



FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

**CONTRALORES
MÉXICO**

COMISIÓN PERMANENTE

Análisis y Concentración de los Contenidos de Capacitación Ofertados por los Integrantes de la Comisión Permanente de Contralores Estados -Federación.

2024



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
OBJETIVO	4
Objetivo general	4
METODOLOGÍA.....	5
DIAGNÓSTICO	6
Diagnóstico de capacitaciones ofertadas por los Órganos Estatales de Control en el marco de la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación	6
ANÁLISIS DEL CURRÍCULO OFERTADO EN CURSOS DE CAPACITACIÓN	15
PROPUESTA DE CONCENTRACIÓN DE LOS CONTENIDOS DE CAPACITACIÓN OFERTADOS POR LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE CONTRALORES	17
Capacitación introductoria	17
Capacitaciones enfocadas a temas de la fiscalización y auditoría.....	17
Capacitaciones enfocadas a temas de control interno, ética y prevención de conflictos de interés.	18
Capacitaciones enfocadas a temas de responsabilidades administrativas.	19
PROPUESTA DE CALENDARIZACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN	20
CONCLUSIONES	21



INTRODUCCIÓN

La Comisión Permanente de Contralores Estados-Federación (CPCE-F) es un órgano colegiado integrado por la Secretaría de la Función Pública (SFP) y por los Órganos Estatales de Control (OEC) de las 32 Entidades Federativas del país, pertenece al Sistema Nacional de Control y Evaluación de la Gestión Pública y sus Lineamientos Generales lo orientan para desarrollar el Sistema Nacional de Control y Evaluación de la Gestión Pública en su ámbito regional. La Comisión tiene la misión de vincular a los Órganos Internos de Control del Gobierno Federal y de los Gobiernos Estatales para incentivar la modernización, evaluación, vigilancia y control en el manejo y aplicación de los recursos públicos, en beneficio de las y los mexicanos.

Esta vinculación, cobra especial relevancia en el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos que integran cada uno de los OEC. Ello incide en las metodologías con las que se realizan e implementan esquemas, instrumentos, mecanismos de control, verificación y evaluación de la gestión pública, así como en los mecanismos que impulsan la transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía. De manera adicional fortalece las capacidades para investigar, substanciar y, en su caso, sancionar a las y los servidores públicos que incurran en responsabilidades administrativas no graves. Por ello, en la CPCE-F ha sentado las bases para la creación y desarrollo de un sistema nacional de capacitación en materia de auditoría, control y ética pública, y en los procedimientos de responsabilidad administrativa por faltas no graves.

Dentro del Plan Anual de Trabajo 2024 de la Comisión Permanente de Contralores Estado-Federación en la “Línea de Acción I: Creación de Capacidades” correspondiente a la Región Noreste, se aprueba por unanimidad en la primer reunión ordinaria de la región noreste en San Luis Potosí, celebrada el 21 y 22 de marzo de 2024 el proyecto “Análisis y Concentración de los Contenidos de Capacitación Ofertados por los Integrantes de la Comisión Permanente de Contralores”, a cargo de la Contraloría Gubernamental de Tamaulipas, el cual su objetivo es desarrollar una propuesta de alineación y calendarización en la impartición de los cursos de capacitación ofertados por los integrantes de la CPCE-F.

La capacitación juega un papel primordial para el logro de objetivos y proyectos planteados por una institución. Con ello se habla del proceso mediante el cual las y los servidores públicos adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar con el entorno laboral y cumplir con las funciones que se les encomienda. Además de múltiples beneficios, brinda la oportunidad ideal para que las y los servidores públicos que integran los OEC continúen ampliando los conocimientos que les permitan permanecer en el servicio público.



El presente documento describe las principales características de los cursos ofertados en el marco de la CPCE-F, su calendarización, alcance y modalidad de impartición. Además, identifica los temas abordados y la complementariedad de estos. Con esta información proponen los elementos a considerar con los que debe contar una capacitación para ser incluida dentro de los cursos ofertados por la CPCE-F, así como una propuesta para la concentración de los contenidos.



OBJETIVO

Objetivo general

Analizar las capacitaciones ofrecidas en el marco de la Comisión Permanente de Contralores Estados - Federación por los Órganos Estatales de Control para proponer la concentración de contenidos, su alineación y calendarización.

Objetivos específicos

1. Elaborar un diagnóstico de las capacitaciones ofertadas por los OEC en el marco de la CPCE-F.
2. Proponer los elementos con los que debe contar una capacitación para que sea incluida dentro de los cursos ofertados por la CPCE-F.
3. Plantear las bases para una calendarización de las capacitaciones a fin de que sean complementarias, guarden una secuencia lógica y no se traslapen entre sí mediante la identificación de las áreas de conocimiento que requieren formación continua.
4. Organizar los cursos de manera progresiva en función de los niveles de complejidad, y utilizando herramientas de planificación como cronogramas o plataformas de gestión que permitan visualizar y ajustar fechas para evitar coincidencias. Además, se deben considerar los horarios y disponibilidad del personal para asegurar una participación efectiva.



METODOLOGÍA

La capacitación y formación de los servidores públicos es el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se alcancen índices altos de productividad dentro de la institución.

