

## **Instituto Nacional de Estadística y Geografía**

### **Servicio Profesional de Carrera en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía**

Auditoría de Desempeño: 2022-0-40100-07-0184-2023

Modalidad: Presencial

Núm. de Auditoría: 184

#### ***Criterios de Selección***

Esta auditoría se seleccionó con base en los criterios establecidos por la Auditoría Superior de la Federación para la integración del Programa Anual de Auditorías para la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2022 considerando lo dispuesto en el Plan Estratégico de la ASF.

#### ***Objetivo***

Fiscalizar la implementación del Servicio Profesional de Carrera del Instituto Nacional de Estadística Geografía, a fin de evaluar su contribución en la profesionalización de su personal.

#### ***Alcance***

La auditoría comprendió la fiscalización de los resultados del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en la implementación de su Servicio Profesional de Carrera (SPC), a fin de contribuir a contar con personal profesionalizado que le permita atender sus atribuciones, mediante los procesos de ingreso al SPC, con base en el cumplimiento de los requisitos establecidos en las convocatorias emitidas; la capacitación, en función de los puestos de trabajo, las necesidades identificadas y los cursos determinados en los programas de capacitación; la evaluación del desempeño de los Servidores Públicos Profesionales de Carrera (SPPC), y el otorgamiento de estímulos al desempeño de los SPPC; asimismo, se revisó el proceso de separación, conforme a las causales determinadas en el Estatuto del SPC. También se revisó la rendición de cuentas, el Sistema de Evaluación del Desempeño, así como el estado que guardó el sistema de control interno de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos del instituto. Respecto del alcance temporal, la auditoría se enfocó en el ejercicio fiscal 2022 y se tomó como referencia el periodo 2019-2021.

La auditoría se realizó de conformidad con la normativa aplicable a la fiscalización superior de la Cuenta Pública para asegurar el logro del objetivo y el alcance establecidos. Los datos proporcionados por el ente fiscalizado fueron, en lo general, suficientes, de calidad, confiables y consistentes para aplicar todos los procedimientos establecidos y para sustentar los hallazgos y la opinión de la Auditoría Superior de la Federación, respecto del

cumplimiento de las acciones para contribuir en la profesionalización del personal del instituto.

### **Antecedentes**

El 25 de enero de 1983 se creó, por decreto presidencial, el INEGI, con lo cual modernizó la tradición que tenía México en materia de captación, procesamiento y difusión de información acerca del territorio, la población y la economía, y se conjuntó en una sola institución la responsabilidad de generar la información estadística y geográfica. Desde 1985, el instituto se desconcentró para ubicar su sede en la ciudad de Aguascalientes.<sup>1</sup>

Con la finalidad de promover el desarrollo profesional de los recursos humanos del INEGI, el 11 de noviembre de 1994, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el “Acuerdo por el que se establecen las Reglas del Sistema Integral de Profesionalización del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática”, en este documento se puntualizó la necesidad de que el instituto contara con una alta especialización técnica del personal que lo integra, a fin de llevar a cabo las diversas funciones que tiene encomendadas; y para establecer formalmente el sistema, se estableció en el artículo segundo transitorio del acuerdo, que los servidores públicos que ocupaban los puestos de la plantilla del programa tradicional del instituto formarían, automáticamente, parte del mismo.<sup>2</sup>

En 2006, se publicó en el DOF el “Decreto por el que se declaran reformados los artículos 26 y 73, fracción XXIX-D, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, para adicionar en el artículo 26, el apartado “B”, que señaló que el Estado contaría con un Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG), cuya coordinación estaría a cargo de un organismo con autonomía técnica y de gestión, personalidad jurídica y patrimonios propios. Así, el 16 de abril de 2008, se publicó en el DOF la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (LSNIEG), en donde se consolidó la autonomía del INEGI como instancia coordinadora del sistema, y en el octavo transitorio se estableció que continuaría en vigor el Sistema Integral de Profesionalización del INEGI, publicado en noviembre de 1994, hasta que no fuera revocado o modificado por la autoridad competente.

