



| | | |
|---|---|---|
|  | Órgano Interno de Control en el INIFAP Cédula de Observaciones | Página: 1 de 2 Número de auditoría: 1/2019 Número de observación: 1 Monto fiscalizable: \$25,080 Miles Monto fiscalizado: \$747 Miles Monto por aclarar: 22 miles Monto por recuperar: N/A Clasificación: Mediano Riesgo |
| Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias | Sector: 08 Agricultura y Desarrollo Rural. | Clave: 08255 |
| Área auditada: Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización | Clave del programa: 100 Recursos Humanos | |
| Observación | Recomendaciones | |


| | |
|---|--|
| <p>PAGOS INDEBIDOS A TRABAJADORES POR LA NO APLICACIÓN EN TIEMPO Y FORMA DE LOS DESCUENTOS CORRESPONDIENTES, POR CONCEPTO DE RETARDOS, OMISIONES DE ENTRADA/SALIDA Y FALTAS.</p> <p>Del análisis realizado a una muestra de 10 trabajadores con respecto a las incidencias aplicadas en las nóminas del ejercicio 2018, se detectó que los retardos menores, medianos y mayores, así como también las faltas, omisiones de entradas o salidas, no fueron aplicados en tiempo y forma los descuentos correspondientes, es decir, en algunos casos en los formatos para el registro de incidencias del personal de Oficinas Centrales no se tenía el registro de los retardos, faltas u omisiones de entradas y salidas o el tipo de retardo no coincidía con lo que evidenciaba el reporte del SIGI del lector biométrico digital, también se pudo detectar que en un caso el SIGI contabilizó de manera incorrecta los retardos, así como también, se encontraron incidencias que sucedieron en una misma quincena, las cuales se descontaron en dos distintas y finalmente la aplicación de descuentos incompletos, por lo antes mencionado, se determinó lo siguiente:</p> <p>La Subdirección de Relaciones Laborales y Protección Civil no contabilizó y por lo tanto no se aplicó el descuento en nóminas del ejercicio 2018 de 142 incidencias a 10 trabajadores, lo que representa un monto total de \$22,156.02 y a 66 días y medio de salario; el detalle por trabajador se muestra en el Anexo I.</p> <p>Causa. Omisión del registro de incidencias en el formato de incidencias del personal de Oficinas Centrales. Carga de trabajo a una sola persona, es decir, falta de distribución equitativa</p> | <p>Correctiva. La Directora de Desarrollo Humano y Profesionalización y el Subdirector de Relaciones Laborales y Protección Civil deberán: Reintegrar el monto de \$22,156.02 por los descuentos no realizados a 10 trabajadores que incidieron en 66 días y medio de salario y presentar evidencia documental a este OIC.</p> <p>Preventiva. La Directora de Desarrollo Humano y Profesionalización conjuntamente con el Subdirector de Relaciones Laborales y Protección Civil deberán: Fortalecer y perfeccionar su mecanismo de control de asistencia e implementar y supervisar de manera periódica, afín de que se apliquen en tiempo y forma las sanciones que procedan por concepto de incidencias de cada trabajador ocasionadas por retardos menores, medianos, mayores, omisiones de entrada y salida y faltas y presentar evidencia documental de las acciones realizadas.</p> |
|---|--|

| | | |
|---|---|---|
|  | Órgano Interno de Control en el INIFAP Cédula de Observaciones | Página: 2 de 2 Número de auditoría: 1/2019 Número de observación: 1 Monto fiscalizable: \$25,080 Miles Monto fiscalizado: \$747 Miles Monto por aclarar: 22 miles Monto por recuperar: N/A Clasificación: Mediano Riesgo |
| Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias | Sector: 08 Agricultura y Desarrollo Rural. | Clave: 08255 |
| Área auditada: Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización | | Clave del programa: 100 Recursos Humanos |
| Observación | | Recomendaciones |


