

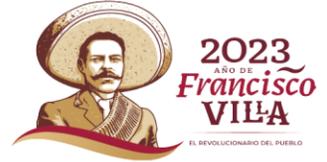


PROGRAMA DE PROMOCIÓN PARA LA CAPACITACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE CONTROL Y VIGILANCIA EJERCICIO 2024

Dirección General de Organización, Administración
y Evaluación
Dirección de Profesionalización de Órganos de Vigilancia y
Control

15 de diciembre 2023

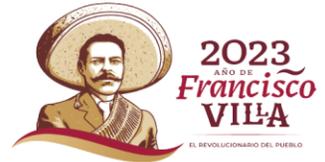




CONTENIDO

| | Pág. |
|--|------|
| Siglas y acrónimos | 3 |
| Marco normativo | 4 |
| Objetivo | 5 |
| Población objetivo | 6 |
| Esquemas metodológicos | 6 |
| Detección de Necesidades de Capacitación y resultados | 6 |
| Centro de Estudios para Prevenir la Corrupción e Impunidad | 19 |
| Diseño y planificación del PPCOCV 2024 | 20 |
| Consideraciones para la integración del PPCOCV | 20 |
| Diseño y acciones de capacitación | 20 |
| Implementación del PPCOCV 2024 | 26 |
| Responsables | 26 |
| Calendarización | 26 |
| Análisis de resultados | 29 |
| Comentarios finales | 30 |
| Fuentes | 31 |





SIGLAS Y ACRÓNIMOS

| | |
|---------------------------|--|
| Acuerdo | 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. |
| Cenepci CGGOCV | Centro de Estudios para Prevenir la Corrupción e Impunidad Coordinación General de Gobierno de Órganos de Control y Vigilancia |
| DGOAE | Director(a) General de Organización, Administración y Evaluación |
| CNDH | Comisión Nacional de Derechos Humanos |
| CONAPRED | Consejo Nacional para prevenir la Discriminación |
| DNC | Detección de Necesidades de Capacitación para OCV |
| Inmujeres | Instituto Nacional de las Mujeres |
| MESICIC | Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana Contra la Corrupción |
| OCV | Personas servidoras públicas señaladas y descritas en la fracción I, del artículo 89, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública. |
| OIC | Órganos Internos de Control Específicos y Órganos Internos de Control Especializados. |
| PPCOCV 2024 | Programa de Promoción para la Capacitación de los Órganos de Control y Vigilancia 2024 |
| PIPASEVM | Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024 |
| PND | Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 |
| PNDH | Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024 |
| PNCCIMGP | Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024 |
| PROIGUALDAD | Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 |
| PRONAIND | Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024 |
| PRONAPINNA | Programa Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes 2021-2024 |
| PSSFP | Programa Sectorial de Función Pública 2020-2024 |
| RISFP | Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública |
| SFP | Secretaría de la Función Pública |
| SCJN | Suprema Corte de Justicia de la Nación |
| STyPS | Secretaría del Trabajo y Previsión Social |
| UNAM | Universidad Nacional Autónoma de México |





PROGRAMA DE PROMOCIÓN PARA LA CAPACITACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE CONTROL Y VIGILANCIA 2024

Para el ejercicio de la función pública del Estado, el capital humano se constituye como un elemento fundamental para su materialización. De esa manera, para la Secretaría de la Función Pública la capacitación se erige como una herramienta para fortalecer, actualizar e incrementar conocimientos y capacidades para el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de objetivos y metas institucionales.

MARCO NORMATIVO

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 (Acuerdo), establecen que las instituciones de la Administración Pública Federal, deberán desarrollar, acorde con sus particularidades, condiciones, características y disponibilidad presupuestaria, un proceso de planeación de recursos humanos que incluya lo concerniente a los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que las personas servidoras públicas deben poseer para el desempeño de sus funciones.

El Acuerdo incluye a la capacitación en el apartado Del Desarrollo del Capital Humano y se prevé como un recurso para que el personal desarrolle, acrecente y actualice los conocimientos necesarios para el desempeño de sus funciones.

Por otro lado, el Objetivo 1.8 del Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024; las Acciones Puntuales 3.1.2, 3.2.3, 3.4.1 del Programa Sectorial de Función Pública 2020-2024; y la Acción Puntual 2.1.10. del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, consideran de manera particular a la capacitación como una herramienta para fortalecer las acciones de prevención y combate a la corrupción y a la impunidad.

Por su parte, el Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública (RISFP) en su artículo 135, fracciones I y IV, establece que a la Coordinación General de Gobierno de Órganos de Control y Vigilancia (CGGOCV), a través de la Dirección General de Organización, Administración y Evaluación (DGOAE), le corresponde el diseño y promoción de instrumentos de capacitación dirigidos a las personas señaladas en la fracción I, del artículo 89.





OBJETIVO

Establecer las acciones para la promoción de la capacitación de las personas servidoras pública de los OCV, que puedan contribuir con el fortalecimiento y la actualización de conocimientos y herramientas que las funciones del puesto exigen.

POBLACIÓN OBJETIVO

Las personas señaladas en la fracción I, del artículo 89 del RISFP:

- a) Delegadas y comisarias públicas;
- b) Titulares de los órganos internos de control y las de sus respectivas áreas;
- c) Titulares de las unidades de responsabilidades y las de sus respectivas áreas;
- d) Titulares de las delegaciones de la Unidad de Responsabilidades y las de sus respectivas áreas; y
- e) Titulares de las jefaturas de las Oficinas de Representación.





ESQUEMAS METODOLÓGICOS

Se trata de un Programa de Promoción para la Capacitación de los Órganos de Control y Vigilancia para el ejercicio 2024 (PPCOCV 2024) basado en detección de necesidades, que se concentra fundamentalmente en el fortalecimiento, desarrollo y actualización. Retomando a Bohlander y Snell (citado por Montes, 2010), Chiavenato, (García, S., 2018), la norma ISO 10015 y lo establecido en el Acuerdo (Acuerdo, numerales 47, 48, 49, 49.2) se parte de un esquema de capacitación que consta de cuatro fases y con un enfoque sistémico.



Detección de Necesidades de Capacitación y resultados

Para la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), se consideraron tres tipos de necesidades:

- a) Por discrepancia a partir del autoreconocimiento de áreas en las que se requiere fortalecimiento de conocimientos, habilidades y aptitudes;
- b) Por cambio, que se deriva de la modificación al RISFP; e
- c) Individuales, que son las señaladas por cada persona.





En cuanto a la obtención de información, se aplicaron métodos indirectos y directos.

Método indirecto para obtención de información

Se realizó la recolección y revisión de disposiciones normativas en las que se identificaron los objetivos, metas y compromisos establecidos en la planeación institucional de los siguientes instrumentos:

1. Misión y Visión de la Secretaría de la Función Pública
2. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024
3. Programa Sectorial de Función Pública 2020-2024
4. Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024
5. Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024
6. Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024
7. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024
8. Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024
9. Programa Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes 2021-2024

La revisión anterior, incluyó la información reportada de 2 metas del Programa Sectorial de la Función Pública y 1 meta del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública.

