



FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

**CONTRALORES
MÉXICO**

COMISIÓN PERMANENTE

**INFORME DE RESULTADOS DE ENCUESTA DE
IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE
CAPACITACIÓN EN LOS OEC.**

2024

1.- INTRODUCCIÓN.

Derivado de la implementación del plan de formación orientado a incrementar el conocimiento, habilidades y capacidades de las personas servidoras públicas adscritas a los Órganos Estatal de Control mediante el programa anual de capacitación, la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación asignó a la Región Noreste, como parte de su Plan Anual de Trabajo 2024, el proyecto 2 titulado "Fortalecimiento de la Creación de Capacidades," enmarcado en la Línea de Acción I, "Creación de Capacidades.", Punto 2 "Fortalecimiento de la Creación de Capacidades" el cual establece en el 2.1.3 Aplicar encuesta para detectar necesidades de capacitación en los Órganos Estatales de Control, por lo que se suministró en las 32 Entidades Federativas, con el propósito de que las personas servidoras públicas propongan los cursos que puedan desarrollar y fortalecer sus competencias. Estos resultados permitirán establecer estrategias para fomentar la mejora continua en materia de capacitación, lo cual se reflejará en un mejor desempeño en el servicio público.

II. COMISIÓN EN MATERIA DE FORTALECIMIENTO A LA LABOR FISCALIZADORA Y CREACIÓN DE CAPACIDADES.

Línea de Acción I. Creación de Capacidades

Proyecto 2. Fortalecimiento de la Creación de Capacidades.

Actividad Específica: 2.1.3 Aplicar encuesta para detectar de necesidades de capacitación en los Órganos Estatales de Control.

Objetivo

Identificar las necesidades de capacitación en temas sustantivos desde la perspectiva de las personas servidoras públicas en los cursos proporcionados por la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación. El objetivo es proponer mejoras que fortalezcan las capacidades del personal, definiendo estrategias clave para asegurar que las capacitaciones satisfagan las expectativas y necesidades de los participantes permitiendo un ajuste continuo de los programas de formación.

Alcance

La Contraloría de Tamaulipas crea una herramienta ofimática de extracción de datos precisos la cual fue llamada “Encuesta para detectar necesidades de capacitación del personal que labora en Órganos Estatales de Control” que fue divulgada mediante oficio a las 32 Entidades Federativas con la finalidad de dar difusión hacia los servidores públicos de los distintos OEC, a través de la liga: <https://necesidadescapacitacioncpcef.tamaulipas.gob.mx/encuesta>.

Se tuvo respuesta general de 26 Entidades, de la región Noroeste 3 Estados, la región Noreste con 4 Estados, Centro Golfo-Istmo 5 Estados, Centro Occidente con 5, Centro Pacífico con 6 y Sureste con 3 Estados.

La participación total fue de 2198 encuestas, donde la región Noroeste tuvo una participación de 74 servidores públicos que contestaron la encuesta, en la región Noreste fue de 230, en el Centro Golfo-Istmo 744, dentro de Centro Occidente fueron 346, en Centro Pacífico 290 y en Sureste 514, el desglose de esta participación se presenta en la **Tabla 1**.

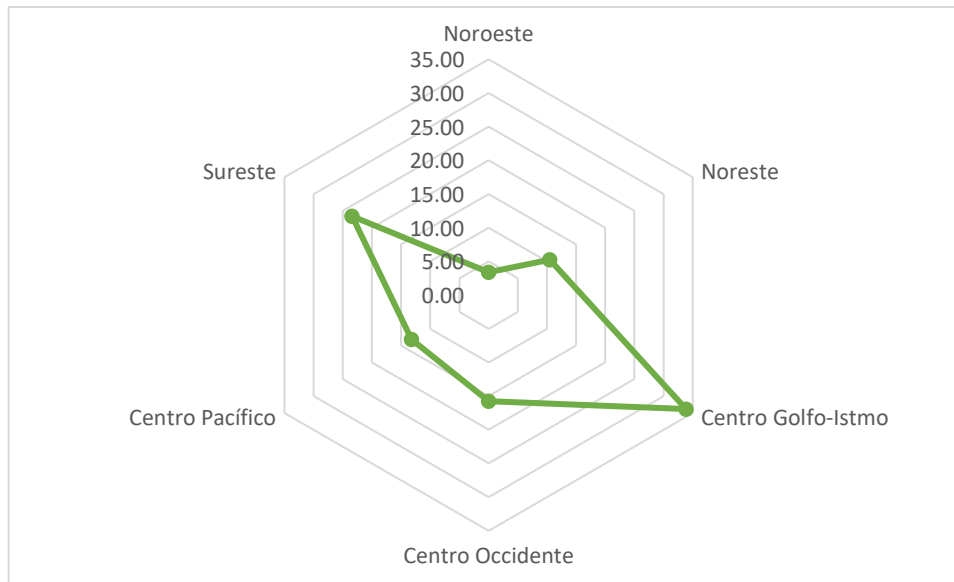
Tabla 1. Participaciones de encuestados por Entidad Federativa

| | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|-----------------|-----|---------------------|-----|------------|-----|------------------|----|-----------------|----|------------|-------|------|
| Noroeste | Baja California | 4 | Baja California Sur | 60 | Sonora | - | Chihuahua | - | Sinaloa | 10 | - | - | 74 |
| Noreste | Coahuila | 81 | Nuevo León | - | Tamaulipas | 98 | Durango | 40 | San Luis Potosí | 11 | - | - | 230 |
| Centro Golfo-Istmo | Veracruz | 219 | Hidalgo | 300 | Puebla | 129 | Oaxaca | 57 | Tlaxcala | 39 | - | - | 744 |
| Centro Occidente | Zacatecas | 134 | Nayarit | - | Jalisco | 118 | Aguascalientes | 2 | Colima | 36 | Guanajuato | 56 | 346 |
| Centro Pacífico | Querétaro | 1 | Michoacán | 32 | México | 224 | Ciudad de México | 9 | Morelos | 1 | Guerrero | 23 | 290 |
| Sureste | Chiapas | 427 | Tabasco | - | Campeche | - | Yucatán | 39 | Quintana Roo | 48 | - | - | 514 |
| | | | | | | | | | | | | Total | 2198 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para detectar necesidades de capacitación del personal que labora en Órganos Estatales de Control

Dentro de los resultados obtenidos se puede observar en la Gráfica 1, una mayor participación en la Región Centro Golfo-Istmo con total de 33.84%, seguida de la región Sureste con 23.38%.

Gráfica 1 Participaciones por Región



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para detectar necesidades de capacitación del personal que labora en Órganos Estatales de Control

Herramienta

La “Encuesta para detectar necesidades de capacitación del personal que labora en Órganos Estatales de Control” consta de 3 secciones principales.

Sección 1:

En ella solicitan los datos generales del Servidor Público como son: Tipo de contrato, Género, Edad, Nivel de Estudios, Estado Civil, Antigüedad Laboral y Estado en el que Reside.

Sección 2:

Ésta se encuentra dividida en 5 áreas de conocimiento que son: fiscalización, responsabilidades administrativas, control interno y administración de riesgos, ética y transparencia y solicitud de información, culminando con una pregunta abierta si es el caso de otras áreas que requiera capacitación.

En el tema de **Fiscalización** se ofrece una lista de cursos a elegir como son: Marco normativo aplicable al ejercicio del presupuesto federal y estatal, Marco normativo aplicable a procesos de adquisiciones, Ley de obras públicas y servicios relacionados con las mismas y su reglamento, Auditoría a obra pública, Contrataciones públicas en materia de obra pública, BESA/ Bitácora de Adquisiciones, BESOP/ Bitácora electrónica y seguimiento a obra pública, Ley General de Contabilidad Gubernamental, Introducción a la Administración Pública, Ley de Disciplina Financiera en Entidades Federativas y Municipios, Actualización Fiscal, Normas profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización, Auditorías financieras y de cumplimiento y Auditorías de Desempeño.

Dentro del tema de **Responsabilidades Administrativas** se ven las siguientes opciones de capacitación: Metodología de verificación de evolución patrimonial, Mejores prácticas en investigación, substanciación y

resolución, Ley General de Responsabilidades Administrativas, Procedimientos de responsabilidades administrativas, Investigación administrativa desde la perspectiva de género, Métodos de investigación penal, Métodos de investigación administrativa, De la creación del Sistema Nacional Anticorrupción y de las Reformas Constitucionales y Legales que de ahí derivaron o Derecho administrativo: Legislación, Procedimientos, Normas y Reglamentos de carácter administrativo.

En **Control Interno y Administración de Riesgos** se tienen las siguientes opciones: Normativa, alcances y componentes del control interno, Elementos para lograr consistencia entre el establecimiento de los procesos prioritarios y las acciones para dar cumplimiento a los elementos de control, Uso de tecnologías para facilitar el control interno, Proceso sistemático de administración de riesgos, Metodología para la evaluación de sistemas de control interno, Metodología para la evaluación de riesgos, Establecimiento, objetivo, logística y operatividad de los Comités de Control y Desempeño Institucional (COCODI).

En el tema de **Ética** se mencionan las siguientes capacitaciones a elegir: Formación Ética para Servidores Públicos, La ética como guía para la conducta individual, Del problema que representa la corrupción y herramientas para combatirla de manera efectiva, Perspectiva de Género, Combate al acoso sexual y al hostigamiento sexual.

Y con respecto a **Transparencia y Solicitud de Información** se podían elegir de entre los siguientes temas: Disposiciones generales y actores en materia de transparencia y acceso a la información, Obligaciones de transparencia, Procedimiento de acceso a la información pública e Información clasificada.