| | |
|---|--|
| <p>de las actividades.</p> <p>Efecto. Que no se realicen los descuentos en tiempo y forma correspondientes a cada trabajador ocasiona que el INIFAP realice pagos indebidos o no justificados a los trabajadores, resultando un presunto daño económico al patrimonio de la entidad.</p> <p>Fundamento legal. Artículos 38, fracción I y 44, fracción VI, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional.</p> <p>Numerales 70 y 71 del Acuerdo por el que se emite las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos y Organización.</p> <p>Artículo 49, fracción I, de las Condiciones Generales de Trabajo de la SAGARPA.</p> | <hr/> Lic. Lidia Ocampo Rosales Directora de Desarrollo Humano y Profesionalización |
| | <hr/> Ing. Ranulfo Marcelino Flores Luna Subdirector de Relaciones Laborales y Protección Civil |
| | Fecha compromiso 19 de julio de 2019 |

Jefe de Grupo


 Lic. Marco Antonio Caro Jiménez
 Titular del Área de Auditoría Interna

| | | |
|---|---|--|
|  | Órgano Interno de Control en el INIFAP Cédula de Observaciones | Página: 1 de 3 Número de auditoría: 1/2019 Número de observación: 2 Monto fiscalizable: \$1,470 Miles Monto fiscalizado: \$630 Miles Monto por aclarar: 14 miles Monto por recuperar: N/A Clasificación: Mediano Riesgo |
| Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias | Sector: 08 Agricultura y Desarrollo Rural. | Clave: 08255 |
| Área auditada: Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización | Clave del programa: 100 Recursos Humanos | |
| Observación | Recomendaciones | |

| | |
|---|--|
| <p>PAGOS INDEBIDOS, DESCUENTOS IMPROCEDENTES E INCONSISTENCIAS, EN LOS ESTÍMULOS PARA LA PRODUCTIVIDAD DEL EJERCICIO 2018.</p> <p>Del análisis realizado al expediente y al cálculo de los pagos realizados por concepto de estímulos para la productividad en el ejercicio de 2018, se determinó lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A 14 trabajadores se les realizaron pagos indebidos por un monto total de \$8,510.04 por concepto de estímulos para la productividad por tres circunstancias distintas, es decir, en el primer caso a 13 de ellos se les pagó el día 10 de mayo sin haberlo trabajado, ya que la institución lo consideró como día inhábil para realizar el cálculo del pago del estímulo, lo cual es incorrecto, toda vez que no aparece como día inhábil en el DOF de fecha 27 de enero de 2006; en el segundo caso, a una trabajadora le pagaron dos días de estímulo, cuando se encontraba de vacaciones extraordinarias; y en el tercer caso, a 2 trabajadoras les pagaron en exceso por concepto de estímulo, ya que les justificaron la omisión del registro de las 18 horas de uno y tres días por asistencia a cursos, sin haber presentado evidencia documental que avale la asistencia a los mismos; lo cual contraviene a lo señalado en el inciso 6) del primer párrafo e inciso e), del segundo párrafo de los Lineamientos de Estímulos para la Productividad de Procesos Críticos, Secretarías y Choferes, ver Anexo I. 2. A 9 trabajadores se les realizaron descuentos improcedentes por un monto total de \$5,548.18, esto debido a que dichos descuentos | <p>Correctiva.</p> <p>La Directora de Desarrollo Humano y Profesionalización y el Subdirector de Relaciones Laborales y Protección Civil deberán:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Justificar o reintegrar el monto de \$8,510.04 por los pagos indebidos, efectuados a los 14 trabajadores en el ejercicio de 2018 y presentar evidencia documental a este OIC. 2. Proceder a realizar la devolución correspondiente por el importe de \$5,548.18 de los 9 trabajadores que se les hicieron descuentos improcedentes y presentar la evidencia documental a este OIC. 3. Justificar por qué las solicitudes de pago de estímulo fueron dirigidas a la Coordinación de Administración y Sistemas, y no a la Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización. 4. Justificar por qué las solicitudes de pago del estímulo, no cuentan con la firma autógrafa del Coordinador de Administración y Sistemas <p>Preventiva.</p> <p>La Directora de Desarrollo Humano y Profesionalización</p> |
|---|--|

