



INFORME FINAL DE AUDITORÍA PREVENTIVA

PATRONATO DE EXPLORA

AUDITORÍA CM/AUDE05/2010

DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL Y EVALUACIÓN
DE LA GESTIÓN GUBERNAMENTAL
11 de junio de 2010

CONTENIDO

1.	OBJETIVO, ALCANCE Y METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA REVISIÓN	3
2.	DICTAMEN	4
3.	INFORME DE HALLAZGOS, OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES	
3.1	DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	5
3.2	DE LA CONCATENACIÓN A LOS PLANES DE GOBIERNO	5
3.3	DE LAS ESTRUCTURAS Y PERFILES DE PUESTOS	5
3.4	DE LOS OBJETIVOS, METAS, POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS	6
3.5	DEL CONTROL INTERNO Y OTRAS MEDIDAS PREVENTIVAS	6
3.6	DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	6
3.7	DE LAS AUDITORÍAS INTERNAS	7
3.8	DE LAS REVISIONES Y CERTIFICACIONES EXTERNAS	7
3.9	DE LOS MANUALES DE PROCESOS	8
3.10	DE LOS INFORMES GENERADOS	8
3.11	DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	8
3.12	DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	9
3.13	DE LOS PROGRAMAS DE MEJORA	10
3.14	DEL DESARROLLO ADMINISTRATIVO	10
3.15	DEL PRESUPUESTO PROGRAMÁTICO Y PROGRAMA OPERATIVO ANUAL	11
4.	INICIO DE SEGUIMIENTO	13



1. OBJETIVO, ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA REVISIÓN

La auditoría preventiva de evaluación para el control y desarrollo administrativo practicada al PATRONATO DE EXPLORA, tuvo como propósito verificar el grado de cumplimiento, por parte del ente público auditado, de la función pública que le compete con fundamento en las leyes y reglamentos vigentes que lo regulan, así como los procesos y prácticas administrativas ligadas a ellos, y los resultados de la gestión; buscando con ello promover la generación de alternativas de cambio para la mejora de tales procesos, prácticas y fines públicos de dicho ente.

La auditoría preventiva se realizó de acuerdo a los procedimientos previstos en el MANUAL DE AUDITORÍA PREVENTIVA emitido por la CONTRALORÍA MUNICIPAL DE LEÓN.

La auditoría practicada también tuvo por objeto alentar la prevención y la mejora continua como un sistema permanente de la gestión gubernamental. No obstante, no se profundizó en medir el rendimiento óptimo de la organización, ni tampoco en pronosticar los recursos humanos, técnicos y presupuestarios idóneos para consumir superlativamente los fines públicos del ente auditado, por lo que en estos rubros no se generaron opiniones.

La auditoría preventiva se practicó durante el periodo comprendido del 1º de marzo al 30 de abril de 2010, enfocándose a examinar los siguientes procesos de la organización:

- a. La función pública
- b. La concatenación a los planes de gobierno
- c. Las estructuras y perfiles de puestos
- d. Los objetivos, metas, políticas, planes, y programas
- e. El control interno y otras medidas preventivas
- f. El sistema de evaluación del desempeño
- g. Las auditorías internas
- h. Las revisiones y certificaciones externas
- i. Los manuales de procesos
- j. Los informes generados
- k. El programa de capacitación de los servidores públicos
- l. La comunicación interna y externa
- m. Los programas de mejora
- n. El desarrollo administrativo
- o. El presupuesto programático y programa operativo anual



2. DICTAMEN

Con fundamento en los artículos 115 y 117 fracciones II, III, XIV, XV y XVII de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato; 73, 92, 100, 102 y 105 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado de Guanajuato y sus municipios; y numeral 82 del Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato, hemos verificado el grado de cumplimiento por parte del PATRONATO DE EXPLORA de la función pública que le compete, de conformidad a las leyes y reglamentos que lo regulan, así como los procesos y prácticas administrativas ligadas a ellos, y los resultados de su gestión. El cumplimiento de tales funciones públicas es responsabilidad de los mandos directivos del ente auditado. Nuestra responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre el particular con base en la auditoría practicada.