Con motivo de la publicación del “Reglamento Interior del Instituto Nacional de Estadística y Geografía” el 31 de marzo de 2009, en abril de ese mismo año, el Presidente del instituto dio a conocer la necesidad de establecer los lineamientos para conformar el Servicio Profesional de Carrera (SPC) como una de las siete acciones fundamentales para consolidar la nueva etapa del INEGI; el Sistema del SPC permitiría dar claridad, certidumbre y equidad a los procesos de selección mediante la creación de la Dirección del Servicio Profesional de Carrera, que tenía la tarea de implementar y administrar el Sistema.

---

1 **¿Quiénes somos?** [en línea]. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Apartado Institución con Historia [consulta: 24 de marzo de 2023], disponible en: [https://www.inegi.org.mx/inegi/quienes\\_somos.html](https://www.inegi.org.mx/inegi/quienes_somos.html).

2 **DOF**, 11 de noviembre de 1994.

El 8 de mayo de 2009, la Junta de Gobierno del INEGI publicó en el DOF el “Acuerdo por el que se expide el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera”, determinando que el sistema garantizaría el acceso al instituto en igualdad de oportunidades y con base en el mérito, al mismo tiempo que establecía el esquema de profesionalización de los servidores públicos para el adecuado desempeño de sus funciones.<sup>3</sup> A partir de dicho estatuto, se estableció el Sistema del SPC como el mecanismo para que el instituto motivara y fomentara el desarrollo de su personal e incorpore a los mejores candidatos a ocupar los puestos que integran el sistema, determinando cinco procesos para la operación del servicio de carrera: ingreso, capacitación, evaluación del desempeño, estímulos y separación.

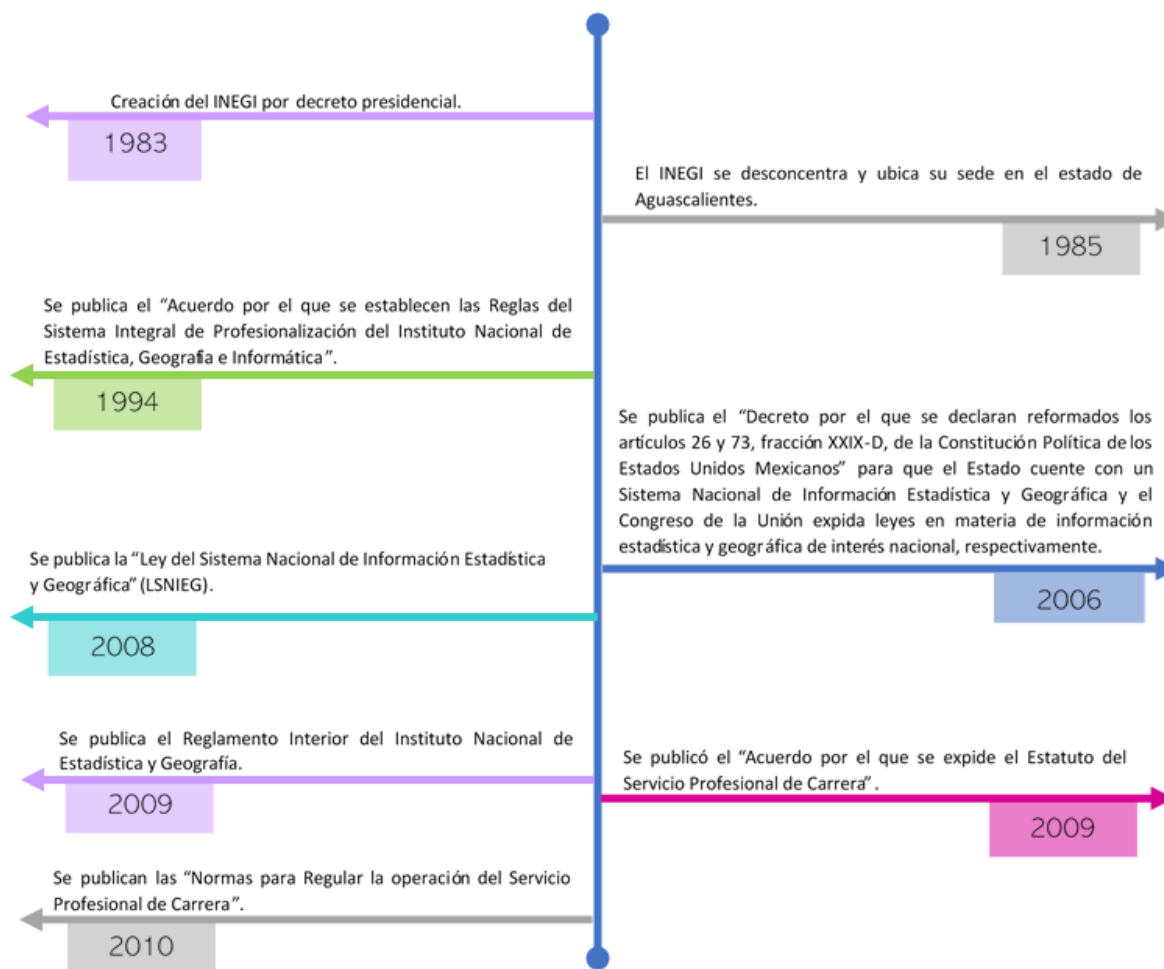
El 6 de mayo de 2010 se publicaron en el DOF las “Normas para regular la operación del Servicio Profesional de Carrera”, con el objeto de regular la operación del SPC en el INEGI y su aplicación correspondería a las Unidades Administrativas y Coordinaciones Estatales, así como a los servidores públicos facultados para operarlo.