El proceso implicó las siguientes acciones:

- Aplicación de cuestionario diagnóstico integral con los 32 OEC integrantes de la CPCE-F para identificar cuáles de ellos ofertan algún tipo de capacitación en el marco de la Comisión, las modalidades en que estas se imparten, así como sus principales características académicas y logísticas.
- Identificación de los OEC que ofertan capacitaciones en el marco de la CPCE-F.
- Diagnóstico de las características y alcances de los cursos de capacitación ofertados por los mismos.
- Análisis del currículo que integra cada una de las capacitaciones ofrecidas a fin de identificar similitudes, diferencias y complementariedad entre las mismas.
- Integración de propuestas de capacitación con currículo similar, a fin de eliminar la duplicidad de esfuerzo y recursos (humanos, tecnológicos y monetarios).
- Identificación de áreas de oportunidad entre las capacitaciones otorgadas, así como en la dinámica en que se ofrecen según las mejores prácticas de educación continua.
- Identificar la eficiencia terminal para cada una de las capacitaciones.
- Desarrollo de una propuesta de capacitación integral, enfocada a fortalecer las principales áreas de los OEC, sin que estas signifiquen una saturación en la oferta disponible ni represente una duplicidad de los temas abordados en las mismas.



DIAGNÓSTICO

Diagnóstico de capacitaciones ofertadas por los Órganos Estatales de Control en el marco de la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación

La capacitación es una de las grandes inversiones que los OEC hacen para potenciar el desarrollo de sus servidores públicos y lograr los objetivos de la institución. Cuanto mayor sea el grado de formación y preparación de su personal, más alto será su nivel de productividad. En este sentido, los programas de formación profesional constituyen una de las inversiones más rentables al enfocarse en desarrollar las capacidades necesarias para la institución.

Contar con un diagnóstico de las características y alcances de los cursos de capacitación ofertados por las OEC en el marco de la CPCE-F proporciona información esencial para la toma de decisiones. Con ello, se fortalecerán los programas de capacitación y su calendarización, canalizando los esfuerzos hacia las áreas que contribuirán en mayor proporción al desarrollo de los servidores públicos y mejorando el desempeño de los OEC.

Es importante enfatizar que el presente diagnóstico se limita a aquellos cursos de capacitación que se ofrecen a los OEC dentro del marco de colaboración del CPCE-F, a su vez no contempla los esfuerzos de capacitación realizados de manera particular por cada OEC, ya sea de manera individual o en coordinación con alguna institución de educación superior u organismo de la sociedad civil. Además, es de advertirse que no se contemplan los esfuerzos de capacitación impulsados desde los órganos de fiscalización superior.



Los resultados muestran, que 13 de los 32 OEC, ofertan al menos un tipo de capacitación, como se muestra en la Tabla 1, en la región Noreste, 4 Entidades ofertan ocho capacitaciones. En la zona Centro Golfo-Istmo 2 Estados ofertan 2 cursos; en el caso de la región Centro Pacífico 2 Estados ofertan 4 capacitaciones, por otro lado, la zona Noroeste 2 Estados ofrecen 11 cursos; en el caso de la región Centro Occidente, solamente Aguascalientes oferta 2 diplomados, y por último la región Sureste 2 Estados ofertan 4 capacitaciones.

Tabla 1
OEC que ofrecen capacitación

Región	Estado	Nombre de la capacitación ofrecida (cursos, talleres, seminarios, diplomados)	
Noreste	San Luis Potosí	Curso "Normas Profesionales De Auditoría Del Sistema Nacional De Fiscalización"	
	Durango	Seminario De Auditoría Gubernamental	
	Nuevo León	Diplomado Inducción A La Ética, Auditoría Y Control Interno	
	Coahuila		Planeación Y Ejecución De Auditorías A Los Fondos Y Programas Federalizados
			Diplomado en Control Interno
			Atención Ciudadana
			Conflicto de Intereses
		Integridad	
Centro Golfo-Istmo	Veracruz	Ética E Integridad Pública	
	Hidalgo	Registro En El Padrón De Proveedores Y Contratistas	
Centro Pacífico	México	"El ABC Del Sistema De Control Interno Institucional Del Estado De México".	
	Morelos	Seminario De Auditoría Gubernamental,	
		Diplomado En Ética Y Sistema Nacional Anticorrupción	
		Diplomado En Responsabilidades Administrativas De Los Servidores Públicos	
Noroeste	Baja California	Seminario De Auditoría Gubernamental Básico 2024	
		"Curso-Taller Aspectos Teóricos Y Prácticos De La Declaración De Situación Patrimonial Y De Intereses.	
		Introducción A La Protección De Datos Personales Y Clasificación De La Información,	
		Solicitudes De Información, Obligaciones De Transparencia, Medios De Inconformidad Y Sanciones Aplicables	
		Curso De Auditoría Gubernamental	
		Curso De Análisis Financieros	
		Curso De Integración De Los Expedientes De Investigación Derivados De Auditorías	
		Auditoría Gubernamental En Combate A La Corrupción	
	Sinaloa	Declaraciones Patrimoniales Y De Intereses.	
	Centro Occidente	Aguascalientes	Diplomado En Responsabilidades Administrativas De Los Servidores Públicos
Diplomado En Ética Y Sistema Nacional Anticorrupción			
Sureste	Campeche	El Código De Ética	
		El Código De Ética Como Instrumento Contra La Corrupción Y De Mejora En El Servicio De Atención Al Público	
		Transparencia Y Acceso A La Información, Herramienta En El Combate A La Corrupción	
	Chiapas	Normas Profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización 2022	

Fuente: Elaboración propia con datos del Diagnóstico de Capacitación Ofertados por los Integrantes de la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación



Sin embargo, para efectos de este diagnóstico se contemplarán solo a los OEC que ofertan capacitaciones en el marco de la CPCE-F y éstos se describen en la tabla 2:

Tabla 2
OEC que ofrecen capacitación en el marco de la CPCE-F

No.	Entidad Federativa	Nombre del Órgano Estatal de Control (OEC)	Número de Capacitaciones
1	San Luis Potosí	Contraloría General del Estado de San Luis Potosí	1
2	Durango	Secretaría de Contraloría del Estado de Durango	1(Básico, Intermedio y Avanzado)
3	Nuevo León	Contraloría y Transparencia Gubernamental del Gobierno del Estado de Nuevo León	1
4	Aguascalientes	Contraloría del Estado de Aguascalientes	2
5	Coahuila	Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas de Coahuila	1

Fuente: Elaboración propia con datos del Diagnóstico de Capacitación Ofertados por los Integrantes de la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación

Entre los 5 OEC se ofertan 6 capacitaciones en el marco de la CPCE-F, como se ilustra en la tabla 2, de acuerdo con la información proporcionada por los mismos.

Entre ellos, 3 cursos se enfocan a temas de auditoría y fiscalización, 2 en temas de ética y control interno y 1 relativo a responsabilidades administrativas (proceso de investigación, substanciación y resolución de faltas administrativas no graves), como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3
Capacitaciones Ofertadas por OEC

No.	Nombre del Órgano Estatal de Control (OEC)	Nombre de la(s) capacitación(es) ofrecida(s)
1	Contraloría General del Estado de San Luis Potosí	1) Curso Normas Profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización
2	Secretaría de Contraloría del Estado de Durango	2) Seminario de Auditoría Gubernamental
3	Contraloría y Transparencia Gubernamental del Gobierno del Estado de Nuevo León	3) Diplomado “Inducción a la ética, auditoría y control interno”
4	Contraloría del Estado de Aguascalientes	4) Diplomado en Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos
		5) Diplomado en Ética y Sistema Nacional Anticorrupción
5	Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas de Coahuila	6) Curso Planeación y Ejecución de auditorías a los fondos y programas federalizados

Fuente: Elaboración propia con datos del Diagnóstico de Capacitación Ofertados por los Integrantes de la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación



El desarrollo de capacidades de los servidores públicos que integran los OEC y la implementación de programas de capacitación en las entidades federativas, a fin de lograr la adecuada ejecución de los Sistemas Nacional Anticorrupción y de Fiscalización, es uno de los objetivos establecidos en los lineamientos generales de la CPCE-F. De acuerdo con la información proporcionada por los OEC en el diagnóstico de oferta de capacitación, como se muestra en la Tabla 4, hay cursos que se ofrecen desde hace más de cuatro años. Cuatro de los cursos ofrecidos se han actualizado en los últimos dos años y las seis capacitaciones ofrecidas se encuentran en el Plan Anual de Trabajo 2024 de la CPCE-F.

Tabla 4
Inicio y Actualizaciones de Cursos

no	Nombre de la(s) capacitación(es) ofrecida(s)	Inicio	Última Actualización	PAT 2024
1	Curso Normas Profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización	2018	2024	✓
2	Seminario de Auditoría Gubernamental	2012	2020	✓
3	Diplomado "Inducción a la ética, auditoría y control interno"	2024	2024	✓
4	Diplomado en Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos	2018	2022	✓
5	Diplomado en Ética y Sistema Nacional Anticorrupción	2020	2023	✓
6	Curso Planeación y Ejecución de auditorías a los fondos y programas federalizados	2020	2024	✓

Fuente: Elaboración propia con datos del Diagnóstico de Capacitación Ofertados por los Integrantes de la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación

Todas las capacitaciones ofrecidas ofrecen sus contenidos de manera virtual. Este formato se caracteriza por ser asincrónico, no estableciendo una hora para encuentro con el tutor y estar estructurado en módulos que se mantienen disponibles por una cantidad de tiempo determinada. Si bien este modelo de educación a distancia tiene amplias ventajas como el ahorro de tiempo, la flexibilidad y la asequibilidad, por otro lado, es importante mencionar que no permite la comunicación e interacción entre los educadores y sus alumnos e incluso entre los mismos compañeros, por lo que en ocasiones las dudas no son resueltas y no permite el contraste de ideas, ni la creación de conceptos o criterios colectivos.



Además, como se referirá más adelante, el modelo educativo a distancia con el uso de nuevas tecnologías de servicio de video chat impulsa la educación sincrónica. Con ello se logra una mejor interacción en tiempo real entre instructores y estudiantes, haciendo que cualquier problema o duda se resuelva en el momento. En esta modalidad el alumnado puede ver e interactuar con sus compañeros de clase, lo que le permite generar criterios estandarizados, así como compartir y adoptar mejores prácticas.

La inversión de horas que los servidores públicos requieren para participar en las capacitaciones varía de 10 a 120 horas, según el curso como se puede observar en la Tabla 5.

Tabla 5
Modalidad y Duración

No.	Nombre de la Capacitación	Modalidad	Horas
1	Curso Normas Profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización	Virtual	10
2	Seminario de Auditoría Gubernamental	Virtual	60 ¹
3	Diplomado “Inducción a la ética, auditoría y control interno”	Virtual	30
4	Diplomado en Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos	Virtual	120
5	Diplomado en Ética y Sistema Nacional Anticorrupción	Virtual	120
6	Curso Planeación y Ejecución de auditorías a los fondos y programas federalizados	Virtual	30

Fuente: Elaboración propia con datos del Diagnóstico de Capacitación Ofertados por los Integrantes de la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación

Por otro lado en la Tabla 6 se detalla el tipo de plataforma tecnológica utilizada para cada una de las capacitaciones otorgadas en el marco de la CPCE-F.

