

**Ente:** Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

**Sector:** Trabajo y Previsión Social

**Unidad Auditada:** Dirección Técnica

 Clave de programa: **800**
**MEJORAS AL DISEÑO DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL**

De la revisión a la integración de la Matriz de Indicadores de Resultados (MIR) del programa P002 "Evaluación del salario mínimo" a cargo de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se advierten inconsistencias desde las etapas de definición y análisis del problema y definición del objetivo, que repercuten en la estructura de evaluación del programa, a saber lo siguiente:


1. La concepción del problema público que se busca atender a través de la intervención gubernamental -y que da sustento a la existencia de la Conasami- está planteada internamente de forma inadecuada: que el Consejo de Representantes no cuente con suficiente información, dejando en segundo plano las problemáticas sustanciales que obligaron al Gobierno a:
  - i. Crear la figura del salario mínimo; y posteriormente
  - ii. Establecer que una comisión los fije a nivel nacional de forma tripartita
2. El análisis del problema público debe identificar y dimensionar el origen de éste, su comportamiento y consecuencias ante la ausencia de la intervención gubernamental. Al respecto, el planteamiento de que el problema principal es que el Consejo esté mal informado genera que elementos como su origen -la falta de información económica y metodologías ocupacionales- versen en elementos adjetivos en vez de realizar un análisis sustantivo del problema social cuyo principal actor es la familia del trabajador del salario mínimo;

**RECOMENDACIONES**

Preventiva:

1.- Actualizar la Matriz de Indicadores de Resultados aplicable para el ejercicio 2020, tomando en consideración:

- a) Que el análisis del problema y los objetivos deben replantearse;
- b) Que el Fin debe estar invariablemente ligado a la contribución de un objetivo del PND 2019-2024;
- c) Que el Propósito esté impregnado del objeto social por el cual se creó el salario mínimo y se le encomendó a la Comisión fijarlos;
- d) Que los componentes deben considerar por lo menos todos los informes, sugerencias, dictámenes que por ley debe emitir la Dirección Técnica, es decir, dar inclusión a los temas de áreas geográficas, costos y condiciones de vida del trabajador, salarios mínimos profesionales, actualmente omitidos;
- e) Con la finalidad de aperturar la gestión de la Conasami al escrutinio público y contribuir a la sana rendición de cuentas, se deben establecer

  
 C.P. Pablo Francisco Ruiz Ávila,  
 Titular del Área de Auditoría Interna  
 Jefe de Grupo

**Ente:** Comisión Nacional de los Salarios Mínimos**Sector:** Trabajo y Previsión Social**Unidad Auditada:** Dirección TécnicaClave de programa: **800**

3. La definición del objetivo del programa es un ejercicio de conversión antagónica del problema; es decir, lo que se planteó como una limitación o necesidad se convierte en una oportunidad o meta, en ese sentido los objetivos formulados por la Entidad carecen de la misma sustancia que la presentada en el problema, al marcar como metas o beneficios que el consejo cuente con mayor información para fijar salarios y que éstos cumplan con la Constitución y con la ley en materia de trabajo, dejando de lado el sentido social de la política;
4. De la documentación revisada se advierte que la Entidad no cuenta con un análisis de alternativas, en las cuales se basaran para determinar que las estrategias y acciones implementadas fueran las más viables en un análisis costo-beneficio;
5. La definición de la estructura analítica del programa "Evaluación del salario mínimo" carece de coherencia al no quedar claro cómo es que las estrategias elegidas -reuniones del consejo, estudios presentados, estadísticas actualizadas- van a llevar al cumplimiento del objetivo o la solución del problema;
6. La Matriz de Indicadores de Resultados (MIR) es el producto final resultado del análisis de los puntos anteriores, cuyo objeto es medir el desempeño del programa de forma objetiva, conforme una serie de indicadores comprobables, para avistar si el programa está alcanzando sus objetivos y, por ende, está contribuyendo o no al cumplimiento de un fin superior para el cual fue creado. Para el caso de la Conasami, la MIR que opera actualmente necesita

indicadores, medios de verificación y supuestos claros y precisos que provengan preferentemente de fuentes oficiales. Se sugiere proveer datos como porcentaje de trabajadores beneficiados con el aumento salarial, la influencia que tiene la fijación en los índices de pobreza y consumo y otros semejantes que sensibilicen sobre el impacto de las políticas salariales.

