



Órgano Interno de Control en la Comisión Nacional de Hidrocarburos

Oficio Número CNH. 300.OIC.060/2022

Asunto: Informe de Resultados de la Auditoría
01/2022 Recursos Humanos.

Lic. Sually Karime Larrazábal Carrión

Directora General de Recursos Humanos de la
Comisión Nacional de Hidrocarburos.
Av. Patriotismo No. 580, Piso 3, Nonoalco,
Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03700, Ciudad De México.
Presente.

Ciudad de México, a 30 de junio de 2022.

Con fundamento en los artículos 109, fracción III, quinto párrafo y 134, primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 37, fracciones IV, V, VIII, IX y XXIV, y 44 primero y segundo párrafos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 6, primer párrafo y 45, quinto párrafo fracción I, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; 305, 307 y 311, del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (RLFPRH); 6, fracción III, inciso B y 37, fracciones XI, XIII, XIX y XXVII del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; 10, último párrafo y 47 del Reglamento Interno de la Comisión Nacional de Hidrocarburos; 25, segundo párrafo y 26 del Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones Generales para la Realización del Proceso de Fiscalización, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 05 de noviembre de 2020 y, con relación a la Orden de Acto del Fiscalización número OAF-02/2022, del 28 de enero de 2022; se adjunta al presente el **Informe de Resultados Finales de la Auditoría No. 01/2022** "Recursos Humanos", misma que se practicó en la Dirección General de Recursos Humanos a su digno cargo.

En el informe adjunto, se destaca la determinación de seis Resultados Definitivos, de los cuales solo dos generaron una Observación Correctiva y dos Recomendaciones Preventivas, de acuerdo con lo siguiente:

1. Resultado 01.- Debilidades en los mecanismos de control de asistencia e incidencias del personal, que **generó una Recomendación Preventiva integrada por tres numerales**, relacionados principalmente con el análisis de las Políticas para el Registro y Control de Incidencias de las personas servidoras públicas de la CNH para determinar la viabilidad o no, de realizar los ajustes para adecuar los mecanismos de control de asistencia e incidencias del personal e implementar mecanismos para el control del horario de entrada y salida; así como elaborar un programa de trabajo que determine las acciones y fechas proyectadas para la modificación y emisión de las referidas Políticas; recomendación que deberá ser atendida por la Dirección de Nómina y Programas Sociales bajo la coordinación y supervisión de la DGRH, a más tardar el 27 de julio de 2022.
2. Resultado 03.- La Estructura Orgánica de la CNH requiere la aprobación y registro orgánico ocupacional, toda vez que las plazas autorizadas por la SHCP difieren con el último registro de la Estructura Orgánica emitido por la Secretaría de la Función Pública (SFP), por lo que se **generó una observación Correctiva con 3 numerales y una Recomendación Preventiva con 2 incisos**, orientadas a la continuidad de las gestiones para la obtención de autorización y registro de la Estructura Orgánica de la CNH, ante la SFP, como acción correctiva y en materia preventiva, evaluar la conveniencia del diseño de un subproceso o políticas internas y el establecimiento de un mecanismo para supervisar las tareas y actividades correspondientes al registro y solicitud de aprobación de la Estructura Orgánica, observación y

Sede del Órgano Interno de Control en la Comisión Nacional de Hidrocarburos:

Av. Patriotismo 580, piso 2, Col. Nonoalco, C.P. 03700, Alcaldía Benito Juárez, CDMX. Tel. 55 1454 8526. www.gob.mx/sfp

AFP/TAJ/DAPG



Órgano Interno de Control en la Comisión Nacional de Hidrocarburos

Oficio Número CNH. 300.OIC.060/2022

recomendación que deberán ser atendidas por la Unidad de Administración y Finanzas y la Dirección de Nómina y Programas Sociales bajo la coordinación y supervisión de la DGRH, a más tardar el 27 de julio de 2022.

Se considera necesario resaltar que la unidad fiscalizada cuenta con un plazo de 45 días hábiles posteriores a la fecha del acto de formalización de las Cédulas de Resultados Definitivos, como lo establece el artículo 30 del Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones Generales para la Realización del Proceso de Fiscalización, para remitir a esta Unidad Fiscalizadora la documentación que compruebe las medidas adoptadas para la atención de las acciones determinadas o, en su caso, justificar o aclarar su improcedencia o las razones por las cuales no resulta factible su implementación.

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle saludos cordiales.

ATENTAMENTE
LA TITULAR

LIC. ERIKA ALICIA AGUILERA HERNÁNDEZ

- C.c.p. MTR. ROGELIO HERNÁNDEZ CÁZARES. Comisionado Presidente de la Comisión Nacional de Hidrocarburos (CNH). Para conocimiento.
MTRO. ÓSCAR EMILIO MENDOZA SERENA. Titular de la Unidad de Administración y Finanzas de la CNH. Para conocimiento.
DR. ROLANDO WILFRIDO DE LASSÉ CAÑAS. Titular de la Unidad Jurídica de la CNH. Para conocimiento.
LIC. ERNESTINA POMBO HERNÁNDEZ. Directora General de Contratación para la Exploración y Extracción de la CNH. Para conocimiento.
C.P. LAURA ANGÉLICA FUENTES PACHECO. Titular del Área de Auditoría Interna, de Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública. Para los efectos procedentes.
Archivo.



a) CARÁTULA DE IDENTIFICACIÓN

Informe de Resultados Finales

Unidad Administrativa Fiscalizada:

**Dirección General de Recursos Humanos de la
Comisión Nacional de Hidrocarburos**

Tipo y número de Acto de Fiscalización:

Auditoría 01/2022

Título:

“Recursos Humanos”

Clave:

100

Unidad Fiscalizadora:

**Órgano Interno de Control en la
Comisión Nacional de Hidrocarburos
(OIC en la CNH)**



ÍNDICE

a) CARÁTULA DE IDENTIFICACIÓN	1
b) OBJETIVO DEL ACTO DE FISCALIZACIÓN	3
c) ALCANCE DEL ACTO DE FISCALIZACIÓN	3
d) ÁREA FISCALIZADA	7
e) ANTECEDENTES.....	7
f) RESULTADOS.....	8
g) MONTO POR JUSTIFICAR, ACLARAR O RECUPERAR.....	12
h) RESUMEN (NÚMERO DE RECOMENDACIONES Y ACCIONES).....	12
i) LA OPINIÓN O DICTAMEN.....	13



DAFR/DAV/DARG



b) OBJETIVO DEL ACTO DE FISCALIZACIÓN

El Acto de Fiscalización 01/2022 "Recursos Humanos" del que se informan los resultados definitivos tuvo como objetivo: Comprobar la actualización de la normativa básica de organización, su cumplimiento y el correcto funcionamiento de los sistemas, procesos y procedimientos para la planeación, organización y administración de los recursos humanos de la CNH, en apego a las disposiciones normativas aplicables.

c) ALCANCE DEL ACTO DE FISCALIZACIÓN

La Auditoría 01/2022 "Recursos Humanos", se efectuó revisando las operaciones mediante pruebas selectivas aplicadas con apego al Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones Generales para la Realización del Proceso de Fiscalización, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de noviembre de 2020, las Normas Generales de Auditoría Pública y a través del desarrollo de los procedimientos y aplicación de las técnicas de auditoría de estudio general, análisis, investigación, declaración y cálculo, que se consideraron necesarios en cada caso, para revisar las actividades de planeación, organización, administración y control de los recursos humanos en la CNH.

Para el desarrollo de los procedimientos de auditoría, esta unidad fiscalizadora revisó la información y documentación física y electrónica proporcionada por la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH) de la Comisión Nacional de Hidrocarburos (Comisión o CNH), relacionada con: el sistema de control interno implementado en la Dirección General; la normativa aplicable a las operaciones de la unidad fiscalizada; el presupuesto autorizado y ejercido para los servicios personales; el cálculo y pago de nómina de personal; el registro y control de incidencias; la autorización y registro de la Estructura Orgánica y las plazas eventuales; la alineación de atribuciones, facultades, funciones y perfiles de puestos; la implementación del Servicio Profesional de Carrera interno; el proceso de selección e ingreso de personal; la Detección de Necesidades de Capacitación; el Programa de Capacitación; y la integración y control de Expedientes de Personal, con la finalidad de verificar que las actividades y operaciones realizadas se hayan efectuado con apego a la legislación y normativa aplicables en la materia; por las operaciones efectuadas dentro del período comprendido del 1 de enero 2020 al 31 de diciembre de 2021.

Los aspectos revisados de las operaciones 2020 y 2021, de manera sucinta, fueron los siguientes:

- Se evaluó el Sistema de Control Interno de la DGRH, mediante el análisis de las constancias documentales que acreditan el cumplimiento de los elementos de control a que se refieren las Disposiciones de Control Interno.
- Se verificó el cumplimiento de la legislación y normatividad en materia de recursos humanos en la CNH.
- Se comprobó la autorización y correcto ejercicio de los recursos presupuestales autorizados en el Capítulo de Gasto 1000 "Servicios Personales".
- Se verificó el control establecido para el registro y seguimiento del Presupuesto y el destino de economías correspondientes a servicios personales.
- Se verificó la elaboración y pago de nómina de personal de estructura y eventuales.
- Se analizó la Estructura Orgánica y los procesos para su registro; así como la autorización de las plazas eventuales.
- Se revisó el control de incidencias de personal.
- Se verificó la alineación de atribuciones, facultades, funciones y perfiles de puestos.
- Se corroboró la actualización y cumplimiento de las Disposiciones del Servicio Profesional de Carrera interno.
- Se verificó el proceso de selección e ingreso de personal.





Órgano Interno de Control en la Comisión Nacional de Hidrocarburos

Oficio Número CNH.300.OIC.060/2022

- Se constató el cumplimiento normativo en la Detección de Necesidades de Capacitación realizada en el periodo auditado.
- Se verificó el Programa de Capacitación y el seguimiento para su cumplimiento.
- Se verificó la integración de los Expedientes de Personal.
- Se corroboró que los archivos de la unidad fiscalizada se hubieran integrado de conformidad con lo establecido en la normatividad aplicable a la planeación, organización, administración y control de los Recursos Humanos y la Ley General de Archivos.

Universo:

El Universo de revisión estuvo integrado por las operaciones realizadas para la planeación, organización, administración y control de los recursos humanos, efectuadas durante el periodo comprendido del 01 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2021, cuantificadas de la siguiente forma:

Presupuesto:

- Presupuesto Modificado para el ejercicio 2020 del Capítulo 1000 por \$328'168,354.00 (Trescientos veintiocho millones ciento sesenta y ocho mil trescientos cincuenta y cuatro pesos 00/100 M.N.).
- Presupuesto Modificado para el ejercicio 2021 del Capítulo 1000 fue de \$326'185,844.00 (Trescientos veintiséis millones ciento ochenta y cinco mil ochocientos cuarenta y cuatro pesos 00/100 M.N.).