| | | |
|--|--|---|
|  <p>FUNCIÓN PÚBLICA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</p> <p>2019 AUDITORÍA NACIONAL EMILIANO ZAPATA</p> | <p>Órgano Interno de Control en el INIFAP</p> <p>Cédula de Observaciones</p> | <p>Página: 2 de 3 Número de auditoría: 1/2019 Número de observación: 2 Monto fiscalizable: \$1,470 Miles Monto fiscalizado: \$630 Miles Monto por aclarar: 14 miles Monto por recuperar: N/A Clasificación: Mediano Riesgo</p> |
| <p>Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias</p> | <p>Sector: 08 Agricultura y Desarrollo Rural.</p> | <p>Clave: 08255</p> |
| <p>Área auditada: Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización</p> | <p>Clave del programa: 100 Recursos Humanos</p> | |
| <p>Observación</p> | <p>Recomendaciones</p> | |


| | |
|--|---|
| <p>se hicieron a pesar de que los trabajadores registraron su salida posterior a las 18:00 horas, ver Anexo II.</p> <p>3. En cuanto a 11 solicitudes de pago de estímulo, fueron dirigidas al Coordinador de Administración y Sistemas, debiendo ser dirigidos a la Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización, de acuerdo con lo establecido en el inciso b) del segundo párrafo de los Lineamientos de Estímulos para la Productividad de Procesos Críticos, secretarías y choferes, ver Anexo III.</p> <p>4. Las solicitudes de pago del estímulo de 6 trabajadores, no cuentan con la firma autógrafa del Coordinación de Administración y Sistemas, de acuerdo con lo establecido en el inciso b) del segundo párrafo de los Lineamientos de Estímulos para la Productividad de Procesos Críticos, secretarías y choferes, ver Anexo III.</p> <p>Causa. Falta de aprovechamiento del recurso humano del área responsable de las incidencias, y falta de supervisión de la Subdirección de Relaciones Laborales y Protección Civil.</p> <p>Efecto. Pagos indebidos y descuentos improcedentes por concepto de estímulo para la productividad, ocasionando un posible daño económico al patrimonio del INIFAP.</p> | <p>conjuntamente con el Subdirector de Relaciones Laborales y Protección Civil deberán:</p> <p>1 y 2. Implementar un plan de trabajo que asegure que las actividades que se desarrollan referente a las incidencias sean distribuidas equitativamente entre los trabajadores que se encuentran en el área de Relaciones Laborales y Protección Civil de la Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización del INIFAP ; así como también implementar un mecanismo de supervisión que garantice que los pagos se realicen por los días realmente laborados, con base en el registro de asistencia y de conformidad con lo señalado en la normatividad para el caso.</p> <p>3 y 4. Reforzar el mecanismo de supervisión, a fin de que las solicitudes de pago de estímulos sean dirigidas a la Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización y cuenten con la firma autógrafa del Coordinador de Administración y Sistemas como lo indica la normatividad para el caso.</p> |
|--|---|

| | | |
|---|---|--|
|  | Órgano Interno de Control en el INIFAP Cédula de Observaciones | Página: 3 de 3 Número de auditoría: 1/2019 Número de observación: 2 Monto fiscalizable: \$1,470 Miles Monto fiscalizado: \$630 Miles Monto por aclarar: 14 miles Monto por recuperar: N/A Clasificación: Mediano Riesgo |
| Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias | Sector: 08 Agricultura y Desarrollo Rural. | Clave: 08255 |
| Área auditada: Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización | Clave del programa: 100 Recursos Humanos | |
| Observación | Recomendaciones | |


| | |
|--|---|
| <p>Fundamento legal.</p> <p>Párrafo primero, numeral 6) y párrafo segundo, incisos a), b) y e) de los Lineamientos de Estímulos para la Productividad de Procesos Críticos, Secretarías y Choferes.</p> | <hr/> <p>Lic. Lidia Ocampo Rosales Directora de Desarrollo Humano y Profesionalización</p> <hr/> <p>Ing. Ranulfo Marcelino Flores Luna Subdirector de Relaciones Laborales y Protección Civil</p> <hr/> <p>C.P. Gilberto Rosete García Subdirector de Administración de Personal</p> <p>Fecha compromiso 19 de julio de 2019</p> |
|--|---|