Sección 3:

La última sección estaba enfocada en el formato de capacitación que se prefiere siendo las opciones: cursos presenciales, cursos en línea, talleres prácticos, seminarios o conferencias y encuentros, asimismo sobre la disponibilidad para participar en las capacitaciones con opciones como: durante horario laboral, fuera del horario laboral y fines de semana.

2.- Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de dicha encuesta, los cuales ofrecen una visión clara y detallada de 5 áreas sustantivas las cuales son **Fiscalización, Responsabilidades Administrativas, Control Interno y Administración de Riesgos, Ética y Transparencia y Solicitud de Información** que requieren atención específica. Estos resultados son fundamentales para comprender las competencias que deben ser desarrolladas o reforzadas, y así diseñar programas de formación más efectivos y alineados con las necesidades reales del personal.

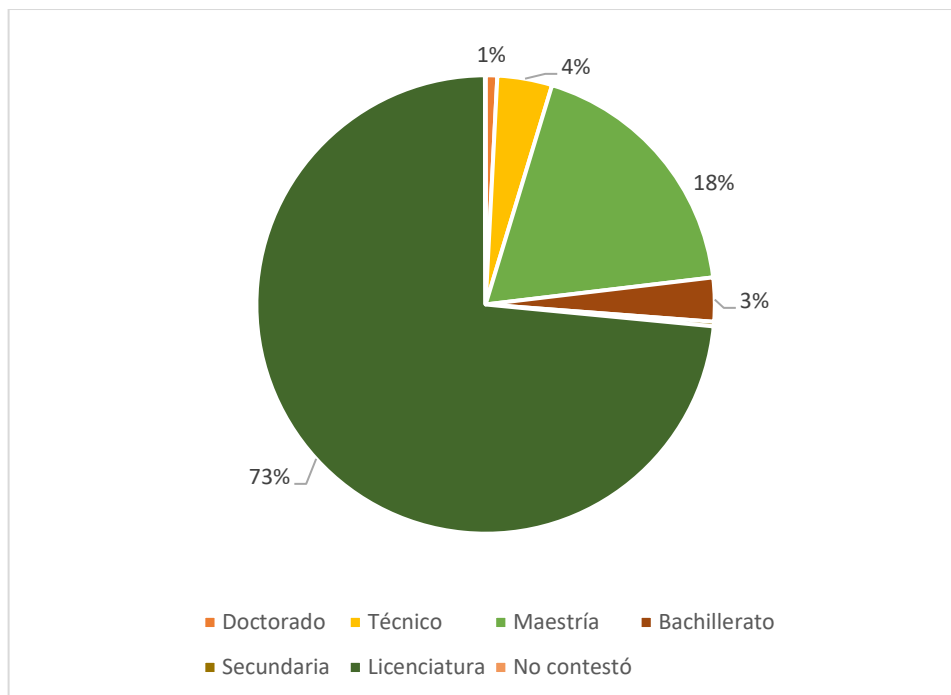
El análisis de los datos revela tendencias que permiten identificar las áreas de capacitación más demandadas, así como aquellas en las que el conocimiento y las habilidades aún necesitan ser profundizados. Estos resultados nos brindan una perspectiva más clara de los desafíos que enfrenta el personal en el cumplimiento de sus tareas, subrayando tanto las necesidades más recurrentes como aquellas menos evidentes que también requieren atención.

Con base en esta información, es posible establecer prioridades de capacitación enfocando esfuerzos en temas de mayor relevancia para mejorar el desempeño del personal en sus funciones.

Sección 1:

Se expone resultados en los gráficos 2 y 3 sobre nivel de estudios y género, de los cuales nos arrojan los siguientes datos:

Gráfica 2 Nivel de Estudios

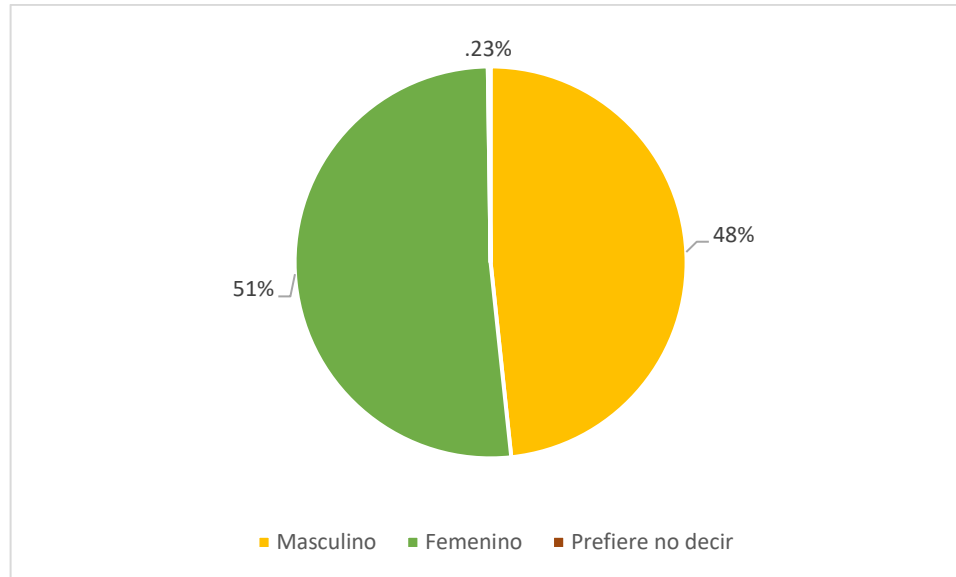


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para detectar necesidades de capacitación del personal que labora en Órganos Estatales de Control

Como se observa en la Gráfica 2 prevalece que las personas que toman los cursos concluyeron sus estudios de Licenciatura con un 73% siguiendo a Maestría con un 18%.

La región de Centro-Occidente es quien contestó la encuesta con un mayor número de servidores públicos con estudios de Doctorado con un total de 8, la región Centro Golfo-Istmo con más de estudios Técnicos y estudios de Bachillerato con 35 y 22 servidores públicos respectivamente.

Gráfica 3 Género



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para detectar necesidades de capacitación del personal que labora en Órganos Estatales de Control

Con referencia al tema de género podemos observar en la Gráfica 3 tenemos una mayor participación femenina con un 51.4% y un 48.3% masculina y un .23% prefirió no contestar.

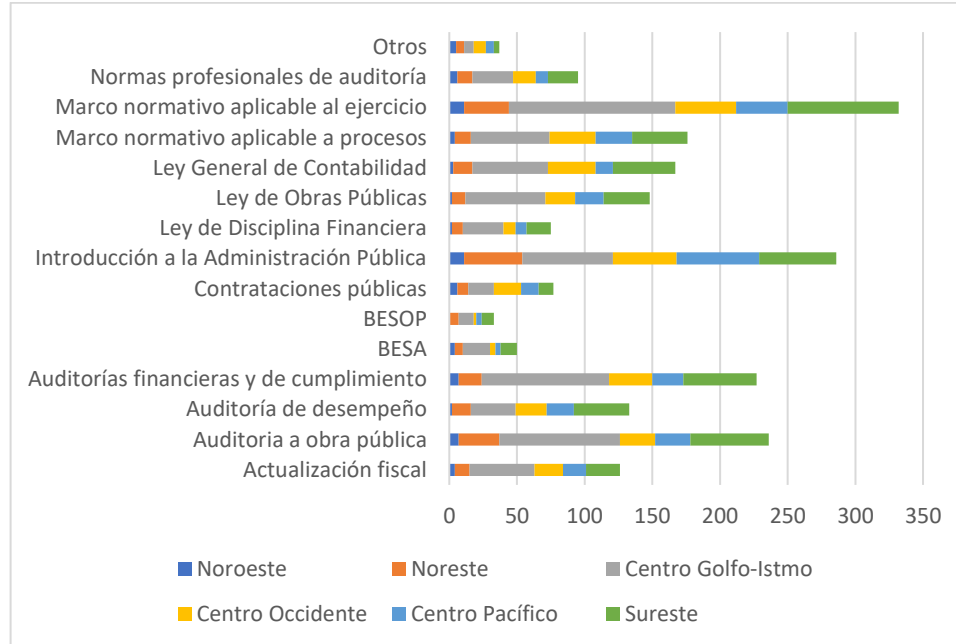
En la Región Centro Occidente, 3 servidores prefirieron no responder a la pregunta con respecto a su género.

Sección 2:

Del tema de **fiscalización**, las respuestas fueron variadas derivado a que se proporcionó una base de 14 capacitaciones a elegir las cuales quedaron los porcentajes de la siguiente manera: en primer lugar con 15.1% se encuentra la capacitación en “Marco normativo aplicable al ejercicio del presupuesto federal y estatal” siguiendo con un 13.01% “Introducción a la Administración Pública”, posteriormente con 10.73% “Auditoría a Obra Pública”, después con 10.32% “Auditorías financieras y de cumplimiento”, con 8% “Marco normativo aplicable a procesos de adquisiciones”, un 7.59% “Ley General de Contabilidad Gubernamental”, con un 6.73% “Ley de obras públicas y servicios relacionados con las mismas y su reglamento”, con un 6.05% “Auditorías de desempeño”, un 5.73% con “Actualización Fiscal”, un 4.32% con “Normas profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización”, asimismo con 3.5% “Contrataciones de Obras Públicas”, con 3.42% “Ley de Disciplina Financiera en Entidades Federativas y Municipios”, BESA con un 2.27% y BESOP con 1.5%.