Nómina:

- El monto total de las nóminas (incluido aguinaldo), cálculos de cuotas obrero-patronales e impuesto sobre nómina, proporcionados para revisión del ejercicio 2020, que se cubrieron con cargo al Capítulo 1000 por un total de \$328'168,354.00 (Trescientos veintiocho millones ciento sesenta y ocho mil trescientos cincuenta y cuatro pesos 00/100 M.N.), 24 de Estructura y 24 de Eventuales.
- El monto total de las nóminas (incluido aguinaldo), cálculos de cuotas obrero-patronales e impuesto sobre nómina, proporcionados para revisión del ejercicio 2020, que se cubrieron con cargo al Capítulo 1000 por un total de \$326'185,844.00 (Trescientos veintiséis millones ciento ochenta y cinco mil ochocientos cuarenta y cuatro pesos 00/100 M.N.), 24 de Estructura y 24 de Eventuales.

Capacitación:

- Total ejercido para Capacitación en 2020 de \$459,311.71 (Cuatrocientos cincuenta y nueve mil trescientos once pesos 71/100 M.N.).
- Total ejercido para Capacitación en 2021 de \$470,515.00 (Cuatrocientos setenta mil quinientos quince pesos 00/100 M.N.).

Expedientes:

- 94 Expedientes de personal que ingresó en los ejercicios 2020 y 2021.

Procedimientos de selección e ingreso de personal:

- 100 expedientes de procesos de selección de personal de los cuales 24 corresponden a 2020 y 76 para 2021. Del 2020 3 son convocatorias y 21 designaciones directas y de 2021, 11 son convocatorias y 65 designaciones directas.
- De los 100 procesos de selección se derivaron 94 contrataciones, en 2020 fueron 21 designaciones directas y 1 por convocatoria y en 2021 fueron 65 designaciones directas y 7 por convocatoria.

Sede del Órgano Interno de Control en la Comisión Nacional de Hidrocarburos:

Av. Patriotismo 580, piso 2, Col. Nonoalco, C.P. 03700, Alcaldía Benito Juárez, CDMX. Tel. 55 1454 8526. www.gob.mx/sfp



Perfiles de puestos para alineación:

El universo de personal activo que contaba con cédula de descripción de puestos en el período sujeto a revisión fue el siguiente:

Al 31 de diciembre de 2020: 320 personas servidoras públicas.

Al 31 de diciembre de 2021: 322 personas servidoras públicas.

Por lo anterior, se determinó realizar un promedio del personal activo para determinar el universo de perfiles que ascendió a un total de 321 cédulas de descripción de puestos.

Muestra revisada:

Inicialmente, como parte de la planeación anual del OIC se determinó una muestra para revisión del 30% de las operaciones realizadas para la planeación, organización, administración y control de los recursos humanos, durante el periodo comprendido del 01 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2021; sin embargo, durante la planeación detallada la unidad fiscalizadora consideró los antecedentes de denuncias que advierten de situaciones presuntamente irregulares, para determinar la muestra, por lo que utilizando el muestreo estadístico, particularmente la herramienta de muestreo óptimo, se seleccionaron muestras por concepto revisado, las cuales en algunos casos se incrementó el porcentaje, como a continuación se detalla.

Es de resaltar que, para la selección de la muestra de revisión, se consideró la disponibilidad de los recursos humanos disponibles para la realización de la auditoría. En este sentido, la muestra revisada por concepto es la siguiente:

Presupuesto y Nómina:

Se revisó el 100% de las nóminas del ejercicio 2020 (26 nóminas de personal Estructura y 26 nóminas de personal Eventual); y 25% de las nóminas 2021 (6 nóminas de personal de Estructura y 6 nóminas de personal Eventual), seleccionadas bajo el criterio de representatividad. Es de destacar que en el caso de la nómina 2020, se determinó realizar la revisión del 100% de los cálculos, tomando en consideración los antecedentes que obran en los archivos del OIC, respecto de pagos en demasía a personas servidoras públicas.

- Ejercicio 2020: El total de las nóminas pagadas en el año, cuyo monto líquido pagado correspondió a \$197'390,420.61 (ciento noventa y siete millones trescientos noventa mil cuatrocientos veinte pesos 61/100 M.N.), de los cuales \$89'339,689.83 (ochenta y nueve millones trescientos treinta y nueve mil seiscientos ochenta y nueve pesos 83/100 M.N) corresponde al personal de Estructura y que promediaron 138 personas servidoras públicas para cada quincena y \$108'050,730.78 (ciento ocho millones cincuenta mil setecientos treinta pesos 78/100 M.N) que corresponden al monto líquido de la nómina Eventual con un promedio de 190 personas servidoras públicas por quincena.
- Ejercicio 2021: Nóminas de los meses de enero, febrero y marzo de 2021, que ascendieron a un monto líquido pagado de \$45'876,588.80 (cuarenta y cinco millones ochocientos setenta y seis mil quinientos ochenta y ocho pesos 88/100 M.N.), de los cuales \$21'471,992.75 (veintiún millones cuatrocientos setenta y un mil novecientos noventa y dos pesos 75/100 M.N) correspondieron al monto líquido pagado a las personas servidoras públicas de Estructura que en promedio fueron 146 personas por quincena y \$24'404,596.05 (veinticuatro millones cuatrocientos cuatro mil quinientos noventa y seis pesos 05/100 M.N) pagado a los Eventuales, con un promedio de 193 personas por quincena.



Es necesario resaltar que se verificó el importe líquido pagado de las nóminas revisadas y se verificaron los registros de recursos ejercidos de cada ejercicio.