---

3 **Servicio profesional de carrera** [en línea]. Instituto Nacional de Estadística, Geografía, Acerca del Servicio Profesional de Carrera [consulta: 28 de marzo de 2023], disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/spc/acercade.html>.

En la siguiente línea de tiempo se detallan los principales sucesos del INEGI:

ANTECEDENTES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA Y SU SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, 1983-2010



FUENTE: Elaboración propia con base en el **Acuerdo por el que se establecen las Reglas del Sistema Integral de Profesionalización del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática**, DOF, 11 de noviembre de 1994; **Decreto por el que se expide la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica**, DOF, 16 de abril de 2008; **Reglamento Interior del Instituto Nacional de Estadística**, DOF, 31 de marzo de 2009; **Acuerdo de la Junta de Gobierno del Instituto Nacional de Estadística y Geografía por el que se expide el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía**, DOF, 8 de mayo de 2009; **Normas para Regular la Operación del Servicio Profesional de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía**, DOF, 6 de mayo de 2010, y en **Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera** [en línea]. Gobierno de México, Creación del INEGI [consulta: 5 de octubre de 2023], disponible en: <https://www.gob.mx/siap/articulos/creacion-del-inegi>.

Como resultado de las reformas al Reglamento Interior del INEGI, de 2020, se modificó la estructura orgánica al interior de la Dirección General de Administración y entre sus atribuciones se encuentra la de proponer las medidas administrativas para la organización y funcionamiento adecuado del Instituto y coordinar la elaboración y aplicación de los programas de capacitación, y del Servicio Profesional de Carrera.

### **Resultados**

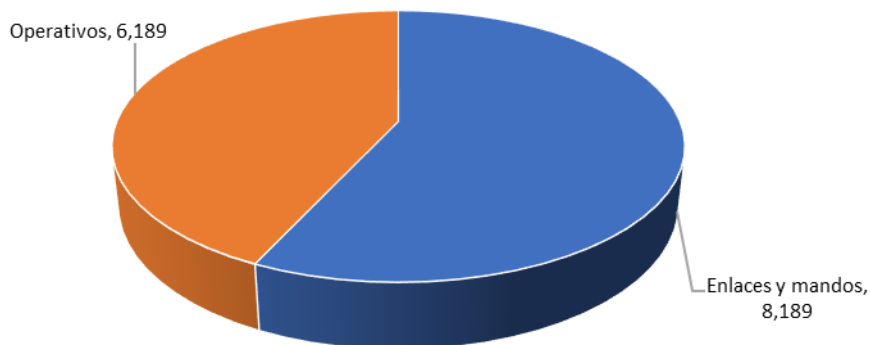
#### **1. Ingreso**

El proceso de ingreso o reclutamiento al SPC del INEGI se llevó a cabo por medio de convocatorias públicas abiertas para ocupar las plazas de nueva creación y vacantes del sistema, tratándose de los grupos de enlace y mandos. Este procedimiento dependió de las necesidades del instituto para cada ejercicio fiscal de acuerdo con el presupuesto autorizado.