Nuestro examen fue aplicado de acuerdo al procedimiento previsto en el MANUAL DE AUDITORÍA PREVENTIVA emitido por la CONTRALORÍA MUNICIPAL DE LEÓN, en cuyas bases se establece que la auditoría de evaluación para el control y desarrollo administrativo es un tipo de auditoría gubernamental de carácter preventivo, por lo que las conclusiones resultantes de la revisión pretenden detectar con oportunidad áreas de riesgo que deben ser atendidas a la brevedad posible y con la planeación debida.

En nuestra opinión, EL PATRONATO DE EXPLORA, cumple razonablemente con los fines públicos que le competen, de conformidad a las leyes y reglamentos que los regulan. No obstante, resultado de los hallazgos de auditoría, recomendamos implementar un PROGRAMA DE MEJORA que venga a consolidar los procesos y prácticas administrativas ligadas a dichas funciones públicas.

Respecto al CONTROL INTERNO y al SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, opinamos que el ente auditado no tiene implementado los suficientes mecanismos de control y evaluación que prevengan el incumplimiento de sus fines públicos, aseguren el cuidado de su patrimonio y garanticen los resultados de su gestión. Por lo que será necesario reforzar tales procesos con un programa de mejora.

Es menester reconocer, que en lo que hace al ambiente para el control, se percibe una clara voluntad y disponibilidad de los directivos del ente para mejorar sus procesos.

La formulación del presente dictamen se emite con el propósito de promover la generación de alternativas de cambio para la mejora de los procesos, prácticas y fines públicos del ente auditado.

Atentamente

C.P. JOSÉ CRUZ HERNÁNDEZ MORENO
CONTRALOR MUNICIPAL



3. INFORME DE HALLAZGOS, OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES

Como resultado de los hallazgos detectados durante nuestra revisión al PATRONATO DE EXPLORA, hemos generado las siguientes observaciones y conclusiones de la auditoría preventiva practicada:

3.1. En relación a la revisión de la función pública

Observación 1

Detectamos que los funcionarios públicos de la entidad no tienen suficientemente identificadas las atribuciones inherentes al PATRONATO DE EXPLORA.

Recomendación

En consecuencia, recomendamos difundir sistemáticamente las funciones públicas a todo el personal del PATRONATO DE EXPLORA, mediante los mecanismos propicios tales como: manuales, folletos, trípticos, juntas de información, capacitación directa.

3.2. En relación a la revisión de la concatenación a los planes de gobierno

Observación 2

Detectamos que los funcionarios públicos del PATRONATO DE EXPLORA no tienen pleno conocimiento del contenido de los planes de gobierno municipal y de desarrollo.

Recomendación

En consecuencia, recomendamos establecer y documentar los mecanismos para la difusión del contenido del plan de gobierno y el plan de desarrollo municipal entre el personal del PATRONATO DE EXPLORA tales como: Cursos de capacitación, boletín informativo, reuniones de trabajo.

3.3. En relación a las estructuras y perfiles de puestos

Observación 3

Detectamos que el PATRONATO DE EXPLORA carece de perfiles de puestos.

Recomendación

En consecuencia, se recomienda elaborar e incorporar los perfiles de puesto a las descripciones que tienen de cada uno de éstos.



Observación 4.

Detectamos que la plantilla del personal no se encuentra actualizada.

Recomendación.

Por lo tanto, recomendamos actualizar la plantilla de personal. En caso de existir un cambio funcional u orgánico al interior del ente, modificar de inmediato.

Comentario del sujeto auditado

La última actualización de la plantilla de personal se envió en la cuenta pública a la Presidencia Municipal el 20 de mayo de 2010, esta actualización la realizamos de manera mensual.