En este mismo contexto se observa que el tema que más se solicitó en las regiones Noroeste, Centro Golfo-Istmo y Sureste fue “Marco normativo aplicable al ejercicio del presupuesto federal y estatal”, mientras que las regiones Noreste, Centro Occidente y Centro Pacífico la capacitación más solicitada fue “Introducción a la Administración Pública”.

Gráfica 4 Fiscalización

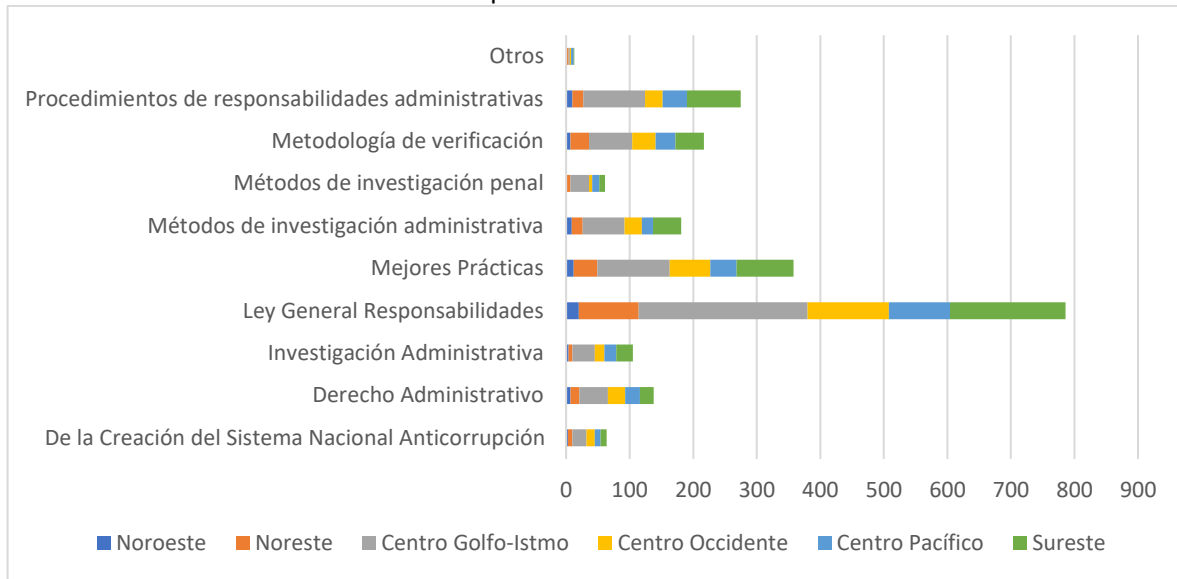


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para detectar necesidades de capacitación del personal que labora en Órganos Estatales de Control

Del tema **Responsabilidades Administrativas** los servidores públicos señalaron como máxima necesidad la capacitación en “Ley General de Responsabilidades Administrativas” con un 35.76% así como “Mejores Prácticas en investigación, substanciación y resolución” con un 16.28%.

Las Regiones muestran una tendencia general al elegir como primordial la capacitación en “Ley General de Responsabilidades Administrativas” y como segunda opción “Mejores Prácticas en investigación, substanciación y resolución”.

Gráfica 5 Responsabilidades Administrativas

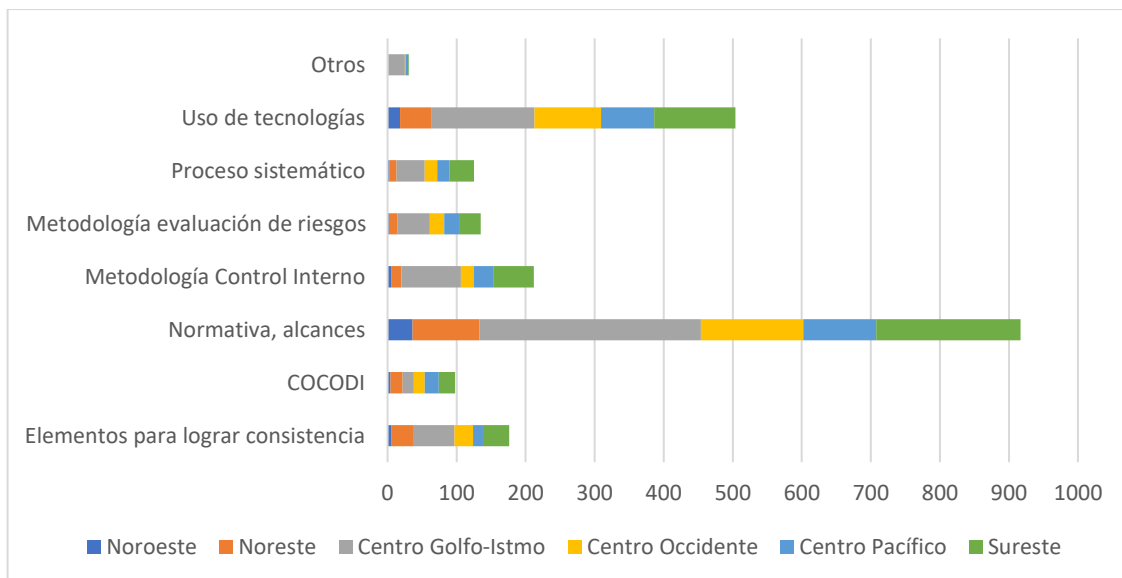


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para detectar necesidades de capacitación del personal que labora en Órganos Estatales de Control