El reclutamiento del personal operativo de confianza se hace por medio de convocatoria pública difundida en la página de internet del instituto, excepto para las que sean determinadas para ser cubiertas por libre designación y los que sean ocupadas de manera temporal.

Para 2022, el INEGI contó con una plantilla total de 14,378 plazas, distribuidas de la siguiente manera:

PLAZAS REGISTRADAS EN EL INEGI, 2022



FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

De las 14,378 plazas totales registradas en el INEGI en 2022, el 57.0% (8,189) eran plazas de enlaces y mandos y el 43.0% (6,189) era personal operativo; del total de plazas, el 91.1% (13,093) perteneció a plazas ocupadas<sup>4</sup> en el SPC.

Para el concurso de plazas vacantes del SPC, en 2022, el INEGI emitió 6 convocatorias, 3 para ocupar plazas de enlace y mando, y 3 para personal operativo, que fueron publicadas en su página institucional, e incluyeron la información relativa al fundamento legal de la emisión de la convocatoria; la denominación del puesto y código de la plaza; la remuneración mensual bruta; la adscripción; la entidad federativa; las funciones inherentes al puesto; los requisitos de escolaridad, experiencia y demás que serán indispensables para concursar; las etapas de la evaluación y calificación mínima aprobatoria en cada una de ellas; el número de aspirantes que serán entrevistados; las fechas programadas, y el domicilio y horarios para las evaluaciones y para la recepción de la documentación.

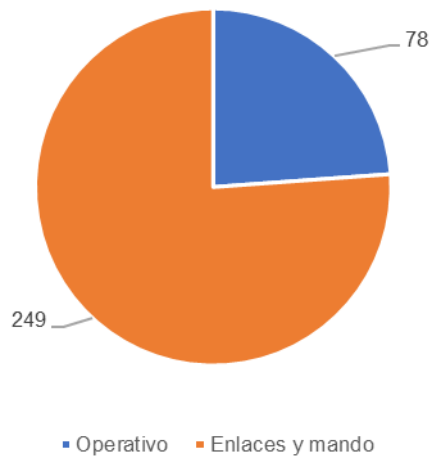
Por medio de las 6 convocatorias, el instituto puso a concurso 707 plazas vacantes del SPC, de las cuales, el 75.8% (536 plazas) para ocupar plazas de enlaces y mandos y el 24.2% (171 plazas) para personal operativo. En 2022, el instituto realizó los concursos para el ingreso de 327 plazas vacantes al SPC, que representaron el 46.2% de las 707 plazas puestas a concursar, mientras que para las restantes 380 plazas (53.8%), la entidad fiscalizada informó que no se llevaron a cabo en ese año, debido a que quedaron desiertas, precisando que se volverán a concursar y aquéllas en las que el personal inició con su licencia prejubilatoria, se publicarán en la convocatoria correspondiente, pero su vacancia será hasta 2023, por lo que serán concursadas en ese año.

---

4 De acuerdo con el INEGI, las 13,093 plazas ocupadas consideran a las personas titulares de las plazas, no titulares (personas candidatas a ocupar titularidad), así como las personas que por movimientos administrativos ocupan plazas sujetas al SPC, mientras que el término plazas activas, referenciado en el Resultado 2 "Capacitación" del presente documento corresponde a la totalidad de los 12,618 SPPC activos titulares de plazas sujetas al SPC al cierre del 31 de diciembre de 2022.

La distribución por plaza que fueron puestas a concurso por el INEGI, en 2022, se presenta a continuación:

DISTRIBUCIÓN DE LAS PLAZAS VACANTES CONCURSADAS PARA INGRESAR AL SPC DEL INEGI, 2022



FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

De las 327 plazas vacantes concursadas en 2022, el 76.1% correspondieron a plazas de enlace y mando y el 23.9% a plazas operativas. Al respecto, se identificó que, de las 327 plazas vacantes concursadas, 217 fueron aspirantes ganadores, de los cuales 161 (74.2%) obtuvieron su nombramiento como SPPC y sobre los 56 aspirantes ganadores restantes (25.8%), el instituto informó que éstos continuaron o iniciaron su proceso en el ejercicio 2023.