De dicha revisión, se extrajo la siguiente información:

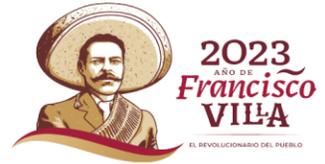
Misión

Procurar que lo público funcione con eficacia y probidad, con un enfoque en la prevención de riesgos y en la gestión para resultados, a fin de que se atiendan los problemas públicos para lograr la satisfacción de la ciudadanía

Visión

Ser la institución garante y facilitadora de las condiciones para que la administración pública cumpla sus objetivos y produzca los resultados esperados, mediante el establecimiento de normas, mecanismos, procesos y controles que aseguren razonablemente la eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez del servicio público





PND

Ejes transversales

Eje transversal 2 “Combate a la corrupción y mejora de la gestión pública”

Diseño de los programas gubernamentales con consideraciones encaminadas a eliminar la corrupción, garantizar la eficiencia en la administración de los recursos públicos y lograr una mayor eficacia de la gestión pública:

Criterios

Identificación de ineficiencias y riesgos de corrupción

Uso de TIC para la transparencia y rendición de cuentas

Mejora continua del desempeño y simplificación de normas, trámites y servicios

Integración de Padrones de desarrollo social que eviten malversación de recursos o condicionamientos políticos

Análisis de costos y mejores condiciones para el Estado en contrataciones y evitar colusión con particulares

Ejes Generales

Ejes Generales (estrategias)

1. “Justicia y Estado de Derecho”

Participación social

Mejorar la capacidad de prevenir y combatir de manera efectiva la corrupción y la impunidad

Contraloría Ciudadana

Política de denuncia

Sanción conforme al marco jurídico

3. “Desarrollo económico”

Ejercicio transparente, eficiente y no discrecional del gasto público

Planeación democrática

¿Cómo debe el Gobierno combatir la corrupción?

Aplicando la ley a todas las personas por igual

Simplificando los trámites burocráticos

Aplicando penas más severas para servidores públicos que comentan actos de corrupción

Haciendo públicas las compras y contrataciones del gobierno

Permitiendo que vigilen y evalúen instituciones con instituciones independientes y autónomas:

PSSFP

Principios rectores

- Honestidad y honradez
- No al gobierno rico con pueblo pobre
- Ética, libertad, confianza
- Al margen de la ley, nada; por encima de la ley, nadie
- No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera
- Democracia significa el poder del pueblo

Vertientes

- Combate a la corrupción
- Combate a la impunidad
- Mejora de la gestión pública

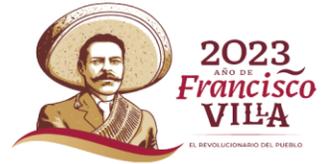
Aspectos relevantes de los Objetivos

- Nuevo modelo de responsabilidades administrativas
- Incorporación de herramientas técnicas y metodológicas en procesos de investigación
- Sanción a licitantes, proveedores y contratistas
- Nueva ética e integridad pública: DDHH, austeridad, honestidad, transparencia, igualdad de género y no discriminación, respeto a las libertades y apego a derecho.
- Control adecuado y fiscalización efectiva

Metas

Capacitar al 100% a personas servidoras públicas de áreas de auditoría para la aplicación de metodologías en materia de auditoría a fin de fortalecer los actos de fiscalización.

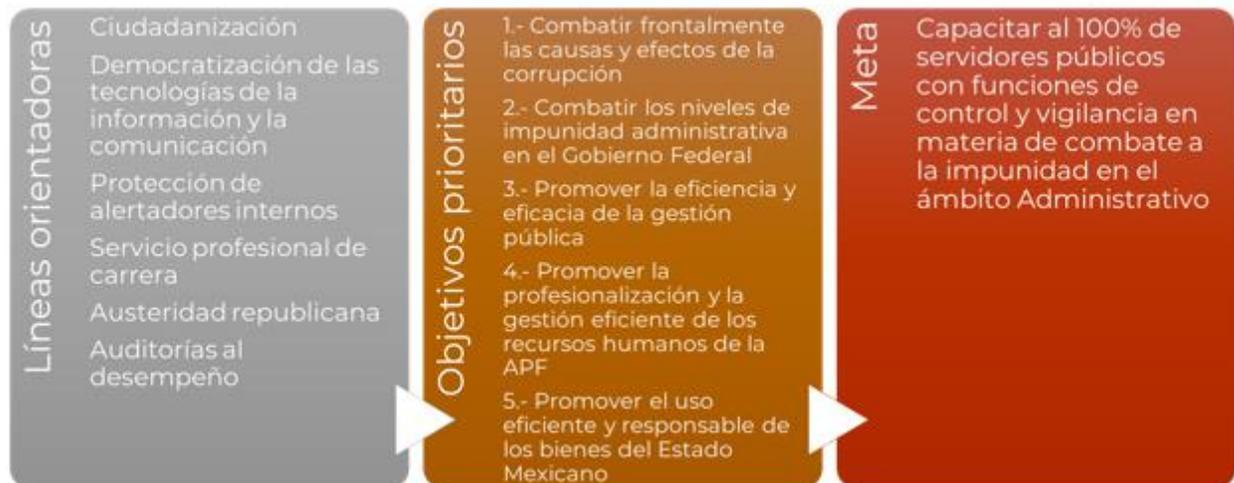




Acciones puntuales

| |
|--|
| 2.1 Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en materia de responsabilidad administrativa |
| 2.3.1 Instrumentar un programa de capacitación que incluya el marco teórico de las investigaciones en sede administrativa, así como técnicas y métodos de investigación, además de incorporar una perspectiva de derechos humanos |
| 2.4.4 Capacitar, respecto de la investigación y trámite de los procedimientos administrativos de sanción, al personal de los OIC que atiende esta materia. |
| 2.6.2 Brindar capacitación enfocada en la aplicación práctica de los principios y valores éticos del servicio público, así como de prevención de actuación bajo conflictos de intereses; declaración de situación patrimonial y de intereses; y de servidores públicos sancionados. |
| 3.1.2 Implementar campañas permanentes de capacitación dirigidas a los OIC y las UR, en materia de investigación y substanciación de expedientes de responsabilidad administrativa, a efecto de que todas las investigaciones que se realicen, así como los procedimientos que se lleven a cabo y las sanciones que se impongan, se encuentren conforme a derecho. |
| 3.2.3 Implementar campañas permanentes de capacitación dirigidas a los OIC, para la aplicación de metodologías que permitan realizar una adecuada planeación detallada, la correcta ejecución de las auditorías que efectúen y la elaboración de informes que den cuenta puntual de los resultados. |
| 3.4.1. Capacitar a los servidores públicos de los OIC para la realización de las intervenciones de control en materia de control interno. |

PNCCIMGP





Para el cumplimiento de la labor institucional en el combate a la corrupción y a la impunidad, el PSSFP incluye seis objetivos prioritarios con 18 metas. De ellos se identificaron dos objetivos prioritarios y dos metas vinculadas con la capacitación de las personas servidoras públicas con funciones de control y vigilancia.

| | |
|--|---|
| Objetivo prioritario 2 | Combatir la impunidad en el ámbito administrativo de los servidores públicos de la Administración Pública Federal |
| Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 2 | 2.1 Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en materia de responsabilidad administrativa |
| | Mide el porcentaje de personas servidoras públicas con funciones de control y vigilancia capacitadas en materia de responsabilidad administrativa |
| Objetivo prioritario 3 | Fortalecer las acciones de control que realizan los órganos de vigilancia y control en la Administración Pública Federal, para contribuir al combate a la corrupción y a la impunidad |
| Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 3 | 3.2 Porcentaje de servidores públicos del área de auditoría del OIC capacitados para la aplicación de metodologías en materia de auditoría a fin de fortalecer los actos de fiscalización |
| | Mide el porcentaje de servidores públicos de los Órganos Internos de Control capacitados en materia de aplicación de metodologías nuevas para el desarrollo de auditorías |