Tabla 6
Plataforma

No.	Nombre de la Capacitación	Tipo de Plataforma
1	Curso Normas Profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización	Academia Contralores
2	Seminario de Auditoría Gubernamental	Moodle http://seminario.secoed.durango.gob.mx/
3	Diplomado “Inducción a la ética, auditoría y control interno”	Academia Contralores
4	Diplomado en Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos	Moodle enlinea.uaa.mx
5	Diplomado en Ética y Sistema Nacional Anticorrupción	Moodle enlinea.uaa.mx
6	Curso Planeación y Ejecución de auditorías a los fondos y programas federalizados	Academia Contralores

Fuente: Elaboración propia con datos del Diagnóstico de Capacitación Ofertados por los Integrantes de la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación

¹ 60 horas cada uno de los niveles (Básico, Intermedio y Avanzado). Con fines del análisis se toma como una sola capacitación.



Los OEC han desarrollado contenidos de educación virtual y plataformas e-learning. Dichos espacios virtuales de aprendizaje facilitan la experiencia de capacitación a distancia y brindan libertad en cuanto al tiempo y ritmo de aprendizaje. Los esfuerzos se han canalizado a través de dos tácticas:

1. Desarrollo o utilización de plataformas e-learning propias de los gobiernos estatales.
2. Utilización y adaptación de plataformas de software libre, para adaptarse a necesidades específicas o distribuir copias sin necesidad de pagar para tener acceso a las actualizaciones.

Como se ilustra en la tabla 6, todas las capacitaciones se imparten en plataformas digitales; tres se encuentran en Moodle (herramienta de gestión de aprendizaje, Learning Content Management, de distribución libre), de las cuales dos son a través de la página de la Universidad de Aguascalientes y la otra en plataforma del Estado de Durango; las otras tres en la Plataforma de la Academia de Contralores (herramienta de fortalecimiento y capacitación para quienes integran el Servicio Público y que comparten todos los Estados de la República Mexicana, creada para compartir, crecer y desarrollarse).

Otro de los elementos analizados, se muestran en la tabla 7, que contiene las principales características académicas de las capacitaciones ofrecidas por los OEC en el marco de la CPCE-F.

Tabla 7
Características Académicas

No.	Nombre de la Capacitación	Calificación mínima aprobatoria	Valor Curricular	Certificación
1	Curso Normas Profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización	80	no	no
2	Seminario de Auditoría Gubernamental	80	si	si
3	Diplomado "Inducción a la ética, auditoría y control interno"	80	no	no
4	Diplomado en Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos	70	si	si
5	Diplomado en Ética y Sistema Nacional Anticorrupción	70	si	si
6	Curso Planeación y Ejecución de auditorías a los fondos y programas federalizados	80	no	si

Fuente: Elaboración propia con datos del Diagnóstico de Capacitación Ofertados por los Integrantes de la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación

Como se muestra en la tabla 7, todas las capacitaciones requieren una calificación mínima aprobatoria de 70 u 80. De los cursos ofrecidos, 3 tienen valor curricular y 4 tienen el grado de certificación.



La certificación de competencias laborales es el proceso a través del cual los servidores públicos pueden demostrar por medio de evidencias, que cuentan con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para cumplir una función a un alto nivel de desempeño de acuerdo con las necesidades de la institución, en la Tabla 8 se puede observar el tipo de certificado y la institución que lo otorga.

Si bien las capacitaciones y diplomados sirven para complementar o ampliar una determinada área del conocimiento en torno a temas muy específicos, no certifican que el servidor público que los haya cursado adquiera los conocimientos y habilidades hacia los cuales se encontraba dirigido. Por ello, la importancia de orientar los esfuerzos hacia la certificación de competencias que permitan verificar y certificar las habilidades, destrezas y conocimientos adquiridos en los procesos de capacitación.

Uno de los elementos que condiciona el nivel y tipo de certificación emitido para cada una de las capacitaciones ofertadas en el marco de la CPCE-F, es la institución que desarrolla los cursos. A continuación, en la tabla 8, se ilustra qué tipo de certificado se emite en cada una de las capacitaciones y qué institución fue la encargada de su desarrollo.

Tabla 8 Certificación

No.	Nombre de la Capacitación	Tipo de certificación	Institución
1	Curso Normas Profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización	Constancia de Participación	Coordinación Nacional de la CPCE-F
2	Seminario de Auditoría Gubernamental	Constancia de acreditación	SEP Durango
3	Diplomado “Inducción a la ética, auditoría y control interno”	Constancia de Participación	Coordinación Nacional de la CPCE-F
4	Diplomado en Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos	Diploma	Universidad Autónoma de Aguascalientes
5	Diplomado en Ética y Sistema Nacional Anticorrupción	Diploma	Universidad Autónoma de Aguascalientes
6	Curso Planeación y Ejecución de auditorías a los fondos y programas federalizados	Constancia de participación	Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas

Fuente: Elaboración propia con datos del Diagnóstico de Capacitación Ofertados por los Integrantes de la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación.

De acuerdo con los temas abordados en cada uno de los cursos de capacitación, el público objetivo conforma tres sectores específicos dentro de los OEC: 1) las unidades administrativas enfocadas a la fiscalización y auditoría, 2) las unidades administrativas enfocadas en el impulso al control interno, ética y prevención de conflictos de interés; y 3) las unidades administrativas responsables de la investigación, substanciación y, en su caso, sanción de faltas administrativas no graves. El 50 por ciento de los cursos se encuentra enfocado al primer sector mientras el 33.33 por ciento se enfoca en el control interno, ética y conflicto de intereses y el 16.6% sobre responsabilidades administrativas.