3.4. En relación a los objetivos, metas, políticas, planes y programas

Sin observación.

3.5. En relación al control interno y otras medidas preventivas

Observación 5.

Detectamos que no se encuentra consistentemente documentada la difusión de los reglamentos, políticas y normas de control interno que operan en el PATRONATO DE EXPLORA.

Recomendación

En consecuencia, recomendamos documentar esta actividad así como añadir todas aquellas normas que consideren conducentes para asegurar el cumplimiento de los propósitos de la entidad, así como el cuidado de su patrimonio.

3.6. En relación al sistema de evaluación del desempeño

Observación 6.

Detectamos que no se documentan debidamente las prácticas de evaluación del desempeño.



Recomendación

En consecuencia, recomendamos elaborar un documento en donde se integren todas las prácticas de evaluación del desempeño que se efectúan cotidianamente en el PATRONATO DE EXPLORA, así como nombrar un responsable de generar reportes y llevar a cabo este proceso.

Recomendación

Por lo tanto, recomendamos crear indicadores del desempeño por área.

Comentario del sujeto auditado

El Patronato de Explora contaba ya con una descripción y perfil de puesto, sin embargo, no se encontraban actualizados, por lo que a partir del mes de abril de 2010, comenzó la actualización de las descripciones y perfiles de puesto, dentro de las cuales quedó pendiente el establecimiento de las prácticas de desempeño por puesto. Durante esta administración, cada mes el Patronato de Explora evalúa el desempeño por área conforme al logro de metas en el plan de trabajo, mediante un informe mensual de cada dirección.

3.7. En relación a las auditorías internas

Observación 7.

Detectamos que no se realizan auditorías ni revisiones internas.

Recomendación

Por ende, recomendamos designar y capacitar a una persona encargada de revisar periódicamente el grado de cumplimiento de la entidad con su función pública y el correcto desarrollo administrativo.

Comentario del sujeto auditado

A partir del mes de mayo de 2010 se cuenta con un Contralor interno quien ha comenzado a conocer los procesos y actividades propias de nuestro giro y pertinentes para la realización de su labor. El Contralor es el C.P. Jorge Antonio Moreno del despacho de Contabilidad Administrativa Empresarial S.C "CAE".

3.8. En relación a las revisiones y certificaciones externas

Sin Observación.



3.9. En relación a los manuales de procesos

Observación 8.

Detectamos que el PATRONATO DE EXPLORA carece de manuales en los procesos operativos y administrativos.

Recomendación

Por lo tanto, se recomienda elaborar manuales para los procesos operativos y administrativos de la entidad.

3.10. En relación a los informes generados

Sin Observación.

3.11. En relación al programa de capacitación de los servidores públicos

Observación 9.

Detectamos que el ente carece de un programa de capacitación para el personal.

Recomendación.

En consecuencia, se recomienda elaborar un programa anual de capacitación continua acorde a su función pública. Asimismo se exhorta a la impartición de capacitaciones por parte de los mandos medios y directivos, con el objeto de fortalecer el grado de conocimiento de la función pública del PATRONATO DE EXPLORA entre el personal, mismas que no generan un gasto oneroso.

Comentario del sujeto auditado

Actualmente se está trabajando en un programa de capacitación, ésta se está brindando en niveles operativos y directivos desde el ejercicio 2009, en el cual se brinda apoyo económico para la realización de 3 Maestrías en Innovación y Desarrollo Empresarial y 1 Maestría en Administración, con la finalidad de capacitar al personal involucrado directamente en el desarrollo de producto dentro de Explora. A partir del mes de marzo de 2010 se comenzó a trabajar con una propuesta de capacitación para el personal operativo. Se llevó a cabo el primer taller sobre atención al cliente con 43 personas a este nivel.



Observación 10.

Detectamos que al personal de nuevo ingreso no se le proporciona una capacitación de inducción integral consistente.