Del tema **Control Interno y Administración de Riesgos** los servidores públicos solicitaron capacitación sobre todo en “Normativa, Alcances y componentes del control interno” con un 41.71% y “Uso de tecnologías para facilitar el control interno” con un 22.92%.

En votaciones por cada región se observa una predisposición a elegir como primordial la capacitación en “Normativa, Alcances y componentes del control interno” y en segundo lugar el “Uso de tecnologías para facilitar el control interno”.

Gráfica 6 Control Interno y Administración de Riesgos

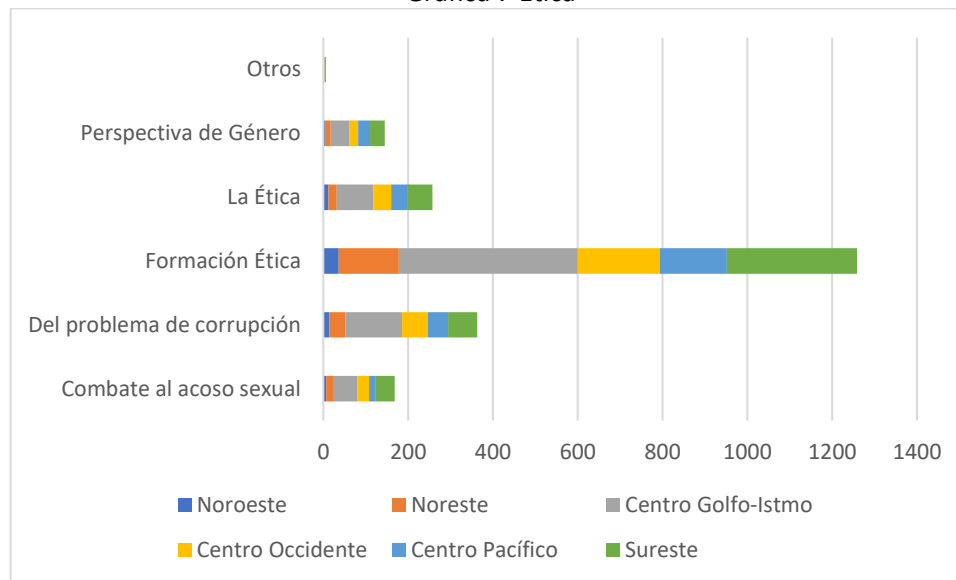


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para detectar necesidades de capacitación del personal que labora en Órganos Estatales de Control

En la sección de **ética** los servidores públicos les interesa recibir más capacitación en “Formación Ética” para Servidores Públicos con un 57.27% así como capacitación del “problema que representa la corrupción y herramientas para combatirla de manera efectiva” con un 16.51%.

Con respecto a las selecciones que se realizaron por región, también seleccionaron todos como principal “Formación Ética” y como segunda opción “problema que representa la corrupción y herramientas para combatirla de manera efectiva”.

Gráfica 7 Ética

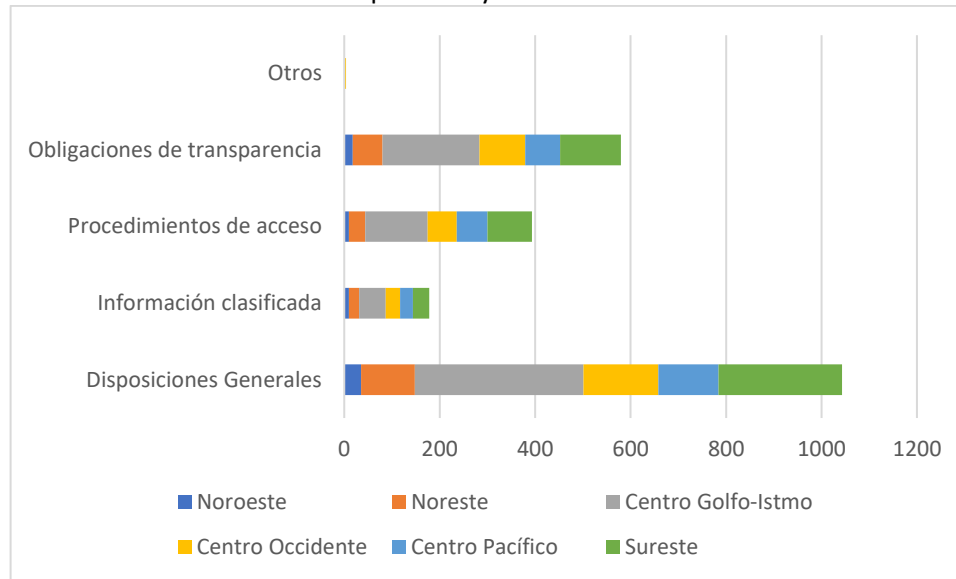


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para detectar necesidades de capacitación del personal que labora en Órganos Estatales de Control