Respecto al cronograma de cursos (Tabla 9) se observa que la oferta de capacitación propuesta por los OEC se concentra en los meses finales del año. En este periodo los cursos podrían representar una carga de trabajo para los servidores públicos de los OEC, al coincidir con funciones como son los seguimientos a ejecución de auditorías, la atención a sus requerimientos, el seguimiento a la solventación de observaciones de entes de fiscalización superior, entre otros.

Tabla 9 Cronograma de cursos

2024	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Curso Normas Profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización												
Seminario de Auditoría Gubernamental				Básico		Intermedio						
Diplomado Introducción a la ética, auditoría y control interno										Avanzado		
Diplomado en Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos												
Diplomado en Ética y Sistema Nacional Anticorrupción												
Curso Planeación y Ejecución de auditorías a los fondos y programas federalizados												

Fuente: Elaboración propia con datos del Diagnóstico de Capacitación Ofertados por los Integrantes de la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación.

El éxito de las capacitaciones depende en gran medida de su eficiencia terminal y se calcula relacionando los egresados de un nivel determinado y el número de estudiantes de nuevo ingreso que se inscriben al mismo. De acuerdo con la información proporcionada por los OEC, la eficiencia terminal de las diversas capacitaciones se expone en la Tabla 10:

Tabla 10 Eficiencia Terminal

No.	Nombre de la Capacitación	Inscritos ²	Aprobados	Eficiencia
1	Curso Normas Profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización	No se cuenta con información	13540	--
2	Seminario de Auditoría Gubernamental	20838	12259	59 %
3	Diplomado "Inducción a la ética, auditoría y control interno"	curso nuevo	curso nuevo	--
4	Diplomado en Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos	3856	2318	60 %
5	Diplomado en Ética y Sistema Nacional Anticorrupción	1595	1213	76%
6	Curso Planeación y Ejecución de auditorías a los fondos y programas federalizados	8059	5939	74 %

Fuente: Elaboración propia con datos del Diagnóstico de Capacitación Ofertados por los Integrantes de la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación.

² Datos obtenidos del diagnóstico de Capacitación con información histórica de inscritos contra información histórica de aprobados.



De acuerdo con la información proporcionada por los Órganos Estatales de Control, la eficiencia terminal de aquellos cursos que ya se imparten y en la que su población total de inscritos es mayor a una persona, el promedio de la eficiencia terminal es del 63 por ciento, no tomando en cuenta el curso de Nuevo León por ser nuevo, ni el de San Luis Potosí derivado que no cuenta con información de inscritos en primera instancia. Es decir, 37 servidores públicos por cada 100 inscritos no finalizan las capacitaciones.



ANÁLISIS DEL CURRÍCULO OFERTADO EN CURSOS DE CAPACITACIÓN

Los programas educativos que rigen la educación y capacitación continua deben ser establecidos con el objetivo de entregar orientaciones didácticas que faciliten el proceso de enseñanza y de aprendizaje, impulsando la generación de consensos en torno a temas específicos. Deben contar con una estructura ordenada donde todos los contenidos que abarcaran el curso busquen desarrollar o fortalecer capacidades específicas de los servidores públicos.

En el marco de la CPCE-F las capacitaciones deben orientar el desarrollo de criterios estandarizados entre los OEC. Con ello se fortalecen las actividades de control, verificación y evaluación de la gestión pública, así como los mecanismos bajo los cuales se impulsa la transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía, y se investiga, substancia y, en sus casos, sanciona a servidores públicos que incurran en responsabilidades administrativas no graves, bajo los mismos parámetros.

Con el objetivo de conocer los temas abordados en cada una de las 6 capacitaciones ofrecidas en el marco de la CPCE-F, se realizó un análisis comparativo entre cada uno de los planes de estudios. El análisis comparativo permite identificar los siguientes componentes:

El **Diplomado en Inducción a la Ética, Control Interno y Auditoría** de Nuevo León. Con una duración de 30 horas y modalidad virtual, este curso tiene como objetivo central integrar a los servidores públicos, especialmente a los recién ingresados, en el contexto ético y normativo de su labor.

Por otro lado, el **Seminario de Auditoría Gubernamental** de Durango, con sus tres niveles (básico, intermedio y avanzado). Con un total de 60 horas por nivel, este curso profundiza en los aspectos técnicos y legales de la auditoría gubernamental, abarcando desde el marco histórico hasta el uso de tecnologías aplicadas en auditorías.

En contraste, el **Curso de Normas Profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización** (NPASNF) de San Luis Potosí de 10 horas está orientado a la homologación de criterios en auditoría gubernamental.

Por su parte, el curso de **Planeación y Ejecución de Auditorías a Fondos y Programas Federalizados** de Coahuila, de 30 horas se enfoca en la metodología y las etapas específicas del proceso de auditoría a fondos federalizados, abordando la elaboración de informes y la integración de expedientes.

El **Diplomado en Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos** y el **Diplomado en Ética y Sistema Nacional Anticorrupción** de Aguascalientes, con 120 horas cada uno. El diplomado en responsabilidades administrativas ofrece una visión integral de las obligaciones de los servidores públicos y las sanciones que enfrentan, con un enfoque claro en la legalidad y las buenas prácticas, lo cual es fundamental para quienes están inmersos en procesos administrativos y sancionadores. El segundo diplomado, centrado en la ética y el combate a la corrupción, aborda la dualidad ética-política y ofrece un análisis exhaustivo del Sistema Nacional Anticorrupción, asimismo no se omite mencionar que tienen un costo de 750 pesos cada uno.