Recomendación

En consecuencia, recomendamos la elaboración de un programa de capacitación que permita conocer al personal de nuevo ingreso las funciones generales y las que se realizan en todas las áreas de la entidad.

Comentario del sujeto auditado

Actualmente se cuenta con una inducción general donde personal de nuevo ingreso se le informa sobre los siguientes puntos:

- Historia del Centro de Ciencias Explora.
- Misión.
- Visión.
- Filosofía.
- Mística de trabajo.
- Centros del Saber.
- Organigrama.
- Sueldos conforme al nivel operativo.
- Horarios de trabajo.
- Prestaciones a las que son sujetos.
- Recorridos por instalaciones.
- Presentación al personal, tanto directivo, administrativo como operativo.

Ya se está trabajando en incorporar a la capacitación las funciones generales de las áreas de la entidad.

3.12. En relación a la comunicación interna y externa

Observación 11.

Detectamos la falta de conocimiento que tiene el personal de las distintas áreas respecto a las actividades que se realizan en las demás.



Recomendación

Por lo tanto, se recomienda la implementación de grupos de trabajo multidisciplinarios en donde participen personal tanto operativo como administrativo de las diversas áreas, con lo cual se lograría un conocimiento más amplio acerca de las funciones del PATRONATO DE EXPLORA.

Recomendación

Por ende, se recomienda organizar reuniones de integración, de convivencia social.

Recomendación

En consecuencia, se recomienda generar periódicamente un documento donde se informen los acuerdos entre directores y coordinadores que así lo requiera, a todo el personal del PATRONATO DE EXPLORA.

3.13. En relación a los programas de mejora

Observación 13.

Detectamos que el plan o estrategia de mejora continúa respecto a los procesos y fines públicos del PATRONATO DE EXPLORA no se encuentra actualizado.

Recomendación

Por lo tanto, se sugiere implementar las recomendaciones que se formulan en el presente documento, con el propósito de poder verificar los avances en las acciones realizadas, así como generar información propia que permita la correcta toma de decisiones.

3.14. En relación al desarrollo administrativo

Observación 14.

Detectamos que la identificación de los funcionarios del PATRONATO DE EXPLORA con el titular de la entidad no es óptima.

Recomendación

Por ende, se recomienda que atendiendo a las circunstancias de la entidad, se difundan de diversas maneras, los nuevos liderazgos que operan en la Institución, con el objeto de fomentar la identificación del personal con el nuevo proyecto que tiene el PATRONATO DE EXPLORA, a través de acciones documentadas tales como: reuniones de integración, talleres de trabajo, capacitación.



3.15. En relación al presupuesto programático y programa operativo anual

Observación 15.

Detectamos que el Presupuesto Programático y el Programa Operativo Anual 2010 no han sido establecidos.

Recomendación

Se recomienda documentar el Programa Operativo Anual así como el Presupuesto Programático 2010 del PATRONATO DE EXPLORA.

Comentario del sujeto auditado

El Programa Operativo Anual 2010 (POA), actualmente ya está validado por la Dirección de Plan de Gobierno de la Presidencia Municipal y la Dirección General de Desarrollo Institucional, dicho POA se está implementando en la operación y los avances se reportan de manera mensual a la Dirección de Plan de Gobierno; y a la Contraloría Municipal de manera trimestral de acuerdo a su requerimiento notificado mediante el oficio CM-DAC-001-2009, en este sentido la última entrega trimestral a Contraloría se realizó el 30 de abril de 2010, mediante oficio DGR-036-10.

El presupuesto programático ya está autorizado por el Patronato y por el Ayuntamiento, mismo que ya se está ejerciendo de acuerdo a su propia programación mensual.