De los 161 servidores públicos que obtuvieron su nombramiento, el 76.4% (123) correspondió a cargos de enlace y mando y el 23.6% (38) para cargos operativos y se identificó que los ganadores para cargos de enlace y mando pasaron por las etapas de selección consistentes en la valoración curricular; examen de conocimientos técnicos y entrevista; en tanto que para los aspirantes a cargos operativos presentaron las etapas de valoración curricular y entrevista, con lo que el INEGI acreditó que la selección de aspirantes ganadores permitió analizar su capacidad, los conocimientos, habilidades y experiencia de los aspirantes a ocupar una plaza de nueva creación o vacante, garantizando, con ello, el acceso de los aspirantes que cumplieron los requisitos del puesto.

Respecto de las evaluaciones de desempeño aplicadas a los 161 aspirantes ganadores a ocupar cargos operativos, éstas comprendieron dos aspectos: 1) la evaluación de la eficiencia en el trabajo, y 2) los factores clave del desempeño, en términos de la contribución al éxito organizacional; del reconocimiento a la vinculación interpersonal en el trabajo; de la contribución al logro de resultados, y del seguimiento a la aplicación de

comportamientos éticos en el servicio público, por lo que las calificaciones finales consideraron ambos aspectos, y se identificó que los 161 aspirantes ganadores obtuvieron calificaciones superiores a los 60 puntos requeridos como calificación mínima aprobatoria (desempeño satisfactorio), lo cual permitió la emisión, por parte de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos (D GARH), de los nombramientos en los cargos concursados como SPPC.

Además, el INEGI proporcionó los registros de las 25 plazas vacantes para su ocupación temporal,<sup>5</sup> para las cuales no se emitieron las convocatorias y que su ocupación fue solicitada por el superior jerárquico de la plaza, que fueron autorizadas por la Comisión del Servicio Profesional de Carrera.

Por lo anterior, en 2022, el proceso de ingreso de los aspirantes al SPC para la ocupación de cargos de enlace, mando, y operativos se desarrolló conforme a los criterios y procedimientos establecidos para el efecto, lo cual, en términos generales, le permitió al INEGI contar con personal profesionalizado para atender sus atribuciones.

## 2. *Capacitación*

De acuerdo con el artículo 24 del Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía la capacitación es el proceso mediante el cual los SPPC son actualizados para desempeñar un cargo en el INEGI, con el propósito de mejorar su actuación en el puesto asignado.

Con el fin de verificar el proceso de capacitación del SPC del INEGI, de 2019 a 2022, se analizó la programación de la capacitación y los Servidores Públicos Profesionales de Carrera capacitados.

### 1. *Programación de la capacitación*

En 2022, la implementación de la capacitación a los SPPC del INEGI se basó en la instrumentación de tres subprocesos, los cuales se describen a continuación:

1. Planeación y gestión de proyectos: que consideró la integración del Programa de Capacitación del Instituto para cumplir con los requerimientos del Servicio Profesional de Carrera, a partir de la detección de necesidades de capacitación, en las diferentes unidades administrativas del INEGI, para apoyar la eficiencia de los diferentes procesos de producción de información y administrativos del instituto; la estandarización y certificación de los conceptos mínimos que debe tener un curso para ser autorizado y la

---

5 “Las plazas vacantes consideradas como parte del Sistema podrán ser ocupadas de forma temporal, a solicitud debidamente justificada del superior jerárquico, previa autorización de la Comisión, por cualquier persona que cumpla con el perfil y los requisitos necesarios, sin necesidad de sujetarse a los procedimientos de reclutamiento y selección a que se refiere este Estatuto. Este personal no creará derechos respecto al Sistema y podrá permanecer en el cargo mientras permanezca vacante sin que la ocupación en tales términos puede exceder de un año.”  
**Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía**, artículo 23.

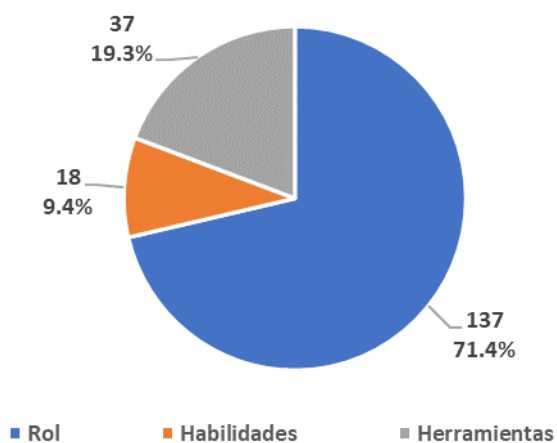


validación de los requerimientos técnicos y didácticos para garantizar que todo curso atienda las necesidades de capacitación identificadas, así como los criterios de calidad establecidos.