Jefe de Grupo

 Lic. Marco Antonio Caro Jiménez
 Titular del Área de Auditoría Interna

| | | |
|---|---|---|
|  | Órgano Interno de Control en el INIFAP Cédula de Observaciones | Página: 1 de 2 Número de auditoría: 1/2019 Número de observación: 3 Monto fiscalizable: N/A Monto fiscalizado: N/A Monto por aclarar: N/A Monto por recuperar: N/A Clasificación: Mediano Riesgo |
| Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias | Sector: 08 Agricultura y Desarrollo Rural. | Clave: 08255 |
| Área auditada: Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización | Clave del programa: 100 Recursos Humanos | |
| Observación | Recomendaciones | |


| | |
|---|--|
| <p>INCUMPLIMIENTO EN EL PROCESO DE MIGRACIÓN Y ACTUALIZACIÓN OBLIGATORIA DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA A LA PLATAFORMA RHNet DEL INIFAP.</p> <p>Del análisis realizado al estatus de la migración obligatoria de la estructura orgánica a la plataforma RHNet, se detectó lo siguiente:</p> <p>Según oficio JAG.400.-000779 de fecha 28 de agosto de 2018 emitido por la Coordinación de Administración y Sistemas del INIFAP, informa a la SFP que en la integración de los “códigos inteligentes” se detectaron diferencias en la característica ocupacional, tipo de plaza y tipo de función del puesto.</p> <p>Por lo anterior la Secretaria de la Función Pública emite el oficio SSFP/408/DGOR/1577/2018 de fecha 28 de septiembre de 2018, en donde menciona las acciones que deberán realizar para que cuente el INIFAP con los elementos necesarios que le permitirá crear el escenario y efectuar los movimientos de los puestos; Sin embargo, la Institución no presentó documentación soporte que evidencie la alineación de la estructura en RHNet y la creación de los escenarios con los movimientos correspondientes.</p> <p>Causa. Falta de seguimiento a la normatividad correspondiente y a la operación del sistema RHNet.</p> <p>Efecto. Incumplimiento a la obligación de registrar y actualizar la información de la estructura en el RHNet, por disposición de la Secretaria de la Función</p> | <p>Correctiva.</p> <p>La Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización y la Subdirección de Administración de Personal deberán:</p> <p>Documentar las acciones que se informaron en el oficio SSFP/408/DGOR/1577/2018 de fecha 28 de septiembre de 2018 emitido por la Secretaria de la Función Pública, con fecha de recepción del 09/10/2018 por parte del INIFAP, o en caso de que no se haya realizado acción alguna, deberán de presentarlo por escrito; además de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registrar en la DGOR el o los tabuladores autorizados por la SHCP, con la finalidad de tenerlos disponibles en el sistema para su asignación a los puestos. • Identificar de acuerdo con el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera la modalidad de registro que solicitará y, en consecuencia, los requisitos que deberá cumplir. • En su caso, describir, perfilar y valorar los puestos, previo a aplicar los movimientos de los puestos en el sistema. • Obtener el ID de los objetivos y funciones de cada uno de los puestos, para ello, deberá capturarlos en el apartado Tablas de referencia. • Crear un escenario en el Sistema RHnet y operar los movimientos de cada puesto en el portal. • Dependiendo de los movimientos aplicados, el sistema dejará disponibles los puestos que deberá perfilar. Cabe señalar, que se |
|---|--|

| | | |
|---|---|---|
|  | Órgano Interno de Control en el INIFAP Cédula de Observaciones | Página: 2 de 2 Número de auditoría: 1/2019 Número de observación: 3 Monto fiscalizable: N/A Monto fiscalizado: N/A Monto por aclarar: N/A Monto por recuperar: N/A Clasificación: Mediano Riesgo |
| Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias | Sector: 08 Agricultura y Desarrollo Rural. | Clave: 08255 |
| Área auditada: Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización | | Clave del programa: 100 Recursos Humanos |
| Observación | | Recomendaciones |