En la Tabla 11 podemos ver un análisis comparativo de los objetivos y temas principales del currículo de cada capacitación.

Tabla 11. Currículo de Capacitaciones

Nombre del Curso	Objetivo	Principales temas/módulos
Diplomado en Inducción a la Ética, Control Interno y Auditoría	Brindar información general sobre ética y auditoría, fortaleciendo el conocimiento de servidores públicos.	<ul style="list-style-type: none"> - Ética e integridad en el servicio público - Control interno y administración de riesgos - Auditoría gubernamental - Transparencia - Ley General de Responsabilidades Administrativas - Administración pública y contabilidad gubernamental
Seminario de Auditoría Gubernamental	Proporcionar una visión amplia de la normatividad y legalidad en la práctica de la auditoría.	<ul style="list-style-type: none"> - Marco histórico de la fiscalización en México - Derecho administrativo - Normas de auditoría gubernamental - Fases de auditoría - Herramientas y técnicas de auditoría - Obtención de evidencia - Papeles de trabajo
Curso sobre Normas Profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización	Difundir normas para homologar criterios de fiscalización.	<ul style="list-style-type: none"> - Principios fundamentales de la auditoría gubernamental - Requisitos para el adecuado funcionamiento de organismos auditores - Conducta profesional en auditoría
Planeación y Ejecución de Auditorías a Fondos y Programas Federalizados	Difundir la metodología para la planeación, ejecución y seguimiento de auditorías en fondos federalizados.	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de auditoría: Etapas, seguimiento, supervisión - Llenado de formatos y papeles de trabajo - Herramientas para auditoría - Ejercicio de recursos públicos federales
Diplomado en Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos	Conocer los principios y obligaciones de los servidores públicos, así como sanciones y procedimientos.	<ul style="list-style-type: none"> - Ley General de Responsabilidades Administrativas - Modalidad de las responsabilidades - Investigación y procedimiento de faltas administrativas
Diplomado en Ética y Sistema Nacional Anticorrupción	Proporcionar conocimientos sobre ética en la administración pública y combate a la corrupción, así como el funcionamiento del Sistema Nacional Anticorrupción.	<ul style="list-style-type: none"> - Ética en la gestión pública - Código de ética de la administración pública - Sistema Nacional Anticorrupción

Fuente: Elaboración propia con datos del Diagnóstico de Capacitación Ofertados por los Integrantes de la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación.



PROPUESTA DE CONCENTRACIÓN DE LOS CONTENIDOS DE CAPACITACIÓN OFERTADOS POR LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE CONTRALORES

Se presenta un enfoque sencillo y claro para mejorar las actividades de capacitación otorgadas por los OEC en el marco de la CPCE-F. Se consideraron los resultados obtenidos del diagnóstico de las características de los cursos y capacitaciones ofertados, así como los resultados del análisis comparativo del currículo ofertado de los mismos.

La estrategia para la organización de los contenidos de capacitación ofrecidos por los Órganos Estatales de Control debe seguir un camino lógico y progresivo que permita a los servidores públicos adquirir conocimientos de manera escalonada. Comenzando con las nociones más generales e introductorias, se debe avanzar hacia formaciones más específicas y técnicas, para finalmente culminar con los cursos que exigen un mayor nivel de comprensión y especialización.

Capacitación introductoria

Diplomado en Inducción a la Ética, Control Interno y Auditoría

Este diplomado está diseñado para brindar a los participantes una comprensión general del funcionamiento gubernamental, las responsabilidades éticas de los servidores públicos, y los principios básicos de control interno y auditoría. Dado que este curso aborda temas fundamentales como la fiscalización, la administración pública y la prevención de conflictos de interés, resulta ideal para servir como el punto de partida, sentando las bases necesarias para que los servidores públicos puedan desempeñarse de manera efectiva en el ámbito gubernamental. Al introducir conceptos clave de manera accesible y gradual, este curso permitirá a los participantes familiarizarse con sus roles y responsabilidades dentro del servicio público.

Capacitaciones enfocadas a temas de la fiscalización y auditoría

Curso de Normas Profesionales de Auditoría del Sistema de Fiscalización (NPASNF)

Una vez que los servidores públicos hayan adquirido una base sólida en ética y control interno, el siguiente paso lógico sería el de NPASNF impartido por la Contraloría de San Luis Potosí. Este curso, aunque de menor duración, es fundamental para que los servidores comprendan las normativas específicas que regulan el proceso de fiscalización en México. La capacitación en estas normas proporciona una estructura que guiará el trabajo de auditoría, asegurando que los criterios sean homologados y las auditorías se lleven a cabo de manera sistemática y eficaz. Con este curso, los participantes obtendrán una mejor comprensión de los principios fundamentales de la auditoría gubernamental, lo que les permitirá aplicar dichos conocimientos en sus actividades cotidianas.



Seminario de Auditoría Gubernamental (SAG)

El siguiente nivel de formación debe estar enfocado en SAG de Durango. Este curso, con su estructura de tres niveles —básico, intermedio y avanzado—, ofrece una visión más profunda y técnica de la práctica de la auditoría gubernamental, abarcando tanto la planificación y ejecución de auditorías como la aplicación de normas internacionales y nacionales. Al haber cubierto los principios básicos en los cursos anteriores, los participantes estarán preparados para enfrentarse a las complejidades de la auditoría gubernamental. Este seminario proporcionará herramientas especializadas y técnicas avanzadas, necesarias para evaluar riesgos, realizar entrevistas, obtener evidencia y aplicar tecnologías en los procesos de auditoría.