2. Diseño didáctico y producción de recursos para la capacitación: se basó en la administración de la plataforma de capacitación a distancia institucional, así como en la definición de las estrategias de diseño didáctico y en la producción de los recursos didácticos.
3. Administración de la capacitación: consistió en el establecimiento de las estrategias para ejecutar y dar seguimiento a los cursos que integraron los programas de capacitación; en la coordinación del registro, seguimiento, recopilación de evidencias y cierre de cursos, y en el resguardo de las evidencias de los eventos de capacitación.

En 2022, con base en los tres subprocesos descritos, el instituto diseñó e implementó el Programa de Capacitación 2022, que integró la oferta académica disponible para ese año y tuvo como objeto desarrollar, de manera personal y profesional, a los SPPC por medio de cursos definidos sobre tres directrices: rol, habilidades y herramientas. La síntesis de la oferta educativa del INEGI, para 2022, se presenta en la gráfica siguiente:

OFERTA EDUCATIVA A SPPC DEL INEGI, 2022  
(Número de cursos disponibles)



FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

La planeación y gestión de proyectos se llevó a cabo por medio de la identificación de temas a ser considerados para las labores sustantivas de los SPPC mediante entrevistas semiestructuradas a los equipos de trabajo integrados por los directores y subdirectores de área de Estadística, Geografía, Informática, Promoción y Administración, lo que permitió la

detección de necesidades de capacitación en las unidades administrativas del instituto, y derivó en el diseño didáctico y producción de recursos para la capacitación, con base en la integración de propuestas y creación de eventos formativos; lo que, aunado a los cursos de capacitación ya existentes, integró la oferta educativa puesta a disposición de los SPPC en 2022, que constó de 192 cursos, de los cuales, el 71.4% (137) correspondió a la directriz de rol, a fin de fomentar el conocimiento y habilidades técnicas necesarias para el desempeño de las funciones sustantivas para las que se contrató al personal; el 19.3% (37) para el enfoque de herramientas, que comprendió el desarrollo de habilidades interpersonales requeridas por el nivel de autoridad de cada servidor público, y el 9.4% (18) de la categoría habilidades, a efecto de adquirir los conocimientos generales de herramientas de oficina, normativa y cursos institucionales.

En el 2022, el INEGI administró la capacitación de los SPPC, por medio de la estrategia consistente en proporcionar el acceso a los cursos de capacitación mediante su plataforma interna "*Capacitación ¡al click!*" para cada tipo de puesto, y en la cual se definió un plan de capacitación acorde a su perfil, labor sustantiva, así como a sus necesidades y alineado al cumplimiento de la acreditación mínima de 40 horas de capacitación; mientras que el mecanismo establecido por el instituto para identificar y valorar el aprovechamiento de la capacitación otorgada se basó en la realización de evaluaciones integradas en los cursos impartidos. Con dicha plataforma, cada SPPC estuvo en posibilidades de auto inscribirse y ser evaluado en eventos de formación basados en su perfil, así como en otros cursos y actividades opcionales que consideró necesarios para su desarrollo.

Con base en la instrumentación de los tres subprocesos de la programación de la capacitación, el INEGI diseñó y elaboró 192 cursos de capacitación para la formación y actualización profesional de los SPPC, de acuerdo con las necesidades de cada perfil de puesto, puso a disposición de cada servidor público el acceso a su plan de estudios individualizado en la plataforma diseñada para tal fin y, para 2022, programó y concluyó las 951 actividades de capacitación, con lo que promovió la responsabilidad de cada SPPC de planear y concluir su capacitación.