En cuanto al último tema sustantivo de **transparencia y solicitud de información**, en donde lo más representativo que señalaron los servidores públicos fue de “disposiciones generales y actores en materia de transparencia y acceso a la información” con un 47.45% así como “obligaciones de transparencia” con un 26.38%.

En esta capacitación vuelve la tendencia a todas las regiones seleccionar como primer lugar “disposiciones generales y actores en materia de transparencia y acceso a la información” y como segundo “obligaciones de transparencia”

Gráfica 8 Transparencia y Solicitud de Información



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para detectar necesidades de capacitación del personal que labora en Órganos Estatales de Control

De la pregunta abierta establecida en la encuesta de otras capacitaciones que requiera especial atención, hubo mucha dispersión de temas con respecto a ésta con 885 respuestas, a continuación, en la Tabla 2 se muestran los temas más comentados.

Tabla 2 Otras áreas que requiera capacitación

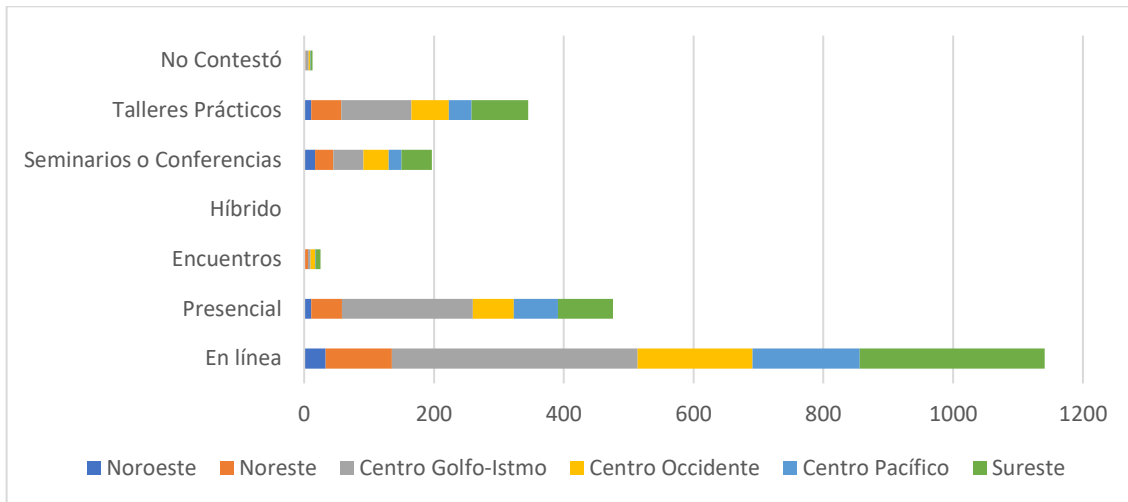
| Capacitación | menciones |
|-----------------------------------|-----------|
| Microsoft Word, Excel | 52 |
| Ley de Adquisiciones | 23 |
| Análisis y Auditorías Financieras | 17 |
| Contabilidad gubernamental | 15 |
| Recursos Humanos | 15 |
| Contraloría Social | 15 |
| Argumentación Jurídica | 14 |
| Amparo | 14 |
| Ley de Archivo | 13 |
| Ley de Amparo | 13 |
| Hostigamiento y Acoso Laboral | 10 |
| Supervisión de Obras | 7 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para detectar necesidades de capacitación del personal que labora en Órganos Estatales de Control

Sección 3:

Con respecto al tipo de formato de la capacitación los encuestados respondieron que prefieren los cursos y diplomados en línea con un 51.91% mientras un 21.65% respondieron que prefieren capacitarse de manera presencial, un 15.69% prefiere talleres prácticos y un 8.96% seminarios y conferencias.