Planeación y Ejecución de Auditorías a Fondos y Programas Federalizados

Una vez dominada la auditoría gubernamental, los servidores públicos deben enfocarse en la capacitación específica que ofrece el curso de Planeación y Ejecución de Auditorías a Fondos y Programas Federalizados impartido por la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas de Coahuila. Este curso es clave para aquellos servidores que trabajarán en la supervisión de recursos públicos federales, ya que enseña la metodología para planear, desarrollar y documentar auditorías, así como los procedimientos para presentar informes. Al tratarse de un curso enfocado en una tarea particular, es ideal que se tome después de que los servidores públicos tengan un conocimiento más amplio de las auditorías y del marco legal que las regula.

Capacitaciones enfocadas a temas de control interno, ética y prevención de conflictos de interés.

Diplomado en Ética y Sistema Nacional Anticorrupción

Para casi culminar el proceso de formación, se propone como uno de los cursos finales el Diplomado en Ética y Sistema Nacional Anticorrupción también de Aguascalientes. Este diplomado es extenso y especializado, ya que no solo aborda los principios éticos, sino también el combate a la corrupción dentro de la administración pública. Los participantes, ya familiarizados con los aspectos técnicos de su labor, podrán abordar la ética desde un enfoque más profundo, entendiendo cómo la integridad y la transparencia son fundamentales para el desempeño eficiente de sus funciones. Con este curso se completa un ciclo de formación que garantiza no solo el conocimiento técnico y normativo, sino también la reflexión ética y moral en el servicio público.



Capacitaciones enfocadas a temas de responsabilidades administrativas.

Diplomado en Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos

El Diplomado en Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, impartido por la Contraloría de Aguascalientes, debe ser el curso final debido a su enfoque en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y en la complejidad de los procedimientos que regula. Este diplomado proporcionará a los participantes el conocimiento necesario para garantizar que las acciones y decisiones dentro de las instituciones públicas se lleven a cabo conforme a la ley, previniendo faltas administrativas graves y promoviendo la legalidad en la gestión pública.

En este apartado específico es imperante identificar también las áreas de oportunidad que deben fortalecerse, las capacitaciones diseñadas deberán estar enfocadas a la investigación, la substanciación y resolución de presuntas faltas administrativas no graves. Lo anterior se da en concordancia con la Ley General de Responsabilidades Administrativas y, por consiguiente, con las leyes Estatales en Responsabilidades Administrativas.

Asimismo, se propone que las capacitaciones desarrolladas dentro del marco de la CPCE-F idealmente cuenten con las siguientes características:

- Participación de Instituciones Educativas, ya sea que éstas diseñen el Plan de Estudios o brinden un acompañamiento metodológico y de validación de contenidos.
- Impartición en modalidad sincrónica o mixta, esto para el intercambio de ideas entre el cuerpo docente y los servidores públicos.
- Duración entre 20 horas mínimo y 120 máximo para los diplomados y se encuentren orientadas en obtener un grado de certificación por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).



PROPUESTA DE CALENDARIZACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN

Se propone una calendarización de cursos de capacitación que permita que los servidores públicos que integran los OEC puedan estar en permanente capacitación, evitando la saturación de la oferta. Es importante señalar que se incluyen solo las capacitaciones consideradas dentro de la propuesta de concentración de contenidos. Además, considera la premisa de que todas las capacitaciones señaladas podrán migrar a la Plataforma Digital de Academia Contralores.

A continuación, se muestra el cronograma de calendarización propuesto:

2025	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Curso Normas Profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización												
Seminario de Auditoría Gubernamental		Básico			Intermedio				Avanzado			
Diplomado Introducción a la ética, auditoría y control interno									Permanente			
Diplomado en Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos									Permanente			
Diplomado en Ética y Sistema Nacional Anticorrupción									Permanente			
Curso Planeación y Ejecución de auditorías a los fondos y programas federalizados												

La propuesta de calendarización busca establecer dentro de la Plataforma Digital Academia Contralores tres Diplomados que se encuentren disponibles de manera permanente a fin de que sean cursados por los servidores públicos que se incorporen a los OEC. Deberán permanecer de manera virtual y ser asincrónicas (cada participante entra al aula virtual cuando puede, no se establece una hora para encuentro con el tutor), estructuradas en módulos que se mantengan disponibles por una cantidad de tiempo determinada a partir del inicio de la capacitación.

La propuesta además incluye una calendarización donde no se empalmen las capacitaciones y sean de otros temas en específico, ya antes mencionados en el documento.