Capacitación:

Se revisó el registro y control del 100% de los recursos ejercidos para capacitación y el reporte en el Sistema Integral de los Ingresos y Gasto Público (SII@Web).

- Total de los recursos erogados por la CNH durante el ejercicio 2020, por un monto de \$459,311.71 (Cuatrocientos cincuenta y nueve mil trescientos once pesos 71/100 M.N.).
- Total de los recursos erogados por la CNH durante el ejercicio 2021, por un monto de \$470,515.00 (Cuatrocientos setenta mil quinientos quince pesos 00/100 M.N.).

Expedientes:

Se revisó el 23% de los expedientes de personal que ingresó en el período sujeto de revisión.

- 22 Expedientes revisados, tres (3) de 2020 y 19 de 2021, seleccionados mediante muestreo aleatorio.

Procedimientos de selección e ingreso de personal:

Se revisó el 100% de las convocatorias (14) y el 24% de los procesos de designación directa (21).

- De los procedimientos de selección de personal por convocatoria, se revisaron tres (3) de 2020 y 11 de 2021. Cabe señalar que de los tres (3) de 2020, solo 1 derivó en contratación de personal y de los 11 de 2021, siete (7) derivaron en contrataciones.
- De los procedimientos de ingreso por designación directa, se revisaron 3 de 2020 y 18 de 2021, que representan el 14% y 28% del universo, respectivamente.
- Por lo anterior se revisaron

Es de resaltar que esta muestra se determinó de forma conjunta con los expedientes de personal seleccionados para análisis, considerando que se dicha muestra se determinó en función de los ingresos de personal realizados en el período sujeto de revisión.

Perfiles de puestos para alineación:

Se revisó el 16%, es decir 50 cédulas de descripción de puestos, considerando que se determinó revisar el total de las cédulas de la Dirección General de Recursos Humanos como unidad fiscalizada y el total de las cédulas de una unidad administrativa de las áreas sustantivas, particularmente la Dirección General de Prospectiva y Evaluación Económica (DGPEE), seleccionada por muestreo aleatorio. Es importante resaltar que, para determinar esta muestra de revisión se consideró la fuerza de trabajo disponible para el desarrollo de este procedimiento y el tiempo para su realización, considerando que la unidad fiscalizada solicitó prórroga en los dos requerimientos de información realizados, por lo que fue necesario reducir la muestra a revisar.

- 28 cédulas de descripción de puestos de la DGRH, activos durante 2020 y 2021.
- 22 cédulas de descripción de puestos de la DGPEE, activos durante 2020 y 2021.



Debido a lo expuesto, las muestras determinadas para cada procedimiento permitieron ejecutar eficientemente los procedimientos de auditoría y de esta forma alcanzar la consecución de los objetivos trazados por este Órgano Interno de Control en la etapa de planeación del Programa Anual de Fiscalización para el ejercicio 2022.

d) ÁREA FISCALIZADA

La Auditoría 01/2022 denominada "Recursos Humanos" se realizó en la DGRH de la CNH, como responsable de las operaciones sujetas de revisión, de conformidad con el artículo 2, fracción I de la Ley de los Órganos Reguladores Coordinados en Materia Energética, relacionado con lo establecido en los artículos 10, fracción X inciso b. y 45 del Reglamento Interno de la CNH, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 27 de junio de 2019, reformado el 25 de octubre de 2019 y el 06 de enero de 2021, vigente en el período sujeto de revisión.

e) ANTECEDENTES

Como resultado de la publicación en el DOF del Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en Materia de Energía (Decreto) el 20 de diciembre de 2013 y de la Ley de los Órganos Reguladores Coordinados en Materia Energética (LORME) el 11 de agosto de 2014, se consolidó a la CNH como una dependencia del Gobierno Federal de gran envergadura, responsable de regular y supervisar el reconocimiento y la exploración superficial, así como la exploración y la extracción de hidrocarburos; licitar y suscribir los contratos para la exploración y extracción de hidrocarburos; administrar en materia técnica, las asignaciones y contratos para la exploración y extracción de hidrocarburos; y prestar asesoría técnica a la Secretaría de Energía, razón por la cual el 22 de diciembre de 2014 se publicó en el DOF el Reglamento Interno de la Comisión Nacional de Hidrocarburos (RICNH), mismo que tuvo diversas modificaciones, la última publicada el 29 de noviembre de 2018; posteriormente, el 27 de junio de 2019 se publicó un nuevo Reglamento de la CNH, reformado el 25 de octubre de 2019 y el 6 de enero de 2021, el cual se encontraba vigente durante el periodo sujeto de revisión.

En el artículo 10 del referido RICNH, se enuncian las unidades administrativas que integran la CNH, dentro de las cuales se identifica en el inciso b. de la fracción X a la DGRH, cuyo objetivo, de conformidad con el Manual General de Organización de la CNH, es "Dirigir la ejecución de los procesos relacionados con los recursos humanos y organización para asegurar el óptimo desarrollo organizacional y cumplimiento de las políticas, estrategias, normas, lineamientos, criterios y disposiciones de la materia que emitan las instancias correspondientes."

Cabe destacar que la Auditoría 01/2022, es la segunda revisión que el Órgano Interno de Control realiza a la DGRH en su conjunto, toda vez que en 2020 practicó la Auditoría número 01/2020 al rubro denominado "Recursos Humanos", en la que se determinaron 08 observaciones. Cabe resaltar que, a la fecha, las observaciones generadas en la referida auditoría se encuentran atendidas en su totalidad, razón por la cual, durante el período de ejecución de la presente auditoría, no existían observaciones pendientes de atender por parte de la DGRH, de auditorías anteriores.