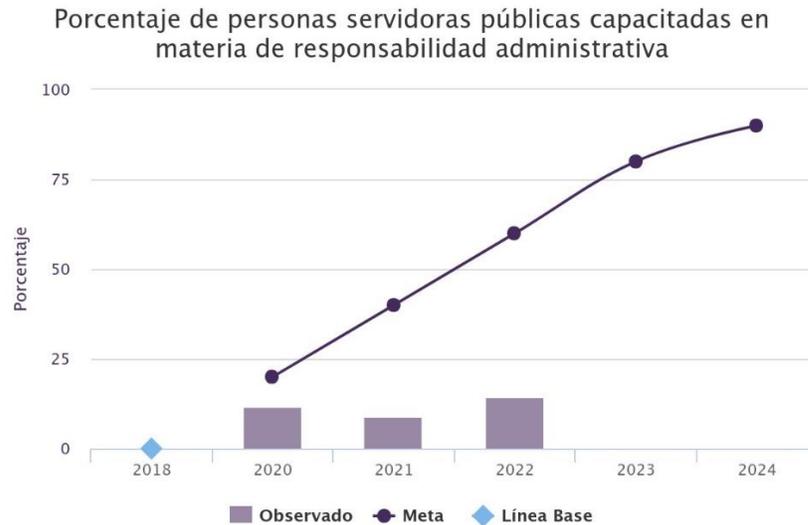
Por su parte, el PNCCIMGP contempla seis objetivos prioritarios con 18 metas. De esos objetivos, el número 2 considera que el combate a la impunidad debe enmarcarse en el fortalecimiento del estado de derecho y buscar la eficiencia de los órganos sancionadores. De esa manera, incluye una meta en materia de capacitación dirigida a los servidores públicos con funciones de control y vigilancia.

| | |
|--|---|
| Objetivo prioritario 2 | Combatir los niveles de impunidad administrativa en el Gobierno Federal |
| Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 2 | 2.1. Porcentaje de servidores públicos con funciones de control y vigilancia capacitados en materia de combate a la impunidad en el ámbito administrativo |
| | Mide el cumplimiento de las metas establecidas para la capacitación de los servidores públicos con funciones de control y vigilancia en materia de responsabilidades administrativas, inteligencia para investigaciones de quejas y denuncias, así como de prevención de conflictos de interés. |

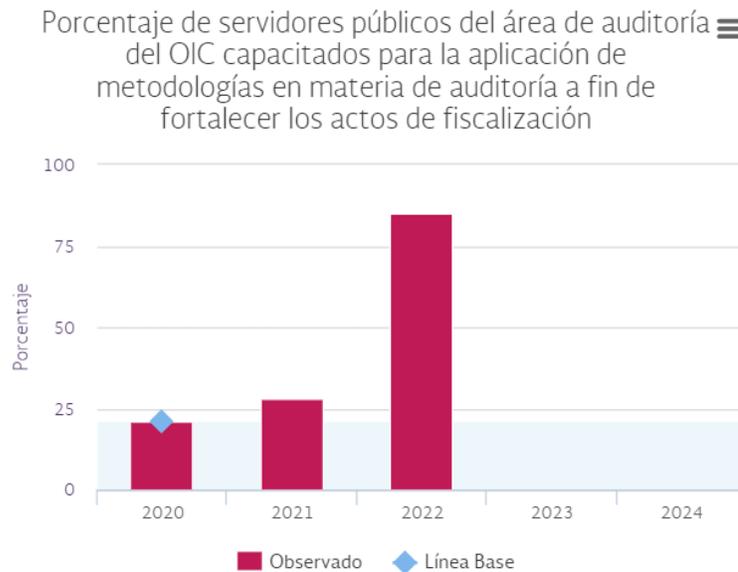




Conforme a la información del portal de Transparencia presupuestaria, para los indicadores citados, al mes de abril de 2023 la meta 2.1. del PSSFP registró un avance del 11.8% para el ejercicio 2020; 8.83% para 2021 y 14.4% para 2022. Es de apuntarse que para esos ejercicios se programó un avance de 20%, 40% y 60% respectivamente.

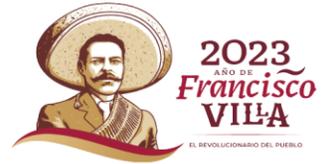


Para el indicador 3.2 del PSSFP registró un avance de 21% para el año 2020; 28% para el 2021 y del 85% en 2022.

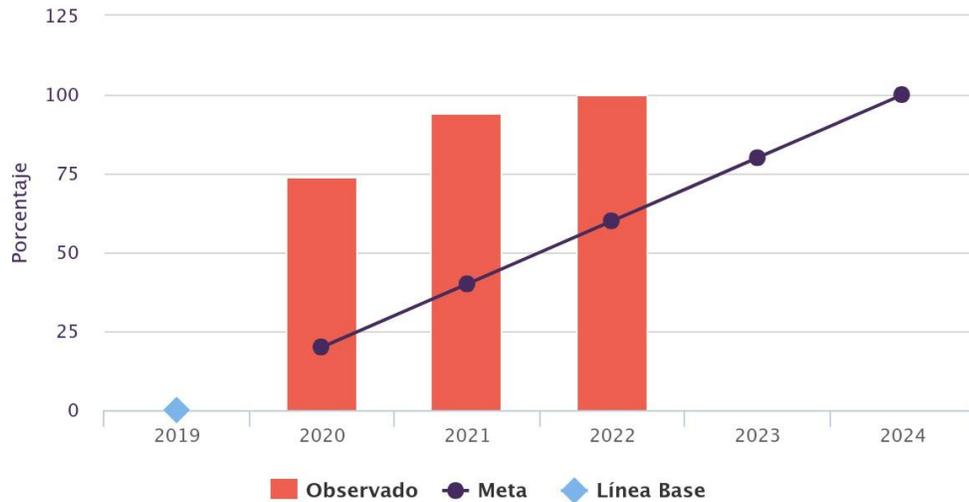


Por su parte, el indicador 2.1 del PNCCIMGP registró el 73.91% de avance en el año 2020; el 94.12% para 2021 y el 100% para el 2022





Porcentaje de servidores públicos con funciones de control y vigilancia capacitados en materia de combate a la impunidad en el ámbito administrativo



Los programas transversales en materia de derechos humanos, parten del reconocimiento de las brechas de desigualdad y discriminación que existen por motivos de sexo, género, condición étnica, edad, condición de discapacidad y condición social o económica. Su eliminación que permita el goce efectivo de los mismos, requiere de un proceso articulado en la planeación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas de todos los sectores.

Dada su importancia, se identificaron objetivos, estrategias y acciones de 5 programas que tienen vinculación en el quehacer de los OCV, mismos que se sintetizan en el siguiente esquema:





PROGRAMAS TRANSVERSALES



También se revisaron disposiciones que, de manera general, establecen atribuciones y funciones para los OCV:

1. RISFP
2. Acuerdo por el que se extinguen los órganos internos de control que se indican, se instauran los Órganos Internos de Control Especializados y se asignan los Titulares de Área de Especialidad
3. Ley General de Responsabilidades Administrativas
4. Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público
5. Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las mismas.
6. Disposiciones Generales para la Realización de Auditorías, Revisiones y Visitas de Inspección.
7. Disposiciones generales para la realización del proceso de fiscalización.
8. Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno.
9. Acuerdo por el que se establece la obligatoriedad del registro de contratos y operaciones de adquisiciones, arrendamientos y servicios del sector público en la Bitácora Electrónica y Seguimiento a Adquisiciones (BESA)
10. Acuerdo por el que se establecen las disposiciones administrativas de carácter general para el uso de la la Bitácora Electrónica y Seguimiento a Obra Pública.