Fecha compromiso de atención: 16 Enero 2020

*Karla Neri Hernández*  
Karla Neri Hernández - Subdirectora de A.C.U.  
(Nombre, cargo y firma del servidor público directamente responsable de atender las recomendaciones planteadas, así como fecha en que éste firma)

*Luis Felipe Munguía Corella*  
13/11/2019  
(Firma y fecha)  
Mtro. Luis Felipe Munguía Corella,  
Titular de la Unidad Auditada

**Ente:** Comisión Nacional de los Salarios Mínimos**Sector:** Trabajo y Previsión Social**Unidad Auditada:** Dirección TécnicaClave de programa: **800**


reformularse en virtud de que no está alineada al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 y, como ha sido expuesto, debido a que no hay congruencia entre las estrategias enmarcadas y los resultados que esperan al momento de su cumplimiento. Se considera pertinente impregnar el documento con un análisis que involucre todos los factores, actores, implicaciones y retos sociales, económicos y políticos inmersos en el tema de salario mínimo y que permita evaluar adecuadamente la evolución de las políticas implementadas en esa materia, elementos de los cuales actualmente adolece el modelo de evaluación del programa. Una prueba clara de que la MIR no refleja la realidad del rendimiento del programa es comportamiento asimétrico que existe entre los resultados que arrojó este documento de 2013 a 2018 (con resultados "altos" según el Modelo Sintético de Información de Desempeño) y la evolución del salario en el mismo periodo (crecimiento real del 14.73%).

**Causa:**

Falta de aplicación cabal del Metodología del Marco Lógico en la evaluación del programa de la Conasami

**Efecto:**

Falta de elementos que permitan evaluar objetivamente si las políticas en materia de salario mínimo están cumpliendo con su objeto social.

**Fundamento legal:**Artículos 123 apartado A fracción VI y 134 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*  
C.P. Pablo Francisco Ruiz Ávila,  
Titular del Área de Auditoría Interna  
Jefe de Grupo

**Ente:** Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

**Sector:** Trabajo y Previsión Social

**Unidad Auditada:** Dirección Técnica

 Clave de programa: **800**
**Consideraciones sobre Informes elaborados por la Dirección Técnica**

Del análisis al contenido de los informes mensuales elaborados y presentados por la Dirección Técnica al Consejo de Representantes se verificó que éstos cumplieran con las investigaciones y estudios señalados por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 562 fracciones I y II. Al respecto, se advierte que los temas contemplados en la fracción I -situación económica general del país, cambios de mayor importancia en las diversas actividades económicas, variaciones en el costo de vida y condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales- fueron actualizados y presentados de forma mensual; sin embargo, los estudios relacionados con 1.- El presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia y 2.- Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo, no fueron identificados ni relacionados en todo el cuerpo de los Informes mensuales.

Sobre el tema del presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de la familia únicamente se identificó que en el informe de febrero se hizo referencia a la elaboración de un estudio para generar una "Canasta digna" cuyo objeto, según lo expuesto, será determinar las principales necesidades de un jefe de familia, no solo materiales sino en el orden de derechos sociales, así como el monto requerido para cubrirlos. Según el informe, dicha canasta pretende servir como indicador que sirva en la determinación de los salarios mínimos generales.

**RECOMENDACIONES**

Preventiva:

- 1.- La Dirección Técnica deberá contemplar para la elaboración de su Plan de Trabajo correspondiente al ejercicio 2020 estrategias para elaborar estudios e investigaciones relacionados con el presupuesto indispensable del trabajador del salario mínimo y su familia así como las condiciones de vida de dichos actores (presencia por estados, acceso a vivienda, salud, educación y niveles de deserción, alimentación, apoyos gubernamentales) en la medida de sus posibilidades técnicas, operativas y presupuestarias.
- 2.- Analizar la viabilidad de incluir en los estudios temas relacionados con los impactos fiscales actuales y proyectados conforme la fijación salarial.