En cumplimiento al Plan Anual de Fiscalización 2022, la Titular del Órgano Interno de Control (TOIC) en la CNH, emitió la Orden del Acto de Fiscalización OAF-02/2022 del 28 de enero de 2022, dirigida a la Directora General de Recursos Humanos de la CNH, mediante la cual se ordenó la práctica de la Auditoría No. 01/2022 denominada



"Recursos Humanos", la cual fue notificada el 31 de enero de 2022. En dicha notificación se comunicó a la Directora General de Recursos Humanos de la CNH, el objeto, alcance y el personal comisionado para los trabajos al amparo de la Orden referida; asimismo, se informó que los trabajos de Auditoría 01/2022, se realizarían del 31 de enero al 06 de mayo de 2022.

f) RESULTADOS

A partir de la aplicación de diversos procedimientos de auditoría y de la revisión efectuada a la documentación e información proporcionada por la DGRH, se obtuvieron los siguientes resultados:

Normatividad aplicable a la operación de la DGRH.

✓ Con la información proporcionada se corroboró que, durante el período sujeto a revisión, la DGRH operó de forma razonable de conformidad con las siguientes disposiciones y subprocesos internos:

- 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, publicado en el DOF el 12 de julio de 2010 y última reforma publicada en el DOF el 27 de noviembre de 2018.
- MANUAL de Organización General de la Comisión Nacional de Hidrocarburos, emitido el 22 de diciembre de 2020 y publicado su aviso el 12 de enero de 2021 en el DOF.
- Políticas para el Registro y Control de Incidencias de los Servidores Públicos de la Comisión Nacional de Hidrocarburos, emitidas el 15 de octubre de 2020.
- Guía para la Aplicación de la Evaluación del Desempeño 2020-2021 de la Comisión Nacional de Hidrocarburos, emitida en 9 de marzo de 2021.
- Lineamientos para la capacitación de los Servidores Públicos de la Comisión Nacional de Hidrocarburos, del 8 de febrero de 2019.
- Subprocesos internos, vigentes en el período sujeto a revisión, publicados en la intranet de la CNH:

8.1.1 Integración y resguardo de expedientes del personal.

8.1.2 Administrar Altas y Movimientos de Personal.

8.1.3 Elaboración y Entrega de Nombramientos.

8.1.4 Administrar Nómina.

8.1.5 Administrar Bajas de Personal.

8.1.6 Elaboración y Modificación de Organigramas.

8.2.1 Gestionar la publicación y aplicación a vacantes internas.

8.3.1 Detección de Necesidades de Capacitación e Integración del PAC.

8.3.2 Ejecutar y dar seguimiento al programa anual de capacitación.

8.4.1 Capacitar al personal de nuevo ingreso a la cultura institucional.

8.5.1 Aprobar y registrar la estructura.

Cálculo y generación de la nómina del personal de la CNH en 2020 y 2021.

✓ Se constató que los cálculos de nómina se efectuaron considerando los Tabuladores autorizados y que se encuentran debidamente soportados, tanto con la documentación que acredita el pago realizado, como



con las documentales de haber devengado los servicios prestados al Estado, conforme a lo establecido en la normatividad vigente.

De la revisión efectuada al cálculo de las nóminas del personal de Estructura y Eventuales, que comprendió un total de 52 quincenas por cada tipo de nómina, se identificaron algunas inconsistencias que fueron aclaradas en la etapa de revisión de Resultados Preliminares, conforme a lo siguiente:

- Respecto de los **cálculos de nómina del 2020**, se revisó el 100% de la información proporcionada por la DGRH, de lo que se identificaron diferencias en los cálculos de nómina líquida que en total ascendió a \$1'100,787.85, de los cuales \$580,286.75 corresponden a personal de estructura y \$520,286.75 a personal eventual. No obstante, la unidad fiscalizada aclaró que las diferencias se debieron a que el tabulador aplicable para los niveles O21 y O11, tuvieron una actualización mediante el oficio 307.A.-2712, del 30 de octubre de 2019, emitido por la SHCP, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2019 y vigente en 2020. Asimismo, aclaró las diferencias que derivan de los montos de Quinquenio, Prima Vacacional e Impuesto sobre la Renta.
- Respecto de los **cálculos de nómina del 2021**, se revisó una muestra correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo de 2021, de lo que se identificaron diferencias en los cálculos de nómina que en total ascendieron a \$103,123.25 de las cuales \$25,757.22 corresponden a personal de estructura y \$77,366.03 de personal eventual. No obstante, la unidad fiscalizada aclaró que las principales variaciones se debieron a los ajustes por cambios de nivel de plazas eventuales K12 y M43 a M33, que la SHCP autorizó en febrero de 2021 y al cálculo del impuesto sobre la renta, el cual la institución realiza considerando con la tabla para pagos provisionales mensuales y el OIC utilizó la de pagos quincenales. Cabe señalar que se revisó el analítico de plazas que respalda el oficio 307-A.-0300 del 10 de febrero de 2021, corroborando que los datos presentados por la DGRH para las aclaraciones de hallazgos preliminares fueron acordes con las documentales presentadas.