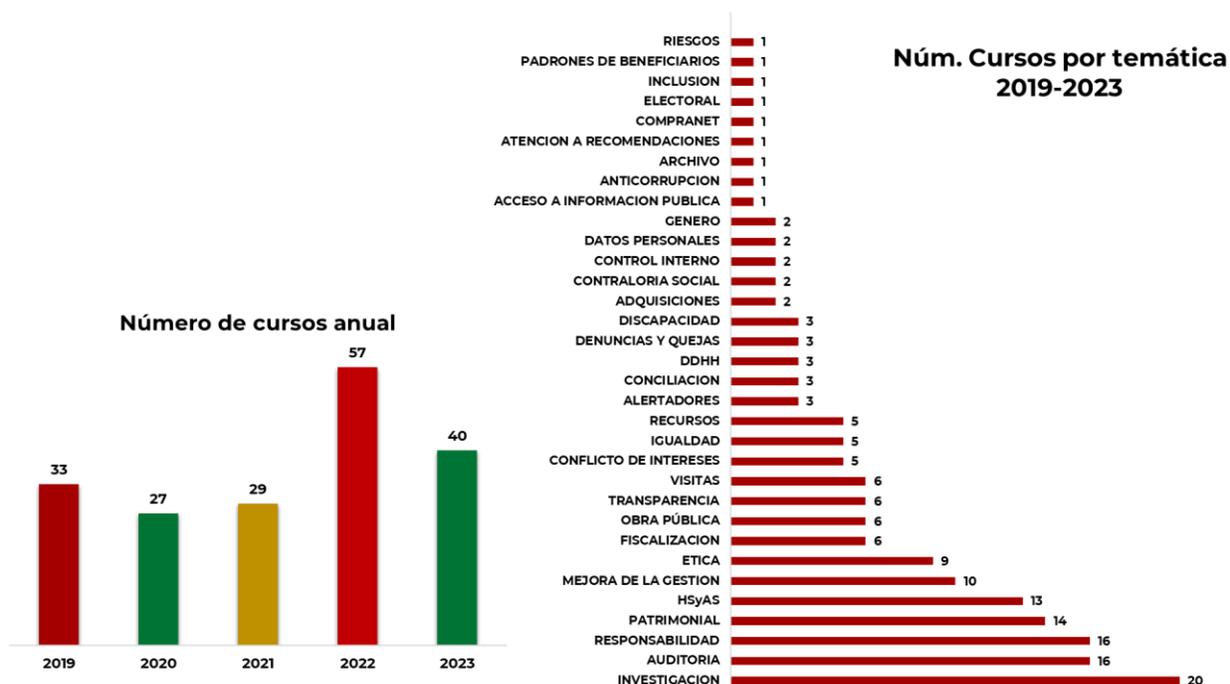


Las atribuciones contenidas en las disposiciones arriba mencionadas, se pueden esquematizar en el siguiente esquema:



Otra actividad, consistió en la búsqueda de la detección de necesidades y los programas de capacitación de 2019 a 2023, identificándose el universo total, sus temáticas y las necesidades no incluidas.





En cuanto a la detección de necesidades de capacitación de 2019-2023, se identificaron 21 temáticas que no fueron incluidas en los programas de capacitación:

| Necesidades organizaciones y ocupacionales | | Conocimientos transversales | Necesidades individuales |
|---|---|--------------------------------------|--|
| Argumentación jurídica | Integración de Expedientes | Administración efectiva del tiempo | Derechos Humanos y Grupos en Situación Vulnerables |
| Atención Integral a la ciudadanía víctima de la corrupción | Investigación de faltas administrativas por conductas de servidores públicos y particulares vinculados con faltas administrativas graves y hechos de corrupción | Comunicación asertiva | Los Principios Constitucionales de los Derechos Humanos en el Servicio Público |
| Contabilidad gubernamental | Manejo de pruebas | Habilidades directivas o gerenciales | Diversidad Sexual y Derechos Humanos |
| Contencioso administrativo: medios de impugnación (juicios de nulidad y amparo), Recursos administrativos | Manejo de SIDEDEC | Liderazgo y toma de decisiones | |
| Estrategias de ciudadanía y mecanismos de vigilancia ciudadana | Presupuesto | | |
| Igualdad Laboral y no Discriminación | Procedimiento administrativo de ejecución | | |
| Informe de presunta responsabilidad administrativa | Sistema Nacional de Fiscalización | | |

No fue identificado curso alguno dirigido a las habilidades gerenciales y de organización.





De la búsqueda de antecedentes por persona del periodo 2019-2023, no se concluyó dicha tarea. No obstante, del corte que se realizó al concluir con la DNC, se consideró un universo de 790 titulares de OIC y Áreas, con el siguiente resultado:

| | |
|-------|-----------------|
| 4,675 | Total de cursos |
| 1,015 | Con constancia |
| 3,660 | Sin constancia |

Método directo para obtención de información

Se diseñó un cuestionario de con 28 reactivos, de los cuáles 15 corresponden a preguntas cerradas, 7 abiertas y 6 mixtas. Incluyeron aspectos de organización, temas transversales, necesidades organizacionales, ocupacionales y organizativas; y se incluyó la posibilidad de manifestación libre de las personas participantes.

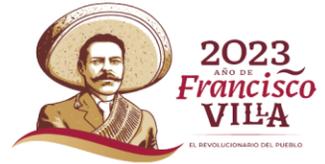
Se integró una muestra cerrada de 183 personas para la aplicación del cuestionario. Sin embargo, participaron 308 y se determinó realizar el análisis de la totalidad de respuestas recibidas.

| MUESTRA | | PARTICIPACIÓN | |
|--|-------------|-----------------------------------|------------|
| Puesto/OIC | # personas | | |
| Delegado y Comisario Público Específico | 2 | Muestra | 176** |
| Delegado y Comisario Público General | 2 | No fueron parte de la muestra | 131 |
| Titulares de Órganos Especializados | 5 | No. de encuestas recibidas | 308 |
| Titulares de Órganos Internos Específicos y Titulares de Área de 45 Dependencias/Entidad | 174 | | |
| TOTAL | 183* | | |

En lo que toca a la organización, el 49% de las personas participantes seleccionaron la modalidad mixta: presencial y a distancia; y que sea considerado todo el personal adscrito al OCV en la capacitación.

De las temáticas transversales, los temas más seleccionados fueron los de género (159) y derechos humanos (145) para la resolución de asuntos. En cuanto al marco normativo y conceptos básicos, también fueron requeridos los cursos de derechos humanos (133) y de género (97).





En necesidades organizacionales y ocupacionales, se consideró indispensable la capacitación en materia de responsabilidad, seguida de fiscalización; control interno; quejas, denuncias e investigaciones; auditoría, contrataciones públicas; y mejora de la gestión.

Las temáticas más requeridas fueron responsabilidades, control interno, auditoría y quejas, denuncias e investigaciones.