CONCLUSIONES

El Análisis y Concentración de Contenidos de Capacitación Ofertados por los Integrantes de la Comisión Permanente de Contralores Estados-Federación (CPCE-F) proporciona un marco integral sobre la situación actual de los programas de capacitación para los Órganos Estatales de Control (OEC). Este documento revela la necesidad de ajustar y fortalecer los esquemas de formación con un enfoque más estratégico y coordinado. A lo largo del diagnóstico, se identificaron áreas que necesitan atención para garantizar una capacitación más eficiente y alineada como son las necesidades de los servidores públicos, así como la calendarización óptima, por lo mismo se enumeran las oportunidades para mejorar:

1. Las capacitaciones ofrecidas no parten de un diagnóstico integral de necesidades de capacitación de los OEC.
2. Conocer el grado de conocimiento inicial que poseen los servidores públicos de los OEC en los campos a capacitar es vital para determinar las áreas de oportunidad de estos. Actualmente no se realiza una evaluación de conocimientos inicial para identificar los servidores públicos que deben participar en alguna capacitación determinada. Es deseable establecer una medición inicial para determinar el grado de competencias que presenta cada uno de los servidores públicos participantes y tener un marco de referencia inicial que permita orientar la información y conocimientos compartidos.
3. La actualización de conocimientos y desarrollo de competencias es fundamental para optimizar la productividad, por lo que renovar los contenidos y sus modalidades de impartición es crucial. El Seminario de Auditoría Gubernamental de la Secretaría de Contraloría del Estado de Durango es un ejemplo positivo. A partir de su reestructura en 2020 planteó la evolución del curso en niveles. Inicia con el nivel básico, quién lo acredita sigue con el nivel intermedio y quienes han acreditado concluyen con el avanzando. Las capacitaciones se centran en aspectos de información general para que pueda ser ofertada a todo tipo de personal.
4. La eficiencia terminal es un reto para superar en la educación superior a nivel nacional incluyendo a los OEC. Es importante considerar que el segmento al que la educación va dirigido se encuentra cautivo (público específico dentro de los Órganos Estatales de Control). De acuerdo con la Revista de Educación a Distancia³, hay elementos que afectan la eficiencia terminal, como:
 - a. El diseño curricular del programa y el contenido de las asignaturas.
 - b. Las estrategias de enseñanza aprendizaje, principalmente las relacionadas con el trabajo colaborativo.
 - c. La flexibilidad del horario (clases, trabajos, actividades, etc.).
 - d. La calidad de los profesores titulares, asistencias, asesores y personal de apoyo que participa en el proceso educativo, o la ausencia de estos.
 - e. Los recursos didácticos empleados para el desarrollo de las habilidades en sus alumnos.
 - f. La oferta de capacitación disponible con contenidos similares.

³ Edel Navarro, R. (2004). *Educación a distancia y eficiencia terminal exitosa: El caso de la sede Tejupilco en la Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey*. RED. Revista de Educación a Distancia, 12. Universidad de Murcia. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54701201>



5. Existe una oferta limitada de capacitación en temas como la investigación, substanciación y, en su caso, sanción de faltas administrativas no graves. Derivado de los cambios en la materia, a raíz de la publicación de la nueva Ley General de Responsabilidades Administrativas y los cambios en las legislaciones estatales, estas capacitaciones deberían contar con una mayor prioridad.
6. Las capacitaciones ofertadas deben estar encaminadas a la certificación de competencias laborales que aseguren al interior de los OEC la participación de los servidores públicos en las capacitaciones ofrecidas en el marco de la CPCE-F, lo que realmente permitirá el desarrollo de la institución.
7. El modelo de capacitación está desarrollado en un formato virtual (e-learning, on-line) permite capacitación simultánea, pero por el momento el modelo no fomenta la interacción entre los educadores y sus alumnos. Con ello se limita el intercambio de experiencias y la construcción de criterios estandarizados entre los OEC. Se recomienda que los modelos de capacitación vayan migrando, en medida de lo posible, a la modalidad Live-Learning o modelo virtual-presencial, un concepto que engloba el aprendizaje virtual, poniendo el foco en la relación entre el docente y el alumno; y a su vez, en la interacción de los estudiantes entre sí.
8. La participación de instituciones educativas o despachos especializados en el desarrollo de los cursos de capacitación fortalece la calidad y robustez de estos, además de que permite certificar las competencias adquiridas por los servidores públicos participantes. Por lo anterior es recomendable impulsar su participación en el desarrollo de estas. En la actualidad solo 4 de las 6 capacitaciones contó en su desarrollo con la participación de alguna institución educativa.
9. La evaluación estandarizada es un instrumento que dimensiona las fortalezas o debilidades particulares, detectan grupos de población con necesidades de mejoras similares y observan cambios o progresos en el nivel educativo, permitiendo el desarrollo de programas específicos para la homologación de conocimientos. Todas las capacitaciones deben ser evaluadas y esta debe ser condicionante para la acreditación del curso.
10. En el caso particular de las capacitaciones ofertadas en materia de fiscalización y auditoría, así como en control interno y ética, es necesario que los contenidos de los cursos sean complementarios entre sí, guarden una secuencia lógica en diseño y permita la complementariedad de los conocimientos. Se sugiere que los OEC que ofrecen capacitaciones en la misma materia sumen sus esfuerzos y contemplen el trabajo y revisión de parte de alguna institución educativa.
11. La oferta de capacitación se da en periodos críticos. Es imperante realizar una calendarización adecuada para que no se traslapen los cursos que se encuentran orientados al mismo público objetivo y que conlleve una secuencia lógica entre sí.
12. Los esfuerzos de capacitación a nivel local impulsados por los OEC en su interior es un esfuerzo adicional que debe alinearse para cumplir con el establecimiento de un sistema integral de capacitación.
13. Cuatro de las seis capacitaciones que se ofertan son de la zona noreste, habrá que impulsar a los OEC para que propongan al menos una capacitación por región.



Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación
Plan Anual de Trabajo 2024
Línea de Acción I: Creación de Capacidades
Proyecto 2. Fortalecimiento de la Creación de Capacidades
Actividad: Elaborar un diagnóstico de los contenidos de capacitación ofertados por
todos los integrantes de la CPCE-F.
Contraloría Gubernamental del Estado de Tamaulipas