## *II. Capacitación de los Servidores Públicos Profesionales de Carrera*

Para 2022, el INEGI identificó el total de 12,618 SPPC activos, los cuales son las personas titulares de plazas sujetas al SPC, y que fueron susceptibles de ser capacitados para cada año del periodo 2019-2022, por tipo de puesto: operativo, mando y enlace, cuya distribución se muestra a continuación:

SERVIDORES PÚBLICOS DEL SPC DEL INEGI POR TIPO DE PUESTO, 2019-2022  
(Número de SPPC y cursos)

| Año                       | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|
| SPPC activos <sup>1</sup> | 11,451 | 11,784 | 12,378 | 12,618 |
| SPPC operativos           | 5,760  | 5,878  | 5,867  | 5,913  |
| SPPC de enlace            | 3,745  | 3,918  | 4,482  | 4,625  |
| SPPC de mando             | 1,946  | 1,988  | 2,029  | 2,080  |

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

1 De acuerdo con el INEGI, los 12,618 SPPC activos corresponde a las personas titulares de plazas sujetas al SPC al cierre del 31 de diciembre de 2022, mientras que el término plazas ocupadas, referenciado en el Resultado 1. "Ingreso" del presente documento corresponde a la totalidad de plazas sujetas al Servicio Profesional de Carrera al cierre de diciembre de 2022, por lo que las 13,093 plazas ocupadas consideran a las personas titulares de las plazas, no titulares (personas candidatas a ocupar titularidad), así como las personas que por movimientos administrativos ocupan plazas sujetas al SPC. En razón de lo anterior, los términos señalados difieren entre sí.

De 2019 a 2022, el número de SPPC activos en el INEGI se incrementó en 10.2%, al pasar de 11,451 SPPC en 2019 a 12,618 SPPC en 2022. En cuanto a los perfiles por tipos de puesto, el número de SPPC activos aptos para capacitarse de nivel operativo aumentó en 2.7%; de enlace, en 23.5%, y de mando, en 6.9%. Para 2022, de los 12,618 SPPC activos, el 46.9% (5,913) fue de nivel operativo, el 36.6% (4,625) de nivel de enlace y el 16.5% (2,080) de mando.

La evolución en el número de SPPC del INEGI activos, inscritos y aquéllos que acreditaron su capacitación, de 2019 a 2022, fue la siguiente:

CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SPC DEL INEGI, 2019-2022  
(Número de SPPC y cursos)

| Año  | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   |
|--|--------|--------|--------|--------|
| SPPC activos (a)=(b)+(e)   | 11,451 | 11,784 | 12,378 | 12,618 |
| SPPC inscritos en cursos (b)=(c)+(d)   | 10,999 | 11,651 | 12,370 | 12,543 |
| SPPC que acreditaron al menos 40 horas de capacitación (c)                                     | 1,722  | 2,582  | 3,718  | 11,518 |
| SPPC que no acreditaron al menos 40 horas de capacitación (d)                                  | 9,277  | 9,069  | 8,652  | 1,025  |
| SPPC no inscritos en cursos (e)  | 452    | 133    | 8      | 75     |
| SPPC que no acreditaron al menos 40 horas de capacitación y no inscritos en cursos (f)=(d)+(e) | 9,729  | 9,202  | 8,660  | 1,100  |
| Proporción de SPPC que acreditaron al menos 40 horas de capacitación (%) (g)=(c)/(b)*100       | 15.7   | 22.2   | 30.0   | 91.8   |

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

De 2019 a 2022, el número de SPPC inscritos a los cursos de capacitación creció en 14.0%, al pasar de 10,999 en 2019 a 12,543 en 2022. Respecto de los SPPC que cumplieron los requisitos mínimos para considerar su capacitación acreditada, se observó que aumentó en 568.9% al pasar de 1,722 en 2019 a 11,518 en 2022; mientras que los SPPC que no acreditaron su capacitación ese ese periodo, disminuyó en 88.7% al pasar de 9,277 SPPC en 2019 a 1,025 SPPC en 2022.