Del tema de ejecución de procedimientos, fue solicitado en el siguiente orden: responsabilidad; quejas, denuncias e investigaciones; fiscalización; control interno; contrataciones públicas; y mejora de la gestión.

En el apartado de auditoría, las mayores solicitadas fueron las de adquisiciones, desempeño y de cumplimiento a contratos.

Finalmente, en habilidades gerenciales y de organización, fueron seleccionados con mayor frecuencia los rubros de planificación y manejo del tiempo; trabajo en equipo; y habilidades directivas.

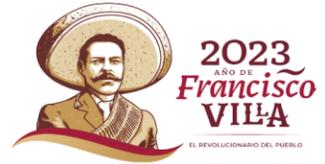
Por otro lado, y a fin de identificar didácticas, organización y propuestas de temas de capacitación, se llevaron a cabo reuniones de *focus group* con personas capacitadoras en el ejercicio 2023, de seis unidades administrativas de la SFP:

1. Dirección de Igualdad de Género Planeación, Control Interno y Mejora de la Gestión de la Unidad de Administración y Finanzas.
2. Dirección de Control Presupuestal, Capacitación y Desarrollo en Auditoría, de la Unidad de Auditoría a Contrataciones Públicas.
3. Dirección de Auditoría Financiera y de Cumplimiento, de la Unidad de Auditoría Gubernamental.
4. Dirección de Ética e Integridad Pública, de la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal.
5. Dirección de Atención y Protección de Alertadores, de la Coordinación de Denuncias y Atención Ciudadana.
6. Subdirección de Contraloría Social, de la Coordinación General de Vinculación con la Sociedad.
7. Dirección de Asesoría y Consulta, de la Dirección General de Responsabilidades Administrativas.

De este ejercicio se recibieron los siguientes comentarios:

- No se advierte el conocimiento de la totalidad de disposiciones normativas que regulan los procesos.
- Es conveniente establecer una secuencia en los cursos.
- Es importante contar con una mayor participación de los grupos en las dinámicas y que se presenten dudas a casos concretos.





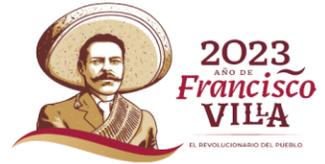
- Se coincidió que el formato presencial permite tener la certeza de la asistencia y que se tiene una mayor probabilidad de participación.
- Se identificó que faltaba desarrollar un programa de capacitación dirigido a los OCV en el tema de alertadores.
- Se sugirió que previo a los cursos, las personas participantes envíen, las dudas por parte de las personas a capacitar, a fin de que se preparara con antelación las respuestas y ejemplos.

En este mismo rubro, se llevó a cabo la observación directa en los cursos de capacitación:

1. Normatividad y uso de la BESOP
2. Auditoría a obra pública
3. Taller sobre auditorías al desempeño
4. Taller de aplicación del protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual
5. Auditoría a adquisiciones
6. Aplicación de principios penales en el ámbito disciplinario
7. Bitácora electrónica y seguimiento a adquisiciones "BESA"
8. Capacitación en materia de contraloría social dirigida a los órganos internos de control
9. Jornada de revisión de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual
10. Metodología de las auditorías al rubro de cumplimiento de contratos
11. Aplicación de principios penales en el ámbito disciplinario

De la observación directa, se corroboró que: no se señala la totalidad de sistema jurídico aplicable; es necesario contar con conocimientos previos para ciertos cursos; no se cuenta con participación activa por parte del grupo, con mayor recurrencia en las sesiones virtuales; en los cursos sincrónicos no se tiene la certeza de que se esté atento al curso; y la necesidad de reglas de convivencia para el desarrollo de las sesiones a través de plataformas electrónicas y del registro de asistencia.





Centro de Estudios para Prevenir la Corrupción e Impunidad

La modificación del Reglamento Interior de la Secretaría Pública, incluyó la creación del Centro de Estudios para Prevenir la Corrupción e Impunidad (Cenepci), el cual tiene entre otros, los siguientes objetivos:

- Impartir, a las personas servidoras públicas de la SFP formación inicial, capacitación, actualización, especialización y transferencia de conocimientos en materia de prevención y combate a la corrupción e impunidad;
- Desarrollar programas para la formación y capacitación en materia de prevención y combate a la corrupción e impunidad (Fracciones I y II del artículo 22 del RISFP)

Como parte de las actividades programadas para el ejercicio 2024, el Cenepci desarrolló un Plan de Formación Profesional dirigido al personal de la SFP, que incluye los siguientes Módulos:

- A. Módulo de formación común: inducción a la Administración Pública Federal y a la Secretaría de la Función Pública.
- B. Módulo de especialidades por pirámides:
 1. Gobierno abierto
 2. Política de administración y contrataciones públicas
 3. Gobierno eficaz y probidad
 4. Fiscalización
 5. Vinculación con la sociedad
 6. Combate a la impunidad

Partiendo de una consideración secuencial, se estableció que el Módulo de formación común, es condición para el acceso a los de especialidades.

De manera particular y atendiendo a los objetivos del Cenepci y de las facultades de la Dirección General de Organización, Administración y Evaluación (DGOAE), se estableció comunicación y coordinación, a fin de definir la estrategia de capacitación exclusiva para los OCV.





DISEÑO Y PLANIFICACIÓN DEL PPCOCV 2024

Derivado del DNC, se realizó la clasificación de las necesidades de capacitación en tres grandes rubros:



Consideraciones para la integración del PPCOCV

Del resultado de la detección de necesidades, se consideró necesario realizar un cambio para el diseño y planificación del PPCOCV, a partir de las siguientes premisas:

- Los cursos deben ser seleccionados y dirigidos a grupos por especialidad acorde con sus atribuciones.
- Se consideran las horas como elemento para determinar las cargas de capacitación.
- Realizar de manera permanente, la difusión de cursos y materiales que se consideren de interés para los OCV.
- Coordinación con las áreas capacitadoras de la SFP.
- Coordinación permanente con el Cenepci para la difusión y seguimiento del Plan de Formación Profesional dirigido a los OCV.

Diseño y acciones de capacitación

El PPCOCV considera acciones de capacitación de fortalecimiento, actualización y desarrollo de conocimientos, desglosadas de la siguiente manera:

En el marco de las Necesidades Organizacionales y Ocupacionales, se llevó a cabo la revisión de las propuestas de las cartas descriptivas de los cursos de capacitación que podrían ser impartidos por personal adscrito a la SFP, con los contenidos en el Plan de Formación Profesional integrado por el Cenepci, a fin de seleccionar aquellos que atiendan a las necesidades detectadas y evitar que se presente duplicidad en los contenidos de capacitación.

Para los conocimientos transversales, se consideran 3 cursos autogestivos en línea y un taller presencial a cargo de la Unidad de Administración y Finanzas de la SFP, con dos eventos al año; uno presencial y el otro sincrónico:

1. Los Principios Constitucionales de los Derechos Humanos en el Servicio Público





2. Aplicación del Protocolo para la Prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual
3. Diversidad sexual, inclusión y no discriminación
4. El ABC de la igualdad y la no discriminación

Finalmente, de las necesidades individuales, se incluyeron los aspectos de liderazgo y trabajo en equipo, de carácter autogestivo en línea:

1. Desarrollo de habilidades gerenciales (que incluye un apartado de manejo del tiempo)
2. Trabajo en equipo

Conforme a las atribuciones se consideran los siguientes grupos:

1. Órganos Especializados. Integrado por las personas Titulares de los Órganos Especializados en Fiscalización; Control Interno; Contrataciones Públicas; Quejas, Denuncias e Investigaciones; y Responsabilidades, con sus Áreas de Especialidad y las Oficinas de Representación.
2. Órganos Internos de Control Específico. Incluye los Transferidos y los no transferidos. Integrado por las Áreas de Auditoría Interna, Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública; Quejas, Denuncias e Investigaciones; y Responsabilidades.
3. Unidades de Responsabilidades. Integrado por sus titulares, así como las personas titulares de las Áreas de Quejas, Denuncias e Investigaciones; y Responsabilidades; y delegada de la Unidad de Responsabilidades con sus Áreas de Áreas de Quejas, Denuncias e Investigaciones; y Responsabilidades.