| | |
|---|--|
| <p>Pública.</p> <p>Fundamento legal.</p> <p>Artículo 77 del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera y Oficio No. SSFP/408/DGOR/1577/2018 de fecha 28/09/2018 emitido por la Dirección General de Organización y Remuneraciones de la Administración Pública Federal en la SFP.</p> | <p>asignarán los ID's de los objetivos y funciones en el portal, previamente cargados en Tablas de Referencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Notificar a su Coordinadora de Sector que el escenario está elaborado para que en el sistema se firme y asigne el estado de ingresado. • Remitir la solicitud vía oficio a través de su Coordinadora de Sector <p>Preventiva.</p> <p>La Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización conjuntamente con la Subdirección de Administración de Personal deberán:</p> <p>Reforzar las gestiones para dar cumplimiento con la alineación de la estructura en RHNet y la creación de los escenarios y presentar evidencia documental a este OIC.</p> <p style="text-align: center;"> <hr/> Lic. Lidia Ocampo Rosales Directora de Desarrollo Humano y Profesionalización </p> <p style="text-align: center;"> <hr/> C.P. Gilberto Rosete García Subdirector de Administración de Personal </p> <p style="text-align: right;"> Fecha compromiso 19 de julio de 2019 </p> |
|---|--|

Jefe de Grupo

 Lic. Marco Antonio Caro Jiménez
 Titular del Área de Auditoría Interna

| | | |
|---|---|---|
|  | Órgano Interno de Control en el INIFAP Cédula de Observaciones | Página: 1 de 2 Número de auditoría: 1/2019 Número de observación: 4 Monto fiscalizable: N/A Monto fiscalizado: N/A Monto por aclarar: N/A Monto por recuperar: N/A Clasificación: Mediano Riesgo |
| Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias | Sector: 08 Agricultura y Desarrollo Rural. | Clave: 08255 |
| Área auditada: Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización Observación | Clave del programa: 100 Recursos Humanos Recomendaciones | |

DIFERENCIAS DETERMINADAS ENTRE LA PLANTILLA AUTORIZADA POR LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO (SHCP) Y LA PLANTILLA OCUPACIONAL DEL INIFAP.

De la conciliación realizada de la plantilla autorizada por la SHCP vs la plantilla ocupacional se determinó lo siguiente:

1. Diferencia determinada en el número de plazas al comparar los reportes quincenales a nivel Nacional, de la plantilla ocupacional y la plantilla autorizada del ejercicio 2018 (Anexo I).
2. Los Reportes de Resumen por nivel a nivel Nacional en su columna de plantilla 2018 que indica total plantilla autorizada, desde su quincena 13 a la 24 de 2018 indica 1976, debiendo decir 1975.
3. Diferencias en el número de trabajadores de Oficinas Centrales, entre la plantilla ocupacional y la nómina de la quincena 4/2018 y quincena 23/2018 en ambas quincenas de un trabajador, como se muestra en el siguiente cuadro:

| QUINCENA | TRABAJADORES S/PLANTILLA OCUPACIONAL | TRABAJADORES S/PRENÓMINA | DIFERENCIA |
|----------|--------------------------------------|--------------------------|------------|
| 4/2018 | 128 | 129 | -1 |
| 23/2018 | 130 | 129 | 1 |

Correctiva.


La Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización conjuntamente con la Subdirección de Administración de Personal deberán:

1. Justificar las diferencias determinadas en cada quincena y presentar evidencia documental a este OIC.
2. Justificar porqué en el reporte de la plantilla proporcionada por la institución de la quincena 13 a la 24 de 2018 aparece 1976, agregando evidencia documental suficiente para acreditar la justificación correspondiente.
3. Aclarar las diferencias de un trabajador en las dos quincenas antes mencionadas.

Preventiva.