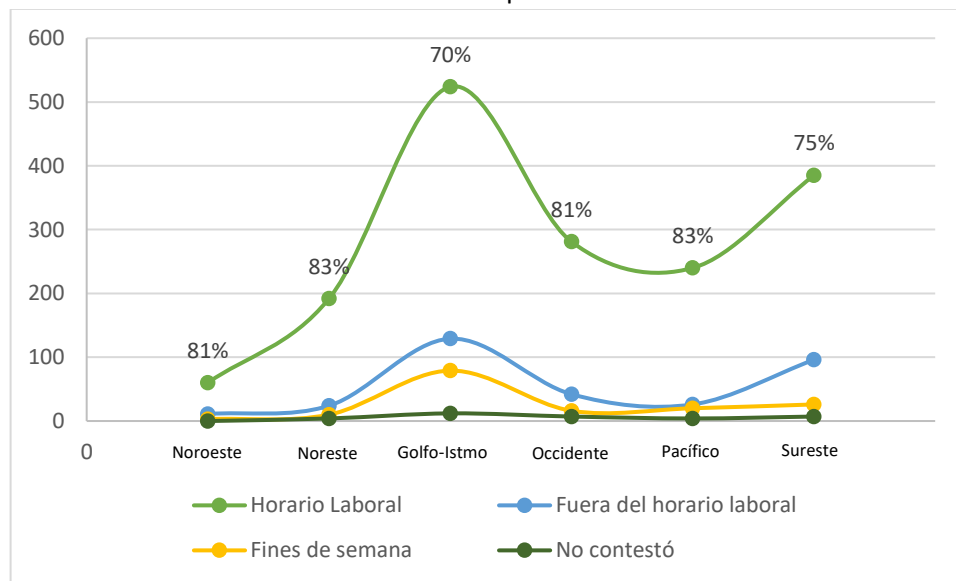
Gráfica 9 Formato



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para detectar necesidades de capacitación del personal que labora en Órganos Estatales de Control

Por último, los encuestados respondieron cuál es la disponibilidad que tienen para atender las capacitaciones, siendo la disposición de estos en horario laboral con un 76.52% mientras un 14.92% lo prefiere fuera de su horario laboral.

Gráfica 10 Disponibilidad



Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta para detectar necesidades de capacitación del personal que labora en Órganos Estatales de Control

3.- CONCLUSIONES.

El **Informe de Resultados de Implementación de Encuestas de Necesidades de Capacitación**, tuvo como objetivo central identificar las áreas de formación prioritarias para las personas servidoras públicas adscritas a los Órganos Estatales de Control. A través de la encuesta aplicada en las 32 Entidades Federativas, con una participación total de 2198 servidores públicos, se buscó conocer las competencias y conocimientos que requieren ser reforzados en cinco áreas sustantivas: **fiscalización, responsabilidades administrativas, control interno y administración de riesgos, ética y transparencia.**

Fiscalización fue un área clave en la que los encuestados solicitaron mayor capacitación, destacando principalmente el interés en el "Marco normativo aplicable al ejercicio del presupuesto federal y estatal" (15.1%) y en la "Introducción a la Administración Pública" (13%).

En cuanto a **Responsabilidades Administrativas**, la capacitación más demandada fue la relacionada con la "Ley General de Responsabilidades Administrativas" (35.76%), seguida por "Mejores prácticas en investigación, substanciación y resolución" (16.28%).

En temas de **Control Interno y Administración de Riesgos** mostró una marcada preferencia por la capacitación en la "Normativa, alcances y componentes del control interno" (41.71%) y en el "Uso de tecnologías para facilitar el control interno" (22.92%).

En **Ética**, los servidores públicos señalaron como primordial la "Formación Ética para Servidores Públicos" (57.27%), lo que refleja una clara demanda por fortalecer los principios éticos en el servicio público. Además, la segunda capacitación más solicitada fue sobre el "problema que representa la corrupción y herramientas para combatirla de manera efectiva" (16.51%).

Finalmente, en **Transparencia y Solicitud de Información**, los temas más solicitados fueron "Disposiciones generales y actores en materia de transparencia y acceso a la información" (47.45%) y "Obligaciones de transparencia" (26.38%).

En relación con el **formato de las capacitaciones**, el informe revela que el 51.91% de los encuestados prefieren capacitaciones en línea, lo que sugiere una tendencia hacia la adopción de modalidades de aprendizaje más flexibles y accesibles. Asimismo, un 76.52% expresó su preferencia por realizar las capacitaciones durante el horario laboral, lo que plantea el desafío de organizar los cursos de manera que no interfieran con las obligaciones diarias de los servidores públicos.

Otro punto relevante es la diversidad en las respuestas a la pregunta abierta sobre otras áreas de capacitación requeridas, destacándose temas como **Microsoft Word y Excel, Ley de Adquisiciones y Auditorías Financieras y de Cumplimiento**, lo cual muestra la necesidad de formación en habilidades técnicas y específicas que complementen las funciones administrativas.

En conclusión, el informe proporciona una visión clara y detallada de las áreas en las que se deben concentrar los esfuerzos de capacitación para mejorar las competencias del personal de los Órganos Estatales de Control. Las principales áreas de enfoque deben incluir la actualización normativa, el fortalecimiento del control interno, la ética y la transparencia, así como la implementación de modalidades de capacitación más accesibles y alineadas con las necesidades reales del personal.