De acuerdo con esas atribuciones, se incluyó el perfil por curso quedando de la siguiente manera:

| Cons | Cursos | Perfil |
|------|---|------------------|
| 1 | Módulo de formación común: conocimientos generales de la APF | Todas las áreas. |
| 2 | Los Principios Constitucionales de los Derechos Humanos en el Servicio Público | |
| 3 | Argumentación jurídica | |
| 4 | Diversidad sexual, inclusión y no discriminación | |
| 5 | El ABC de la igualdad y la no discriminación | |
| 6 | Aplicación del Protocolo para la Prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual | |





| Cons | Cursos | Perfil |
|------|---------------------------------------|--|
| 1 | Desarrollo de habilidades gerenciales | Titulares de Órganos Especializados Titulares de Área de Especialización Jefes(as) de las Oficinas de Representación |
| | | Titulares de OIC Específicos y Titulares de Áreas |
| | | Titulares de UR, Titulares de Área, Delegado de UR y sus titulares de área |
| 2 | Trabajo en equipo | Personal adscrito a los Órganos Especializados, sus Áreas de Especialidad y las Oficinas de Representación |
| | | Personal adscrito al OIC específico y sus áreas |
| | | Personal adscrito a UR, Áreas, Delegaciones de UR y sus áreas |

| Cons | Cursos | Perfil |
|------|--|--|
| 1 | Política anticorrupción (Cenepci) | Órgano Especializado en Fiscalización y en Control Interno |
| | | Órgano Interno de Control Específico, área de Auditoría Interna, Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública |
| 2 | Gobierno eficaz y probidad (Cenepci) | Órgano Especializado en Fiscalización y en Control Interno |
| | | Órgano Interno de Control Específico, área de Auditoría Interna, Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública |
| 3 | Política de administración y contrataciones públicas (Cenepci) | Órgano Especializado en Contrataciones Públicas y en Control Interno |
| | | Órgano Interno de Control Específico, área de Auditoría Interna, Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública |
| 4 | Fiscalización (Cenepci) | Órgano Especializado en Fiscalización, Contrataciones Públicas y en Control Interno |
| | | Órgano Interno de Control Específico, área de Auditoría Interna, Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública |
| 5 | Vinculación con la sociedad (Cenepci) | Órgano Especializado en Control Interno |
| | | Órgano Interno de Control Específico, área de Auditoría Interna, Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública |
| 6 | Combate a la impunidad (Cenepci) | Órgano Especializado en Quejas, Denuncias e Investigaciones; y en Responsabilidades |
| | | Órgano Interno de Control Específico, áreas de Quejas, Denuncias e Investigaciones; y de Responsabilidades |
| 7 | Evitar la caducidad de la instancia o la prescripción de las facultades sancionatorias | Órgano Especializado en Quejas, Denuncias e Investigaciones; y en Responsabilidades |
| | | Órgano Interno de Control Específico, áreas de Quejas, Denuncias e Investigaciones; y de Responsabilidades |
| 8 | Aplicación de principios penales en el ámbito disciplinario | Órgano Especializado en Quejas, Denuncias e Investigaciones; y en Responsabilidades |
| | | Órgano Interno de Control Específico, áreas de Quejas, Denuncias e Investigaciones; y de Responsabilidades |
| 9 | Elaboración de resoluciones en responsabilidades administrativas | Órgano Especializado en Quejas, Denuncias e Investigaciones; y en Responsabilidades |
| | | Órgano Interno de Control Específico, áreas de Quejas, Denuncias e Investigaciones; y de Responsabilidades |





Por otro lado, para la determinación del número de acciones se tomó como base de medición, las horas consideradas para la capacitación. Por ello, se realizó un comparativo en horas de capacitación 2023-2024:

| 2023 | 2024 |
|----------------------|---------------------|
| Acciones programadas | Acciones propuestas |
| 344 horas | 180 horas |

Para el ejercicio 2023, adicionalmente se identificaron acciones de capacitación no programadas que tuvieron un carácter obligatorio y que incrementaron dicha carga:

| | |
|-------------------------|-----------|
| Acciones programadas | 344 horas |
| Acciones no programadas | 67 horas |
| *TOTAL | 411 horas |

Las acciones no programadas fueron:

| | | |
|---|--|---|
| ¡Únete! Para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas | Conferencia magistral: inclusión laboral de las personas con discapacidad | Mujeres, cuidados y territorio |
| ¿Cómo promover la igualdad de género y la no violencia en la familia con las niñas, niños y adolescentes? | Conversatorio: democracia participativa: promoviendo el derecho a la consulta de las personas con discapacidad | Principios de la verificación a las declaraciones patrimoniales e investigación en materia de evolución patrimonial |
| ¿Cómo saber que conductas constituyen discriminación o violencia laboral o sexual? | Derecho al trabajo y personas con discapacidad | Reunión de la red LGBTI+ de la SFP- ¿Cómo funciona la discriminación hacia la diversidad? |
| Ajustes razonables. ¿qué importancia tienen para las personas con discapacidad? | Inducción a la perspectiva de género en la administración pública federal | Sistema integral de denuncias ciudadanas (SIDECA) |
| Campañas regionales para visibilizar la discapacidad | Línea de acción 1.1.2 intervenciones de control | Violencia política contra las mujeres en razón de género |
| Capacitación en materia de certificación de la discapacidad | Línea de acción 1.1.2 intervenciones de control a programas estratégicos prioritarios | Visitas de mejora |

Partiendo de las consideraciones hasta aquí señaladas, se prevé una disminución del PPCOCV respecto de los programas anteriores:





| Área | Acción de Capacitación | Horas |
|---|--|------------|
| Cenepci | Formación común | 40 |
| Cenepci | Especialidades | 40 |
| CNDH | Principios constitucionales | 30 |
| Procadist (STyPS) | Habilidades directivas | 16 |
| Procadist (STyPS) | Trabajo en equipo | 16 |
| Dirección de Igualdad de Género, Planeación, Control Interno y Mejora de la Gestión | Aplicación del Protocolo HAS | 2 |
| Conapred | Diversidad sexual, inclusión y no discriminación | 10 |
| Conapred | El ABC de la igualdad y la no discriminación | 10 |
| Dirección General de Responsabilidades Administrativas | Argumentación jurídica | 4 |
| Dirección General de Responsabilidades Administrativas | Evitar la caducidad de la instancia o la prescripción de las facultades sancionatorias | 4 |
| Dirección General de Responsabilidades Administrativas | Aplicación de principios penales en el ámbito disciplinario | 4 |
| Dirección General de Responsabilidades Administrativas | Elaboración de resoluciones en responsabilidades administrativas | 4 |
| TOTAL | | 180 |

Los cursos del apartado de Necesidades organizacionales y ocupacionales se realizarían a través de personas servidoras públicas de unidades administrativas de la Secretaría de la Función Pública de manera presencial. Asimismo, se incluye un grupo sincrónico para aquellas unidades administrativas que se encuentran en las Entidades Federativas.