 Fecha compromiso de atención: 16 de Enero 2020


*Karla Neri Hernández*  
 Karla Neri Hernández, Subdirectora de A.C.U.  
 (Nombre, cargo y firma del servidor público directamente responsable de atender las recomendaciones planteadas, así como fecha en que éste firma)

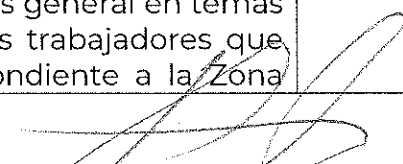
*Pablo Francisco Ruiz Ávila*  
 C.P. Pablo Francisco Ruiz Ávila,  
 Titular del Área de Auditoría Interna  
 Jefe de Grupo


**Ente:** Comisión Nacional de los Salarios Mínimos**Sector:** Trabajo y Previsión Social**Unidad Auditada:** Dirección TécnicaClave de programa: **800**

Por lo que refiere a las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo fue infructuoso vincular el tema con los presentados por la Dirección Técnica, la cual, si bien aborda el tema de la situación del empleo nacional en cada uno de sus informes, en su mayoría presenta el comportamiento estadístico sobre la generación de empleos, los salarios base cotizados, la distribución salarial, entre otros, dejando de lado investigaciones de fondo sobre las condiciones en que subsisten las familias cuyo jefe de familia percibe un salario mínimo (en el ámbito material, social, cultural, de educación), así como los contextos laborales a que está expuesto dicho trabajador, más aun considerando que el tema de condiciones de trabajo en medio ambiente y riesgo es uno de los elementos contemplados por el Consejo de Representantes para determinar el salario mínimo profesional.

Por otro lado, se advierte que la Dirección Técnica ha presentado periódicamente investigaciones sobre el impacto del incremento salarial adoptado a finales de 2018 -donde se tuvo el mayor crecimiento en décadas- principalmente en el comportamiento de generación de empleos y crecimiento de salarios y las posibles implicaciones del salario respecto de la inflación. No obstante que se considera que dicha información es importante, cabe señalar que existen otros rubros que de igual forma se estima convenientes de analizar, como lo es el análisis de los impactos fiscales de las políticas adoptadas, que prevén incrementos graduales por arriba de la inflación. Lo anterior, considerando que, como un ejemplo, de un análisis general en temas del impuesto sobre la renta, se identificó que los trabajadores que perciban un salario mínimo profesional correspondiente a la Zona

 13/11/2019  
(Firma y fecha)  
Mtro. Luis Felipe Munguia Corella,  
Titular de la Unidad Auditada

  
C.P. Pablo Francisco Ruiz Avila,  
Titular del Área de Auditoría Interna  
Jefe de Grupo



**Ente:** Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

**Sector:** Trabajo y Previsión Social

**Unidad Auditada:** Dirección Técnica

Clave de programa: **800**

Libre de la Frontera Norte probablemente comenzaran a pagar dicha tributación en virtud de que la actual legislación fiscal tiene implementada la figura transitoria del "Subsidio al empleo" (la cual está diseñada con la finalidad de que los trabajadores con menores ingresos no paguen dicho impuesto y, en su caso, perciban la parte diferencial del subsidio si éste fuera mayor) y conforme el importe definido para las 59 profesiones dicho apoyo gubernamental no será suficiente. Cabe mencionar que el salario mínimo debe quedar exceptuado de embargo, compensación o descuento, de acuerdo a lo establecido por el artículo 123 apartado A fracción VIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Causa:

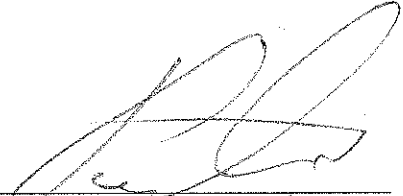
Falta de personal técnico especializado para abordar periódicamente investigaciones de campo.

Efecto:


Consejo de Representantes sin información suficiente durante la fijación de salarios mínimos

Fundamento legal:

Artículos 123 apartado A fracción VI y 134 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* 561 fracción III y 562 fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo



C.P. Pablo Francisco Ruiz Ávila,  
Titular del Área de Auditoría Interna  
Jefe de Grupo





**FUNCIÓN PÚBLICA**

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN LA  
COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Área de Auditoría Interna

Cédula de Observaciones

Hoja No. 19 de 25  
Número de auditoría: **05/2019**  
Número de observación: **3**  
Monto fiscalizable: **N/A**  
Monto fiscalizado: **N/A**  
Monto por aclarar: **N/A**  
Monto por recuperar: **N/A**

**Ente:** Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

**Sector:** Trabajo y Previsión Social

**Unidad Auditada:** Dirección Técnica

Clave de programa: **800**

**DEFICIENCIAS EN LA OPERACIÓN DEL SISTEMA DE SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES**

**RECOMENDACIONES**


Observación:

De la revisión a la integración, alcance, actualización y características del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales, se advierte lo siguiente:

1. El listado de profesiones, oficios y trabajos especiales a los que se les fija un salario específico, de 2009 a 2018, ha pasado a contemplar de 84 a 59, no habiendo nuevas incorporaciones, basadas en el mercado laboral actual (el listado contempla trabajos que en su mayoría están desde hace más de 30 años);
2. Durante esos 10 años el incremento porcentual de los montos fijados para cada profesión ha sido casi similar, ubicándose en promedio en un alza del 47.91% por lo que el tratamiento de actualización se presume que se hace con base en un incremento general y no de acuerdo a las características propias de cada trabajo;
3. De acuerdo al análisis estadístico realizado por el Grupo Auditor a 27 trabajos con base en los resultados publicados por el INEGI sobre la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2018 (ENIGH), se advierten características socioeconómicas totalmente dispares entre las 59 profesiones a las que se les fija un salario, las cuales son, por mencionar algunas:

Preventiva:

- 1.- Continuar y concluir los trabajos para armonizar el listado de oficios, profesiones y trabajos especiales con el Catálogo del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO);
- 2.- En uso de las facultades con que cuenta el Director Técnico de la Conasami, se deberán gestionar convenios de colaboración y solicitudes de información ante instituciones oficiales, federales y estatales y particulares que se ocupen de problemas económicos, con la finalidad de allegarse de datos más precisos sobre temas relacionados con salarios mínimos profesionales y así contar con los insumos necesarios que ayuden a actualizar y alimentar de manera más eficaz el SSMP;
- 3.- Se deberá realizar con el apoyo de la Dirección Administrativa un proyecto de reingeniería orgánica de la Dirección Técnica, en donde se analice, entre otros requerimientos de esa Área, la viabilidad de crear un área específica encargada de los estudios relacionados con el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales;

  
C.P. Pablo Francisco Ruiz Ávila,  
Titular del Área de Auditoría Interna  
Jefe de Grupo

1

**Ente:** Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

**Sector:** Trabajo y Previsión Social

**Unidad Auditada:** Dirección Técnica


**Clave de programa:** 800

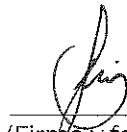
- i. La distribución general ubica a la profesión de Albañilería como la más representativa y en el extremo opuesto la correspondiente a Dependiente de mostrador de refaccionaria de automóviles;
  - ii. La Secretaria Auxiliar y el Trabajador social tienen los mayores índices de acceso a servicios básicos de salud (como prestación), por el contrario, los trabajos de Peluquero, Ojalatero y Albañil son los que presentan mayor vulnerabilidad en ese rubro;
  - iii. Las profesiones que en promedio generan ingresos mayores al salario mínimo profesional que les corresponde son: Carpintero de Obra Negra, Trabajador Social, Yesero en Construcción;
4. Con base en las consideraciones antes citadas de ejemplo, se coligue que el criterio de incremento de salarios mínimos profesionales adoptado por la Comisión y propuesto al Consejo de Representantes de incrementar en el mismo porcentaje las profesiones se aleja del principio que originó la necesidad de contar con salarios mínimos profesionales, los cuales deben regir, según la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, considerando, además de los aspectos sociales inherentes al tema de salario mínimo general, las condiciones de las distintas actividades económicas, por lo que es evidente que no se puede dar el mismo tratamiento de incremento a empleos con particularidades totalmente desasimiles. Situación que se agudiza más en la Zona Libre de la Frontera Norte, creada recientemente, en donde se homologó el monto del salario en 57 de las 59 profesiones para esa Área;

4.- Definir con base en elementos claros y precisos nuevos criterios para elaborar la sugerencia de Salarios Mínimos Profesionales por parte de la Dirección Técnica. De dicho análisis se deberá actualizar o elaborar un manual en esa materia y registrarlo en el Sistema de Administración de Normas Internas de la APF (SANI);

5.- Publicar en el Sistema de Portales de Obligaciones de Transparencia y en la página de internet de la Conasami el documento en el que se plasme la sugerencia de salarios mínimos profesionales que presente la Dirección Técnica ante el Consejo de Representantes.

