfilamiento, selección y reclutamiento de personal, con la finalidad de que dicha Dirección General, le proporcione los perfiles de puesto debidamente autorizados y firmados; asimismo, determine la forma en que los servidores públicos acreditarán el cumplimiento del nivel de</p> | | | | <p>suje tas de seguimiento como parte de los compromisos asumidos, la presente observación se considera solventada al 100%.</p> <div></div> <div></div> | | | |

| | | |
|---|--|--|
|  <p>Órgano Interno de Control en la Comisión Nacional de Hidrocarburos</p> <p>Cédula de Seguimiento</p> | <p>DATOS GENERALES</p> <p>Número de Auditoría origen: 01/17 Número de Observación: 02 Instancia fiscalizadora: 33 OIC Monto por aclarar: N/A Monto por recuperar: N/A Riesgo: Bajo</p> | <p>DATOS DEL SEGUIMIENTO</p> <p>Número de Seguimiento: 06/2017 Saldo por aclarar: N/A Saldo por recuperar: N/A Avance: 100% 3er. Trimestre de 2017.</p> |
| <p>Ente: Comisión Nacional de Hidrocarburos.</p> | <p>Sector: Energía</p> | <p>Clave: 46</p> |
| <p>Unidad Auditada: Dirección General de Regulación y Consulta.</p> | | |
| <p>Observación</p> | <p>Situación Actual</p> | |
| <p>inglés requerido en el perfil de puestos, y las constancias respectivas se integren a los expedientes personales.</p> <p>El Órgano Interno de Control valorará la información que se remita, respecto de los incumplimientos del perfil de puestos, y de ser el caso, actuará conforme a sus atribuciones.</p> <p>PREVENTIVA:</p> <p>El Titular de la DGRC instruirá por escrito y verificará que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se realice un Diagnóstico de la capacidad operativa del área, en relación con la estructura autorizada, ocupacional y los perfiles de los puestos que la conforman, determinando si los servidores públicos que integran la plantilla de personal cuentan con las competencias laborales requeridas, y si la normatividad interna es suficiente para el cumplimiento de sus objetivos y funciones, desde el punto de vista de delimitación de funciones, atribuciones y responsabilidades. Con el resultado del Diagnóstico realizado, determinar las necesidades en materia de movimientos, actualización y capacitación de servidores públicos, y solicitar lo correspondiente, considerando el proceso interno establecido en la materia por la Dirección General de Recursos Humanos. En materia normativa, respecto de la que se haya identificado en el Diagnóstico, como faltante al interior del área, promover su elaboración. Implementar las herramientas de control que consideren necesarias, para evaluar al interior del área, por lo menos anualmente, las capacidades de los servidores públicos, y determinar los requerimientos de actualización o capacitación, que sirvan de base en el proceso de detección de necesidades de capacitación que se realiza al interior de la institución. | | |
| <p></p> <p>C.P. Laura Angélica Fuentes Pacheco Directora de Auditoría y Supervisora del Seguimiento</p> | <p></p> <p>L.G. Carlos Humberto Sierra Silva Titular del Área de Auditoría Interna y Coordinador del Seguimiento</p> | |