La Directora de Desarrollo Humano y Profesionalización conjuntamente con la Subdirección de Administración de Personal deberán:


1. Reforzar el mecanismo de seguimiento para tener plenamente identificadas el estatus de las plazas de la plantilla del INIFAP.
- 2 y 3. Reforzar el mecanismo de supervisión para asegurar que la información que genere la Subdirección de Administración de

| | | |
|---|---|---|
|  | Órgano Interno de Control en el INIFAP Cédula de Observaciones | Página: 2 de 2 Número de auditoría: 1/2019 Número de observación: 4 Monto fiscalizable: N/A Monto fiscalizado: N/A Monto por aclarar: N/A Monto por recuperar: N/A Clasificación: Mediano Riesgo |
| Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias | Sector: 08 Agricultura y Desarrollo Rural. | Clave: 08255 |
| Área auditada: Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización | Clave del programa: 100 Recursos Humanos | |
| Observación | Recomendaciones | |


| | |
|---|--|
| <p>Causa. Falta de supervisión del personal responsable.</p> <p>Efecto. Falta de veracidad y confiabilidad en la información generada por el INIFAP.</p> <p>Fundamento legal. Artículo 11 del Acuerdo mediante el cual se expide el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal.</p> | <p>Personal sean los datos correctos.</p> <hr/> <p>Lic. Lidia Ocampo Rosales Directora de Desarrollo Humano y Profesionalización</p> <hr/> <p>C.P. Gilberto Rosete García Subdirector de Administración de Personal</p> <p>Fecha compromiso 19 de julio de 2019</p> |
|---|--|

Jefe de Grupo


 Lic. Marco Antonio Caro Jiménez
 Titular del Área de Auditoría Interna

| | | |
|---|---|---|
|  | Órgano Interno de Control en el INIFAP Cédula de Observaciones | Página: 1 de 3 Número de auditoría: 1/2019 Número de observación: 5 Monto fiscalizable: N/A Monto fiscalizado: N/A Monto por aclarar: N/A Monto por recuperar: N/A Clasificación: Mediano Riesgo |
| Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias | Sector: 08 Agricultura y Desarrollo Rural. | Clave: 08255 |
| Área auditada: Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización | Clave del programa: 100 Recursos Humanos | |
| Observación | Recomendaciones | |

| | |
|---|---|
| <p>DIFERENCIAS DETERMINADAS EN EL NUMERO DE TRABAJADORES CAPACITADOS, CON LO ESTABLECIDO EN EL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN DEL 2018.</p> <p>De la revisión y análisis realizado al programa anual de capacitación para oficinas centrales en el ejercicio 2018, la relación remitida vía correo electrónico por la Subdirección de Relaciones laborales y Protección Civil de los trabajadores que fueron capacitados la cual indica nombre del curso y mes de la capacitación, informes trimestrales enviados a la CPyD sobre el avance del indicador Capacitación y Nota informativa de fecha 15 de mayo de 2019 emitida por el mismo Subdirector, se determinó lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La meta del indicador de capacitación para 2018, fue cubrir como mínimo el 89%, lo cual ampara a 1,627 trabajadores de la totalidad del INIFAP, y el Programa Anual de Capacitación para oficinas centrales se tenía la meta de capacitar a 229 trabajadores, lo cual representa un 12.5% del total, reportando un cumplimiento de 135 trabajadores capacitados que significa el 7.4 % de la meta programada, lo cual muestra que no cumplió la meta de capacitar a 229 trabajadores, toda vez que arroja una diferencia 94 trabajadores que constituye el 5.1%, a detalle se muestra en el anexo I. | <p>Correctiva.</p> <p>La Directora de Desarrollo Humano y Profesionalización deberá de instruir al Subdirector de Relaciones Laborales y Protección Civil para que realice lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Justifique el incumplimiento del Programa Anual de Capacitación 2018 de Oficinas Centrales y aclare la diferencia de 94 trabajadores que no se capacitaron y que representa el 5.1 %. 2. Presente evidencia documental de la procedencia de las solicitudes de los 55 trabajadores que tomaron 13 cursos no considerados en el Programa Anual de Capacitación y demostrar que las mismas se ajustan a la política institucional determinada por el Comité Nacional de Capacitación (CONACAP). <p>Preventiva.</p> <p>La Directora de Desarrollo Humano y Profesionalización deberá de instruir al Subdirector de Relaciones Laborales y Protección Civil para que realice lo siguiente</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar un plan de trabajo que asegure el cumplimiento de la meta mínima establecida en el indicador de capacitación y a su porcentaje autorizado en su Programa Anual de Capacitación. |
|---|---|