 Fecha compromiso de atención: 16/01/2020


  
 Marco Antonio Gómez Lovera 13/11/2019  
 Subdirector de Análisis del Contexto Macroeconómico  
 (Nombre, cargo y firma del servidor público directamente responsable de atender las recomendaciones planteadas, así como fecha en que éste firma)

 13/11/2019  
 (Firma y fecha)  
 Mtro. Luis Felipe Munguía Corella,  
 Titular de la Unidad Auditada



**Ente:** Comisión Nacional de los Salarios Mínimos**Sector:** Trabajo y Previsión Social**Unidad Auditada:** Dirección TécnicaClave de programa: **800**

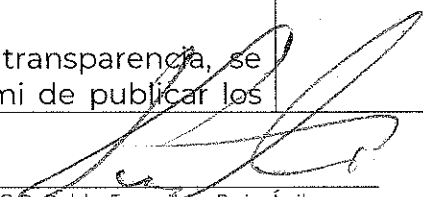
5. Reforzando la necesidad de cambiar el criterio de fijación del SSMP, cabe hacer mención la recomendación general no 34/2018 emitida en noviembre de 2018 por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en donde en uno de sus puntos señala "Hacer pública, de manera clara y precisa, la metodología, así como, los informes y estudios empleados por este órgano colegiado tripartito para fijar el salario mínimo en México", por lo que la Conasami tiene la obligación de clarificar y precisar a la ciudadanía en qué elementos concretos se basa para fijar el aumento salarial a cada profesión, en vez de establecer de manera difusa un criterio ratificado en 2016 de aumentarlo en la misma proporción en que lo hace el salario mínimo general, conservando para cada oficio el mismo porcentaje de percepción por arriba del mínimo general que fue determinado en función del grado de calificación requerido para desempeñarlo, estrategia que, con la entrada del Monto Independiente de Recuperación, ha quedado totalmente obsoleta, al grado de contar con profesiones que en 2019 ganan en algunos casos tan solo 2 pesos más en comparación con el salario mínimo general;
6. Por otro lado, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales presenta una problemática técnica sobre la evaluación de su impacto social y económico, en virtud de que las fuentes de información oficiales en materia de estadística, empleo, estructuras salariales y demás que se requieren para analizar los efectos de la fijación de salarios en cada una de las 59 profesiones contempladas por la Conasami no se adecuan plenamente a sus necesidades específicas, situación que originó que durante los trabajos de la última Comisión Consultiva integrada en la Entidad se presentara la equivalencia de

  
C.P. Pablo Francisco Ruiz Avila,  
Titular del Área de Auditoría Interna  
Jefe de Grupo

**Ente:** Comisión Nacional de los Salarios Mínimos**Sector:** Trabajo y Previsión Social**Unidad Auditada:** Dirección TécnicaClave de programa: **800**

las profesiones del SSMP con el Catálogo del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO), aunque el estudio quedó incompleto (al 45.8%) debido a limitantes de la clasificación. También así, sobre el tema de la ocupación formal, la información generada por el IMSS solo es equiparable en 9 de las profesiones. A su vez se estima con base en la ENIGH 2018 que el 9.42% de los hogares encuestados perciben ingresos relacionados con las profesiones del SSMP; sin embargo, no se cuenta con datos más precisos que ayuden a dimensionar los alcances de la operación del SSMP en el mercado laboral;

7. En lo operativo, no existe un área funcional destinada específicamente para atender el SSMP; sin perjuicio de lo anterior, la Subdirección de Análisis del Contexto Macroeconómico es el área encargada de llevar a cabo el proyecto "Actualización y ampliación del sistema de salarios mínimos profesionales", considerado en el Programa Anual de Trabajo de la Dirección Técnica para el ejercicio 2019. No obstante, se advierte que dicha unidad se integra por 6 plazas (dos de tipo secretarial), por lo que se aprecia una evidente dificultad para que, con base en esa fuerza de trabajo, se realicen estudios periódicos para investigar y analizar las condiciones de vida y de trabajo, los requerimientos de habilidad y esfuerzo y el nivel de responsabilidad de cada una de las 59 profesiones, ocupaciones y trabajos especiales para ratificar su vigencia y realizar lo propio para incluir nuevos;
8. De la revisión al cumplimiento en temas de transparencia, se advierte que la obligación que tiene la Conasami de publicar los

  
C.P. Pablo Francisco Ruiz Ávila,  
Titular del Área de Auditoría Interna  
Jefe de Grupo



ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN LA  
COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Área de Auditoría Interna

Cédula de Observaciones

Hoja No. 23 de 25  
Número de auditoría: **05/2019**  
Número de observación: **3**  
Monto fiscalizable: **N/A**  
Monto fiscalizado: **N/A**  
Monto por aclarar: **N/A**  
Monto por recuperar: **N/A**

**Ente:** Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

**Sector:** Trabajo y Previsión Social

**Unidad Auditada:** Dirección Técnica

Clave de programa: **800**

informes que por disposición legal genere no está siendo atendida referente al tema de la "Sugerencia de fijación de salarios mínimos profesionales" que debe emitir la Dirección Técnica, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 561 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Causa:


Adopción de políticas salariales basadas en el comportamiento inflacionario y ausencia de recurso humano y presupuestario al SSMP.