✓ Se identificó que no existen en las nóminas, descuentos por faltas del personal, por lo que en todos los casos las nóminas consideran 15 días de pago en general, lo que significaría que las personas servidoras públicas de plazas de Estructura y Eventual no presentaron incidencias de ningún tipo en todo el año, lo que hace evidente que el control de incidencias y del horario laboral presentan debilidades, tomando en cuenta que aún y cuando existe un control de incidencias, éstas no se reflejan en la nómina. En ese mismo sentido, los mecanismos de registro y control de asistencia no permiten acreditar que el personal cubre el horario laboral de conformidad con lo establecido en la normatividad en la materia.

Sin embargo, el área auditada precisó que el control de asistencia y el seguimiento al cumplimiento de la Jornada laboral corresponde a los Titulares de Unidad, conforme a las políticas internas para el registro y control de incidencias. En este sentido, con el propósito de fortalecer el control interno en cuanto al registro de incidencias y cumplimiento del horario laboral, durante el periodo de aclaración de resultados preliminares, la unidad fiscalizada informó que la Dirección de Nómina y Programas Sociales realizará un análisis a las Políticas para el Registro y Control de Incidencias de los Servidores Públicos de la CNH e informará si determinó viable realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos de control de asistencia e incidencias del personal e implementar mecanismos para el control del horario de entrada y salida; asimismo, en su caso, elaborará un programa de trabajo que determine las acciones y fechas proyectadas para la modificación y/o emisión, en su caso, del documento de Políticas para el Registro y Control de Incidencias en comento.



Por lo anterior, la unidad fiscalizadora determinó mantener como resultado final con recomendación preventiva, este punto de las debilidades del control de incidencias de personal, tal y como se detalla en la cédula de Resultados Definitivos número 01 y en el apartado h) del presente informe.

- ✓ Se constató que las economías reportadas por la institución en el Capítulo de Gasto 1000 Servicios Personales, por un total de \$10,529,985.72 (Diez millones quinientos veintinueve mil novecientos ochenta y cinco pesos 72/100 M.N.) para el ejercicio 2020 y \$17,492,485.94 (Diecisiete millones cuatrocientos noventa y dos mil cuatrocientos ochenta y cinco pesos 94/100 M.N.) para el 2021, se utilizaron para cubrir las medidas de cierre de fin de año y fueron registradas en apego a la normativa aplicable y soportadas documentalmente.

Contratación de personal por designación directa en los procesos de selección de 2020 y 2021.

- ✓ Derivado de la revisión a los expedientes de los procesos de selección e ingreso de personal realizados durante los ejercicios fiscales 2020 y 2021, se identificó que:
 - De las 94 contrataciones realizadas en 2020 y 2021, la CNH realizó 21 designaciones directas y 1 selección por convocatoria y en 2021 65 designaciones directas y 7 por convocatoria, de lo anterior, se advirtió que la mayoría de las contrataciones 2020 y 2021 se realizaron por designación directa.
 - Adicionalmente, de la muestra revisada a las contrataciones por designación directa (3 de 2020 y 18 de 2021) se advirtió que los oficios instruyendo la contratación, están emitidos por los Titulares de las unidades administrativas que requirieron la contratación para cada puesto vacante y no por el Comisionado Presidente de la CNH, quien tiene la atribución, de conformidad con el artículo 23 Fracción VII, de la Ley los Órganos Reguladores Coordinados en Materia de Energética.

No obstante, durante el período de aclaración la DGRH presentó un documento emitido conjuntamente con la Presidencia de la institución, en el que aclara que durante esos años cuando las unidades administrativas tenían un puesto vacante, los Titulares de Unidad lo informaban en acuerdo personal con el Comisionado Presidente y proporcionaban la información curricular de los candidatos que a su consideración cumplía con el perfil del puesto que se pretendía ocupar, por lo que el Comisionado Presidente al contar con las propuestas antes citadas aprobaba la contratación correspondiente, con fundamento en el artículo 23 Fracción VII, de la Ley los Órganos Reguladores Coordinados en Materia de Energética. Es de resaltar que en el período sujeto de revisión, se encontraba en proceso la emisión de las Políticas de Operación para implementar las Disposiciones Aplicables al Servicio Profesional de la CNH, por lo que el proceso de selección de personal, sólo se regía por las generalidades 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.

Asimismo, acreditó que actualmente, se encuentran vigentes las Políticas de Operación del Servicio Profesional de Carrera (SPC) de la CNH y las Políticas aplicables al Ingreso, Continuidad y Separación del Personal Eventual en la CNH, las cuales norman el proceso de selección e ingreso del personal de estructura y eventual, respectivamente, por lo que actualmente están definidos los procedimientos normativos para la selección de personal, que tiene etapas, requisitos y plazos, formalmente





establecidos, lo que minimiza el riesgo de que se presenten situaciones como las identificadas, por lo cual, no se generó recomendación preventiva u observación correctiva alguna.

Autorización y registro de la Estructura Orgánica de la CNH.

- ✓ Derivado de la revisión a la documentación proporcionada, esta unidad fiscalizadora identificó que la Estructura Orgánica de la CNH requiere la aprobación y registro orgánico ocupacional, toda vez que las plazas autorizadas por la SHCP difieren con el último registro de la Estructura Orgánica emitido por la Secretaría de la Función Pública (SFP). Es de resaltar que existen antecedentes documentales de que las acciones para el registro de la estructura con relatoría se encuentran en proceso por parte de la DGRH y el Órgano Interno de Control ha colaborado con la institución en los trabajos de elaboración de la relatoría referida.