Se prevén cursos con formato de curso-taller, en el que se integrará una breve exposición conceptual y/o normativa y se incluirán ejemplos y trabajo con casos concretos. Las unidades que participarán en éstos, son las siguientes:

| Área | Núm. de cursos | Cursos |
|---|----------------|---|
| Dirección de Igualdad de Género, Planeación, Control Interno y Mejora de la Gestión | 1 | Aplicación del Protocolo para la Prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual |
| Dirección General de Responsabilidades Administrativas | 4 | Argumentación Jurídica |
| | | Evitar la caducidad de la instancia o la prescripción de las facultades sancionatorias |
| | | Aplicación de principios penales en el ámbito disciplinario |
| | | Elaboración de resoluciones en responsabilidades administrativas |





De la capacitación autogestiva y considerando las necesidades señaladas en la DNC, se realizó la selección de cursos que brindan conceptos generales y aspectos normativos de instituciones cuya actividad sustantiva es precisamente dichas temáticas: Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y el Consejo Nacional para prevenir la Discriminación (CONAPRED).

De las necesidades individuales, se seleccionó una plataforma educativa institucional para trabajadores a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y que busca, entre otros fines, contribuir al desarrollo de habilidades laborales.

| Curso | Plataforma |
|--|---|
| Los Principios Constitucionales de los Derechos Humanos en el Servicio Público | Educa CNDH |
| Diversidad sexual, inclusión y no discriminación | Conéctate por la Igualdad, Diversidad e Inclusión |
| El ABC de la igualdad y la no discriminación | Educación en línea del CONAPRED |
| Desarrollo de habilidades gerenciales | Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (Procadis) de la STyPS |
| Trabajo en equipo | |

Finalmente, se incluyen actividades de difusión de cursos, talleres, eventos, conferencias e incluso publicaciones que pudieran ser del interés de los OCV y contribuyan al fortalecimiento de sus funciones.

De esa manera, se consideran, entre otras, la difusión de:

- Cursos de capacitación de las plataformas institucionales.
- Difusión de la dirección electrónica que contiene publicaciones y protocolos de actuación de la SCJN para juzgar con perspectivas de:
 - Género
 - Infancias y adolescencias
 - Derechos de personas con discapacidad
 - Intercultural, personas, pueblos y comunidades indígenas
 - Intercultural, personas, pueblos y comunidades afrodescendientes y afroamericanas
 - Orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales
 - Migrantes y sujetas a protección internacional

También se incluye la coordinación de acciones para la promoción de capacitación, reuniones de trabajo e informativas que requieran las Unidades Administrativas de la SFP y otras Dependencias y Entidades.





IMPLEMENTACIÓN DEL PPCOCV 2024

Responsables

La implementación y seguimiento del PPCOCV 2024 está a cargo de la Dirección General de Organización, Administración y Evaluación, a través de la Dirección de Profesionalización de Órganos de Vigilancia y Control (DPOVC).

Para un óptimo desarrollo y registro de las actividades de capacitación interna, la DPOVC asumirá actividades de carácter operativo y logístico que permita a las áreas que impartirán los cursos-talleres concentrarse en el desarrollo de contenidos.

De igual manera, se deberán realizar los registros de seguimiento de todas las personas de los OCV que participen en la capacitación.

Finalmente, se dará continuidad a la coordinación con el Cenepci, a fin de llevar a cabo la promoción y registro de los Módulos de Formación profesional dirigidos a los OCV.

Calendarización

Atendiendo a necesidades expresas de las personas participantes en la DNC, se integra una programación de actividades de capacitación distribuidas a lo largo del año y se contempla la formación de grupos en dos modalidades: presencial y sincrónica.

Esta programación resume las acciones de capacitación dirigida a los OCV, que se derivan de las necesidades institucionales y de sus atribuciones, atendiendo a la nuestra estructura organizativa de la SFP.

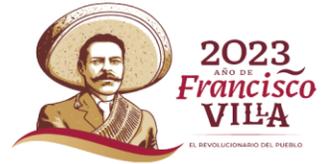
Así, para atender los compromisos del PSSFP y PNCCIMGP, se integran los cursos-talleres siguientes:

1. Argumentación jurídica.
2. Evitar la caducidad de la instancia o la prescripción de las facultades sancionatorias.
3. Aplicación de principios penales en el ámbito disciplinario.
4. Elaboración de resoluciones en responsabilidades administrativas.

De igual manera y para dar cuenta de las acciones relacionadas con programas transversales (PNDH, PIPASEVM, PROIGUALDAD, PRONAIND), se incluyen las siguientes acciones de capacitación:

1. Principios Constitucionales de los Derechos Humanos en el Servicio Público.
2. Aplicación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual.
3. Diversidad sexual, inclusión y no discriminación.
4. El ABC de la igualdad y no discriminación.





Por otro lado, como parte del desarrollo de habilidades que se requieren para el aspecto organizativo, que están también consideradas como parte del informe del MESICIC, se consideran:

1. Desarrollo de Habilidades Directivas.
2. Trabajo en equipo.

De igual forma, para el informe del MESICIC y acciones del PSSFP se incluyen los Módulos de formación común y de las 6 especialidades del Cenepci:

1. Formación Común
2. Gobierno abierto
3. Política de administración y contrataciones públicas
4. Gobierno eficaz y probidad
5. Fiscalización
6. Vinculación con la sociedad
7. Combate a la impunidad

Es importante reiterar que es condición necesaria el acreditar el Módulo de Formación Común para acceder a los módulos de especialidades.

En cuanto a los cursos autogestivos que se realizarán en plataformas, se consideran las fechas que al efecto son emitidas por Cenepci, la CNDH, CONAPRED y PROCADIST, informándose de los ajustes que las mismas realicen. De estos cursos y con la finalidad de realizar el registro individual, es necesario que se las personas servidoras públicas remitan las constancias de la CNDH, CONAPRED y PROCADIST. En el caso de Cenepci, se considerará para el registro el informe del estatus de seguimiento que sea emitido por dicho Centro.





| PROGRAMA DE PROMOCIÓN PARA LA CAPACITACIÓN PARA ÓRGANOS DE CONTROL Y VIGILANCIA | | | | | |
|---|---|-----------------|-----------------|---|------------|
| EJERCICIO 2024 | | | | | |
| Cons. | Cursos | Núm. de | | Fechas | |
| | | Presen- cial | Sincró- nico | Día | Hora |
| 1 | Los Principios Constitucionales de los Derechos Humanos en el Servicio Público | NA | NA | Inscripción: 08 de Enero Periodo del curso: 15 de enero al 11 de febrero | Abierto |
| 2 | Desarrollo de Habilidades Directivas | NA | NA | Enero | Abierto |
| 3 | Trabajo en equipo | NA | NA | Enero | Abierto |
| 4 | Argumentación Jurídica | 2 | 3 | 20 de Febrero 12 de Marzo 15 de Abril 22 de Abril 29 de Abril | 10-14 hrs |
| 5 | Aplicación del Protocolo para la Prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual | 1 | 1 | 22 de Marzo 12 de Noviembre | 10-12 hrs. |
| 6 | Diversidad sexual, inclusión y no discriminación | NA | NA | Período de inscripción: 01-04 de abril Periodo del curso: 08-21 de abril | Abierto |
| 7 | Evitar la caducidad de la instancia o la prescripción de las facultades sancionatorias | 2 | 1 | 06, 20 y 27 de Junio | 10-14 hrs |
| 8 | El ABC de la igualdad y la no discriminación | NA | NA | Inscripción: 1-5 de Julio Periodo del curso: 8-21 de julio | Abierto |
| 9 | Aplicación de principios penales en el ámbito disciplinario | 1 | 1 | 22 de Agosto 05 de Septiembre | 10-14 hrs |
| 10 | Elaboración de resoluciones en responsabilidades administrativas | 2 | 1 | 29 de Agosto 10 de Septiembre 04 de Octubre | 10-14 hrs |