| | | |
|---|--|--|
|  <p>FUNCIÓN PÚBLICA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</p> <p>2019 BICENTENARIO DEL HÉROE NACIONAL EMILIANO ZAPATA</p> | <p>Órgano Interno de Control en el INIFAP</p> <p>Cédula de Observaciones</p> | <p>Página: 2 de 3 Número de auditoría: 1/2019 Número de observación: 5 Monto fiscalizable: N/A Monto fiscalizado: N/A Monto por aclarar: N/A Monto por recuperar: N/A Clasificación: Mediano Riesgo</p> |
| <p>Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias</p> | <p>Sector: 08 Agricultura y Desarrollo Rural.</p> | <p>Clave: 08255</p> |
| <p>Área auditada: Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización</p> | | <p>Clave del programa: 100 Recursos Humanos</p> |
| <p>Observación</p> | | <p>Recomendaciones</p> |

| | |
|--|--|
| <p>2. El Programa Anual de Capacitación 2018, contemplo la meta de capacitar a 229 trabajadores a nivel oficinas centrales con un total de 20 cursos contemplados, determinándose que solo 13 cursos contemplados fueron tomados por 80 trabajadores, y 7 cursos que no fueron tomados por ningún trabajador, sin embargo, se adicionaron 13 cursos que fueron tomados por 55 trabajadores, no contemplados en el Programa Anual de Capacitación, infringiendo la normatividad que rige el citado programa.</p> <p>Causa. Deficiencias en sus mecanismos de control, supervisión y vigilancia en materia de capacitación.</p> <p>Efecto. Que se esté informando cumplimientos no veraces además de haber infringido la normatividad en materia de Capacitación.</p> <p>Fundamento legal. Manual de procedimientos emitido por la Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización en marzo de 2014, en el apartado de Procedimiento de Capacitación, punto 5.0, numerales 4.0 y 4.1</p> | <p>2. Fortalecer sus mecanismos de Control, Supervisión y Vigilancia, con la finalidad que los trabajadores del INIFAP a nivel central seleccionen cursos que indique el Programa Anual de Capacitación y en caso contrario justificar de manera fundada y motivada los cursos que se tomen y no estén contemplados en su PAC.</p> <p style="text-align: center;">_____ Lic. Lidia Ocampo Rosales Directora de Desarrollo Humano y Profesionalización</p> <p style="text-align: center;">_____ Ing. Ranulfo Marcelino Flores Luna Subdirector de Relaciones Laborales y Protección Civil</p> |
|--|--|

| | | |
|---|--|--|
|  | <p>Órgano Interno de Control en el INIFAP</p> <p>Cédula de Observaciones</p> | <p>Página: 3 de 3 Número de auditoría: 1/2019 Número de observación: 5 Monto fiscalizable: N/A Monto fiscalizado: N/A Monto por aclarar: N/A Monto por recuperar: N/A Clasificación: Mediano Riesgo</p> |
| <p>Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias</p> | <p>Sector: 08 Agricultura y Desarrollo Rural.</p> | <p>Clave: 08255</p> |
| <p>Área auditada: Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización</p> | | <p>Clave del programa: 100 Recursos Humanos</p> |
| <p>Observación</p> | <p>Recomendaciones</p> | |

| | |
|--|---|
| | <p>Fecha compromiso 19 de julio de 2019</p> |
|--|---|

Jefe de Grupo

 Lic. Marco Antonio Caro Jiménez
 Titular del Área de Auditoría Interna