En función de lo anterior, esta instancia fiscalizadora determinó mantener el hallazgo como Resultado Definitivo, lo que permitirá dar seguimiento a las acciones que realizará la CNH, hasta presentar formalmente la Relatoría a la SFP, con lo que acreditará haber iniciado el trámite oficialmente, por lo que se genera la observación correctiva correspondiente. Asimismo, el OIC determinó la necesidad de generar una recomendación preventiva que le permita a la DGRH establecer mecanismos de control en el proceso, con miras de generar mejoras que contribuyan en el fortalecimiento del Sistema de Control Interno Institucional y hagan eficiente el proceso de autorización y registro de la Estructura Orgánica al interior de la CNH. Lo anterior, se detalla en la cédula de Resultados número 03 y en el apartado h) del presente informe.

Alineación funcional en las Cédulas de Descripción de Puestos (Perfiles), con el Reglamento Interno de la Comisión Nacional de Hidrocarburos (RICNH) y el Manual de Organización General (MOG).

- ✓ Con respecto a la alineación funcional entre Cédulas de Descripción de Puestos (Perfiles), el RICNH y el MOG, de la muestra revisada de los perfiles de la DGPEE, esta unidad fiscalizadora identificó que las cédulas se encontraban debidamente alineadas funcionalmente con el RICNH y el MOG de la CNH, durante los ejercicios 2020 y 2021.
- ✓ Con respecto a la alineación funcional entre Cédulas de Descripción de Puestos (Perfiles), el RICNH y el MOG, de la muestra revisada de los perfiles de la DGRH, esta unidad fiscalizadora identificó 5 puestos en los que la cédula de Descripción del Puesto no incluyó todas las funciones establecidas en el RICNH y el MOG de la CNH o no se encuentran debidamente alineadas funcionalmente.

No obstante, durante el período de aclaración de resultados preliminares, la unidad fiscalizada aclaró que las funciones señaladas en los perfiles de puestos referidos en el Resultado Preliminar, sí se encuentran relacionadas con las señaladas en el MOG de la CNH y son efectuadas por los ocupantes de los puestos; asimismo, presentó las aclaraciones sobre las fundamentaciones incluidas en las cédulas de perfil de puestos, dando una explicación razonable sobre el por qué se fundamenta con las funciones asignadas a otras Direcciones de área cuando son actividades que se realizan en coordinación por dos puestos que pertenecen a Direcciones distintas, situación que está siendo considerada para los ajustes que se realizarán al MOG, una vez realizado el registro de la Estructura Orgánica ante la Secretaría de la Función Pública y efectuadas las modificaciones al Reglamento Interno de la CNH, por lo que el resultado preliminar se consideró aclarado y no generó observación o recomendación alguna.



Integración y control de expedientes de personal.

- ✓ Como parte de la muestra definida en la auditoría, se revisaron 22 expedientes de personal correspondientes a plazas de estructura y eventuales que ingresaron a la CNH durante los ejercicios fiscales 2020 y 2021, identificando deficiencias en su integración que fueron detalladas en la cédula de resultados preliminares; no obstante, la DGRH a través de la Dirección de Nómina y Programas Sociales y la Subdirección de Nómina y Prestaciones, durante el período de aclaración de resultados preliminares, realizó las acciones necesarias para recabar toda la documentación que se resaltó como faltante y acreditó haber realizado acciones en materia preventiva, para implementar controles internos de manera inmediata, por lo que el resultado se consideró aclarado y no generó observación correctiva o recomendación preventiva alguna.

Capacitación, reportes en el Sistema Integral de los Ingresos y Gasto Público (SII@Web) de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

- ✓ Considerando los procedimientos de auditoría y con la finalidad de verificar el cumplimiento de la normatividad aplicable al rubro de Capacitación, específicamente lo establecido para el registro de información en el SII@Web, se realizó un análisis comparativo de las cifras reflejadas en los registros internos del área de capacitación de la DGRH y los reportes del referido sistema, de lo cual esta unidad fiscalizadora identificó diferencias en la información reportada correspondiente a las acciones de capacitación programadas, realizadas y el costo o presupuesto de capacitación de 2021; sin embargo, durante el período de aclaración de resultados preliminares, la DGRH aclaró las diferencias y presentó las constancias documentales de los ajustes realizados en el SII@Web, constatando que estas sólo correspondieron a fallas de registro; además de que la unidad fiscalizada realizó acciones inmediatas en materia preventiva, estableciendo un mecanismo de control para evitar que se vuelvan a presentar situaciones como la identificada, por lo que el resultado se consideró aclarado y no generó observación correctiva o recomendación preventiva alguna.

g) MONTO POR JUSTIFICAR, ACLARAR O RECUPERAR.

Como resultado de la Observación Correctiva y las Recomendaciones Preventivas generadas y registradas en las Cédulas de Resultados Definitivos números 01 y 03, que generaron 1 observación correctiva y dos recomendaciones preventivas, no se registra monto por aclarar.

h) RESUMEN (NÚMERO DE RECOMENDACIONES Y ACCIONES).