CONCLUSIONES:

Primera. En relación a la función pública, en términos generales se observa la falta de conocimiento del personal respecto a los propósitos de la entidad, sus obligaciones y atribuciones. Por tanto, recomendamos establecer de forma inmediata mecanismos de comunicación y capacitación para difundir entre el personal del PATRONATO DE EXPLORA, los objetivos, metas, programas y obligaciones estipulados en las leyes y demás normatividad que rige la entidad. Ya que es fundamental para el buen funcionamiento de la Institución que el todo el personal tenga un óptimo conocimiento sobre los fines públicos del Patronato.

Se recomienda también que se establezcan y fortalezcan los mecanismos de vinculación y colaboración con los proyectos y objetivos de la Administración Pública Municipal, a fin de dar cumplimiento con lo que marca la Ley Orgánica Municipal además de proponer al Ayuntamiento programas que abonen a su mejoramiento.



Segunda. Respecto al control interno y otras medidas preventivas, concluimos que son variados los problemas que aquejan a la organización tales como; mandos intermedios, liderazgo, medición y control, selección y formación de personal además de deficiencias en la comunicación.

Recomendamos en relación a los mandos intermedios, delegar las atribuciones de los directores de área, así como dejar en claro los objetivos y metas de la nueva administración. Con esta medida, se fomentará el liderazgo y se eficientarán los procesos derivados de una adecuada supervisión.

Se observa que existe inconformidad entre personal sobre la competencia de sus mandos superiores, por lo que recomendamos reforzar el proceso de selección de personal, con el fin de dar cumplimiento a los perfiles de puestos que implementen en el PATRONATO DE EXPLORA.

Es importante que la organización cuente con un documento donde sean establecidas las normas de control interno, con la finalidad de fomentar y cerciorarse del grado de cumplimiento de los propósitos institucionales, además de salvaguardar los bienes públicos. Pues a pesar de que existen prácticas de control interno carecen de una adecuada organización.

Tercera. En relación al sistema de evaluación del desempeño concluimos que el ente no cuenta con ningún sistema de evaluación del desempeño. Por lo que se recomienda implementar y documentar prácticas para medir el desempeño del personal de PATRONATO DE EXPLORA así como fomentar en los servidores públicos el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Es importante remarcar la importancia de contar con un sistema de evaluación documentado, ya que es la forma en que se puede verificar periódicamente el correcto cumplimiento de los fines institucionales y resultados de la gestión, así como las actividades asignadas a cada funcionario público adscrito al PATRONATO DE EXPLORA.

Atentamente

LIC. VERÓNICA GARCÍA BARRIOS
DIRECTORA DEL SISTEMA DE CONTROL Y
EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN GUBERNAMENTAL



4. INICIO DE SEGUIMIENTO

Como parte del proceso de prevención que busca la auditoría de evaluación para el control y desarrollo administrativo, la CONTRALORÍA MUNICIPAL le comunica que dará puntual seguimiento a las recomendaciones emitidas en el presente informe. Por lo que, y con fundamento en los artículos 115 y 117 fracciones II, III, XIV, XV y XVII de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato; 73, 92, 100, 102 y 105 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado de Guanajuato y sus municipios; y numeral 82 del Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato, se le concede un plazo de 90 días hábiles, contados a partir de la notificación del informe final de la auditoría, para elaborar un PROGRAMA DE MEJORA que tenga como propósito subsanar las deficiencias detectadas durante la revisión. Dicho programa deberá ser remitido durante el plazo señalado a las oficinas de este órgano de control, sitas en Palacio Municipal, tercer piso, zona centro, de esta ciudad.

El programa de mejora es un documento de planeación y programación a modo de proyecto, que plasma las políticas, acciones y actividades concretas que habrán de llevarse a cabo por parte de un ente, con objeto de abatir las deficiencias detectadas en sus procesos, en aras de mejorarlos y fomentar el desarrollo administrativo del mismo.

Atentamente

C.P. JOSÉ CRUZ HERNÁNDEZ MORENO
CONTRALOR MUNICIPAL