Efecto:

Profesiones con salarios especiales sin un verdadero impacto social y económico.

Fundamento legal:

Artículos 123 apartado A fracción VI de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* 561 fracciones III y IV y 562 de la Ley Federal del Trabajo.

  
C.P. Pablo Francisco Ruiz Ávila,  
Titular del Área de Auditoría Interna  
Jefe de Grupo



**Ente:** Comisión Nacional de los Salarios Mínimos**Sector:** Trabajo y Previsión Social**Unidad Auditada:** Dirección TécnicaClave de programa: **800****MEJORAS ORGANIZACIONALES**


Del análisis organizacional realizado a la Dirección Técnica se advierten diversas áreas de oportunidad para eficientar su operación y cumplimiento de objetivos, a saber:

1. Casi el 75% del presupuesto de la Dirección Técnica se destina para el pago de nómina (33 plazas); no obstante, casi la mitad de la plantilla del personal operativo perfilan puestos que sólo requieren carreras técnicas o comerciales con secundaria finalizada, además de que el sueldo bruto promedio de éstos asciende a 9,838 pesos, por lo que se presume que dicha plantilla no responde a las necesidades de capacidad técnica y profesional que requiere la Dirección Técnica y los sueldos no son competitivos para efectos de nuevas incorporaciones;
2. Respecto de la operación, supervisión y coordinación de trabajos al interior de la Dirección Técnica, se detectó que más de la mitad del personal no identifica claramente cuáles son sus funciones respecto de su perfil de puesto, reconoce no participar en reuniones para definir estrategias de trabajo, desconoce si existen manuales de procedimientos formalizados y ubica mas no conoce el Plan de Trabajo de la Dirección Técnica;
3. Por último, en el rubro de profesionalización y capacitación se advierte que no ha habido suficiente oferta y difusión durante 2018, aunado a que la mayoría del personal manifestó no recibir capacitación para el adecuado desarrollo de sus funciones.

**RECOMENDACIONES**

Preventiva:

- 1.- Con el apoyo de la Dirección Administrativa, tramitar gestiones de reingeniería de la estructura de la Dirección Técnica, priorizando la actualización de perfiles de puesto para las plazas que actualmente estén ocupadas y la conversión de plazas vacantes de bajo nivel por aquellas que se ajusten a los requerimientos técnicos y profesionales para el quehacer de esa Unidad, a través de movimientos compensados que no representen incremento al presupuesto autorizado para servicios personales del programa presupuestario P002;
- 2.- Realizar actos de difusión del Manual de Organización y del Plan de Trabajo de la DT entre el personal adscrito a esa Unidad;
- 3.- Empezar gestiones con la finalidad de establecer y difundir metas y líneas de acción concretas que involucren al personal operativo, dentro de la elaboración del Plan de Trabajo de la DT del ejercicio 2020;
- 4.- Realizar los trámites conducentes para que se incluya en el Programa de Capacitación 2020, a cargo del Área de Recursos Humanos, una agenda que

  
C.P. Pablo Francisco Ruiz Ávila,  
Titular del Área de Auditoría Interna  
Jefe de Grupo

**Ente:** Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

**Sector:** Trabajo y Previsión Social

**Unidad Auditada:** Dirección Técnica

Clave de programa: **800**


**Causa:**  
Falta de actualización de perfiles y de presupuesto


**Efecto:**  
Plantilla de personal obsoleta que permita el cumplimiento eficaz de objetivos.

**Fundamento legal:**  
Artículos 123 apartado A fracción VI y 134 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

permita fortalecer, ampliar o actualizar los conocimientos y capacidades técnicas del personal adscrito a la Dirección Técnica.

Fecha compromiso de atención: 16/01/2020

  
Marco Antonio Gómez Lovera 13/11/2019  
Subdirector de Análisis del Contexto Macroeconómico  
(Nombre, cargo y firma del servidor público directamente responsable de atender las recomendaciones planteadas, así como fecha en que éste firma)

  
13/11/2019  
(Firma y fecha)  
Mtro. Luis Felipe Munguía Corella,  
Titular de la Unidad Auditada