A partir de la aplicación de diversos procedimientos de auditoría y de la revisión efectuada a la documentación e información proporcionadas por la DGRH, se identificaron inconsistencias, falta de información, debilidades de control interno y deficiencias en la administración de los recursos humanos, que dieron origen a 6 Cédulas de Resultados Preliminares **de los cuales 4 fueron aclarados en su totalidad** dentro del periodo otorgado para aclaración en cumplimiento a lo señalado en el artículo 24 del Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones Generales para la Realización del Proceso de Fiscalización, por lo que finalmente se emitieron las Cédulas de Resultados Definitivos, en las que sólo dos generan **una Observación Correctiva y dos Recomendaciones Preventivas**, conforme a lo siguiente:

LAFP/DAV/DAPG



- Resultado 01.** La Dirección de Nómina y Programas Sociales realizará un análisis a las Políticas para el Registro y Control de Incidencias de las personas servidoras públicas de la CNH e informará si se considera viable o no realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos de control de asistencia e incidencias del personal e implementar mecanismos para el control del horario de entrada y salida, en su caso, elaborará un programa de trabajo que determine las acciones y fechas proyectadas para la modificación y emisión del documento de Políticas en comento, por lo que **se generó una Recomendación Preventiva integrada por tres numerales**, la cual, la Dirección de Nómina y Programas Sociales bajo la coordinación y supervisión de la DGRH, deberá atender a más tardar el 27 de julio de 2022. El detalle de las recomendaciones se encuentra en la cédula del Resultado 01 que se anexa.
- Resultado 02.** La unidad fiscalizada aclaró las situaciones identificadas en relación con la contratación de personal por designación directa en los procesos de selección de personal de 2020 y 2021, por lo que **no se generó recomendación preventiva u observación correctiva alguna**.
- Resultado 03.** En lo que respecta a la realización de las gestiones para la obtención de autorización y registro de la Estructura Orgánica de la CNH para corregir lo observado, se recomendó formalizar la Relatoría de Hechos y el Cuadro Comparativo del Inventario de Plazas y remitir formalmente a la SFP, la Solicitud de Aprobación y registro de estructuras orgánicas y ocupacionales con relatoría, así como, en materia preventiva, evaluar de la conveniencia del diseño de un subproceso o políticas internas y el establecimiento de un mecanismo para supervisar oportunamente al personal que realiza las tareas y actividades correspondientes al registro y solicitud de aprobación de la Estructura Orgánica, por lo que se generó **una Observación Correctiva con 3 numerales y una Recomendación Preventiva con 2 incisos**, quedando como fecha límite para su atención el 27 de julio de 2022.
- Resultado 04.** La unidad fiscalizada explicó y justificó que las funciones señaladas en los perfiles de puestos sí se encuentran relacionadas con las señaladas en el MOG de la CNH y son efectuadas por los ocupantes de los puestos, por lo que el resultado preliminar se considera aclarado y **no se genera observación correctiva o recomendación preventiva alguna**.
- Resultado 05.** La DGRH realizó las acciones necesarias para recabar toda la documentación que se resaltó como faltante, así como las aclaraciones que correspondieron y generó acciones preventivas inmediatas, por lo que los puntos observados en el resultado preliminar quedaron aclarados en su totalidad y **no se genera observación correctiva o recomendación preventiva alguna**.
- Resultado 06.** La DGRH aclaró las diferencias en el registro de información en el SII@Web con respecto a los reportes de ese sistema, constatando que éstas sólo correspondieron a fallas de registro, por lo que **no se genera observación correctiva o recomendación preventiva alguna**.

i) LA OPINIÓN O DICTAMEN.

Considerando los resultados definitivos antes descritos, esta Área de Auditoría Interna, de Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública, advierte que en la DGRH se identificaron debilidades de control interno deficiencias en el proceso de registro de incidencias del personal, así como retrasos en la autorización y registro de la Estructura Orgánica de la CNH, por tal motivo se emite un dictamen con salvedad, en espera de las acciones que realice la unidad fiscalizada para la atención de la observación correctiva y las dos recomendaciones preventivas emitidas.



Órgano Interno de Control en la Comisión Nacional de Hidrocarburos

Oficio Número CNH.300.OIC.060/2022

No obstante, es de resaltar que la unidad fiscalizada realizó un esfuerzo considerable para atender durante el período de aclaración de resultados preliminares, la mayor parte de las inconsistencias y debilidades identificadas; además de que implementó controles y giró diversas instrucciones buscando mejoras inmediatas en los procesos, lo que le permitirá fortalecer el sistema de control interno de la DGRH.

Finalmente, se considera necesario señalar que, a través de este acto de fiscalización, el Órgano Interno de Control en la Comisión colabora con la CNH para incrementar el grado de madurez del sistema de control interno institucional y de los mecanismos, procesos y normas internas establecidas, así como verificar el cumplimiento normativo en el desarrollo de las actividades administrativas del área, de conformidad con las facultades establecidas en el RICNH, para la DGRH, con la finalidad de que a través de los resultados de auditoría se contribuya con elementos adicionales de supervisión que les permita la toma de decisiones oportunas para alcanzar los objetivos y metas de la unidad administrativa y los institucionales; además de corroborar que las personas servidoras públicas observen, en el desempeño de sus cargos, los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

No se omite reiterar que la unidad fiscalizada cuenta con un plazo de 45 días hábiles posteriores a la fecha en que fueron formalizadas las Cédulas de Resultados Definitivos, para remitir a esta Instancia Fiscalizadora la documentación que compruebe las medidas adoptadas para la atención de las acciones determinadas o, en su caso, justificar o aclarar su improcedencia o las razones por las cuales no resulta factible su implementación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 311, fracción VI, del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y 30 del Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones Generales para la Realización del Proceso de Fiscalización, a lo que se le dará el seguimiento correspondiente.

Elaboró

Ing. Diego Aarón Pineda Gómez
Jefe de Departamento de Auditoría Interna

Supervisó

Lic. Jorge Álvarez Venegas
Director de Auditoría Interna y Coordinador del Acto de Fiscalización

Revisó

C.P. Laura Angélica Fuentes Pacheco
Titular del Área de Auditoría Interna, de Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública

Autorizó

Lic. Erika Alicia Aguilera Hernández
Titular del Órgano Interno de Control en la Comisión Nacional de Hidrocarburos