| Cons. | Cursos en plataforma Sicavisp y Cenepci | Fechas | |
|-------|--|---|---------|
| | | Día | Hora |
| 1 | Módulo de formación común | Inscripción de acuerdo con calendarización de Cenepci | Abierto |
| 2 | Política anticorrupción | Inscripción de acuerdo con calendarización de Cenepci | Abierto |
| 3 | Gobierno eficaz y probidad | Inscripción de acuerdo con calendarización de Cenepci | Abierto |
| 4 | Política de administración y contrataciones públicas | Inscripción de acuerdo con calendarización de Cenepci | Abierto |
| 5 | Fiscalización | Inscripción de acuerdo con calendarización de Cenepci | Abierto |
| 6 | Vinculación con la sociedad | Inscripción de acuerdo con calendarización de Cenepci | Abierto |
| 7 | Combate a la impunidad | Inscripción de acuerdo con calendarización de Cenepci | Abierto |





ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de resultados se realizará desde dos aspectos: el cumplimiento del objetivo y las acciones de capacitación programadas; y la percepción de las personas participantes.

Del cumplimiento del objetivo y acciones de capacitación programadas, se deberá contar con el registro de, al menos, los siguientes rubros:

Cursos programados de capacitación interna

- Realizados y cancelados, indicando la razón y persona responsable de comunicarlo.
- Reprogramaciones
- Confirmación y cambios de personas capacitadoras
- Horas efectivas por curso
- Registro de participación observada
- Incidentes de carácter logístico
- Personas registradas
- Asistencia de personas
- Personas que concluyeron satisfactoriamente
- Registro por persona de cursos realizados
- En su caso, resultado de evaluaciones por persona

Cursos programados de capacitación autogestiva

- Registro por persona de cursos realizados
- Registro por persona que remitió constancia de cursos realizados
- Estatus de seguimiento del Cenepci

En cuanto a la percepción de las personas capacitadas, se cuenta con un cuestionario que incluyen los rubros de organización del evento y del cumplimiento de contenido y objetivos de los cursos-talleres, así como de los cursos autogestivos. En el caso de los presenciales, se realizarán al finalizar el evento y en el caso de los autogestivos, se llevará a cabo durante el último bimestre del año.

Lo anterior, con la finalidad de mejorar, transformar y orientar la toma de decisiones respecto de las acciones de capacitación para el siguiente ejercicio y, en su caso, promover el desarrollo de contenidos y cursos con el Cenepci.

Al tratarse de una metodología sistémica, la información que se genere en esta etapa deberá considerarse como insumo para la próxima DNC.





COMENTARIOS FINALES

El combate a la corrupción y mejora de la gestión pública, constituye uno de los ejes rectores de la política pública en México y la Secretaría de la Función Pública tiene la encomienda de contribuir en su identificación y eliminación, así como en el adecuado uso de los recursos públicos.

Avanzar hacia la consolidación de la institución como garante y facilitadora del cumplimiento de metas y objetivos institucionales por parte de la administración pública, requiere de recursos humanos que cuenten con las competencias y habilidades suficientes para alcanzar esa visión.

De esa manera, la promoción de la capacitación cobra un papel fundamental, pues a través de esta herramienta se adquieren, modifican y actualizan “conocimientos, habilidades mentales y actitudes de los individuos, con el objeto de que estén mejor preparados para resolver problemas referentes a su ocupación” (Harris, 2008, citado por Reynoso, 2016, p. 37).

El presente Programa de Promoción para la Capacitación de Órganos de Control y Vigilancia, se elaboró partiendo de las metas y objetivos establecidos a la institución con una base metodológica y normativa que permitió identificar las necesidades institucionales y aquellos requerimientos específicos para fortalecer áreas específicas del quehacer de los órganos de control y vigilancia.

Se tiene claridad que las tareas de fiscalización, control interno y la determinación de responsabilidades administrativa, exige contar con una multiplicidad de áreas de conocimiento que no necesariamente se agotan en un ejercicio fiscal.

Con este nuevo enfoque y el compromiso de todas y todos los integrantes de los órganos de control y vigilancia, iremos de la mano para establecer programas que a corto y mediano plazo incluyan todas las aristas de conocimiento de manera progresiva.





Fuentes

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. Secretaría de la Función Pública. Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010, última reforma publicada el 17 de mayo de 2019. Disponible en <https://www.trabajaen.gob.mx/info/MaagmrhoMspc.pdf>. [Descargado el 18 de octubre de 2023].

Acuerdo por el que se establecen las bases generales para los procedimientos de rendición de cuentas, individuales e institucionales, de la Administración Pública Federal. Diario Oficial de la Federación del 05 de junio de 2023. Disponible en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691054&fecha=05/06/2023#gsc.tab=0. [Descargado el 13 de noviembre de 2023].

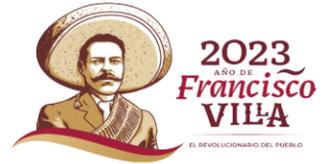
Alanis G., L; Buentello M, C.P & Valenzuela S., N.L., (2017). Elaboración de un programa de capacitación basado en una detección de necesidades. Universidad Autónoma de Coahuila. Disponible en <http://www.investigacionyposgrado.uadec.mx/libros/2017/2017ProgramaCapacitacion.pdf>. [Descargado el 18 de octubre de 2023].

García S., G. (2018) Importancia de la capacitación como herramienta para el mejoramiento y desarrollo de las organizaciones y el logro de una ventaja competitiva. Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración. UNAM Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán. México. Disponible en <https://www.bibliotecacentral.unam.mx/index.php/colecciones/tesis>. [Descargado el 09 de noviembre de 2023].

ISO 10015:2019(es) Gestión de la calidad — Directrices para la gestión de la competencia y el desarrollo de las personas. Disponible en <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:10015:ed-2:vi:es>. [Consultada el 29 de noviembre de 2023].

Montes G., L.G. (2012) Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el Desempeño Laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos. TESIS Para optar el Grado Académico de Magister en Administración con mención en Gestión Empresarial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Disponible en <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1475>. [Descargado el 13 de diciembre de 2023].





Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública 2023. Diario Oficial de la Federación del 04 de septiembre de 2023. Disponible en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5700734&fecha=04/09/2023#gsc.tab=0.

Reynoso S., S.M. (2016). Diagnóstico de necesidades de capacitación. Informe final de residencia profesional. Instituto Tecnológico de Colima. México. Disponible en <https://dspace.colima.tecnm.mx/bitstream/handle/123456789/1162/STEPHANIE%20MELINA%20REYNOSO%20SANDOVAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. [Descargado el 18 de octubre de 2023].