En 2022, de los 12,618 SPPC activos, el 99.4% (12,543) se inscribió al menos en un curso y el 91.3% (11,518) cumplió con acreditar al menos 40 horas, mediante los cursos ofertados por el instituto, acordes con el perfil de puesto de cada servidor público, lo cual contribuyó a que los SPPC desarrollaran, actualizaran y perfeccionaran sus conocimientos y habilidades que les permitan realizar sus labores en el instituto, como se muestra a continuación:

CUMPLIMIENTO DE HORAS DE CAPACITACIÓN, 2022  
(Servidor público y horas)

| Puesto    | Servidores públicos activos (a) | SPPC inscritos en cursos (b) | SPPC que acreditaron al menos 40 horas de capacitación (c) | SPPC que no inscribieron cursos (d) | SPPC que no acreditaron al menos 40 horas de capacitación (e) | Porcentaje de SPPC que acreditaron capacitación (f)=(c)/(a)*100 |
|-----------|---------------------------------|------------------------------|--|-------------------------------------|---|---|
| Total     | 12,618                          | 12,543                       | 11,518   | 75                                  | 1,025   | 91.3  |
| Operativo | 5,913                           | 5,898                        | 5,674  | 15                                  | 224   | 96.0  |
| Enlace    | 4,625                           | 4,579                        | 4,112  | 46                                  | 467   | 88.9  |
| Mando     | 2,080                           | 2,066                        | 1,732  | 14                                  | 334   | 83.3  |

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Por puesto, el 96.0% (5,674) de los 5,913 SPPC fueron titulares de plazas sujetas al SPC de nivel operativo; el 88.9% (4,112) de los 4,625 titulares de plazas de enlace, y el 83.3% (1,732) de los 2,080 titulares de plaza de mando acreditaron el cumplimiento de al menos 40 horas de capacitación.

En 2022, el INEGI previó el cumplimiento del mínimo de 40 horas de capacitación por parte de los SPPC, ya que puso a su disposición el plan de estudios acorde al perfil de puesto y el acceso a los cursos al personal por medio de su plataforma “Capacitación ¡al click!”, por lo que el instituto incentivó la capacitación de su personal de acuerdo con sus atribuciones; sin embargo, se identificó que 75 SPPC no se inscribieron en cursos y 1,025 SPPC se inscribieron en al menos en un curso, sin que acreditaran el mínimo de 40 horas de capacitación en ese año, situación que no es atribuible al INEGI, ya que es responsabilidad de cada SPPC inscribirse a los cursos de capacitación ofertados por el instituto y acreditar el mínimo de horas requerido.

Al respecto, de acuerdo con la normativa aplicable, la falta de capacitación incide en el resultado final de la evaluación del desempeño de los SPPC, toda vez que representa el 30.0% de la calificación final.<sup>6</sup>

En el caso de los 1,100 SPPC que no cursaron al menos 40 horas de capacitación y no inscribieron cursos, el INEGI acreditó que, de conformidad con el artículo 5 de los Lineamientos que Establecen los Periodos para la Evaluación del Desempeño de las y los Servidores Públicos Profesionales de Carrera del INEGI para 2021-2022, 1,058 SPPC no fueron sujetos a evaluación<sup>7</sup> y 19 SPPC sujetos a evaluación no fueron evaluados por motivos tales como renuncia, licencia y jubilación, por lo cual el resultado de la capacitación no influyó en su permanencia en el SPC. En cuanto a los 23 SPPC restantes que sí fueron evaluados, 9 tuvieron resultado final aprobatorio aun sin acreditar las 40 horas de capacitación y 14 no aprobaron su Evaluación de Desempeño, por lo que deberán ser evaluados por segunda ocasión para determinar su permanencia en el SPC.

Con base en lo anterior, la implementación de la capacitación de los SPPC, mediante la instrumentación de la planeación y gestión de proyectos; el diseño didáctico y producción de recursos para la capacitación, y la administración de la capacitación coadyuvieron, en términos generales, a que los SPPC adquirieran los conocimientos y competencias para el desarrollo de sus funciones y su desarrollo profesional para atender las atribuciones del INEGI.

### 3. *Evaluación del Desempeño de SPPC*

El proceso de evaluación del desempeño consiste en calificar los aspectos cuantitativos y cualitativos del cumplimiento de las funciones y, en su caso, de las metas de los SPPC; al respecto se valora su desempeño y su capacitación.

---

6 El artículo 11 de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de las Personas Servidores Públicos Profesionales de Carrera del INEGI señala que “Para determinar la calificación que obtendrán las personas SPPC (personal de enlace y mando) en la Evaluación del Desempeño, se estará a lo siguiente: I. Para quienes les corresponda la primera evaluación, el 70% del total será la relativa a la medición del desempeño en las funciones y, en su caso, en las metas, y el 30% del total a los resultados de la capacitación, (...)”; a su vez, el artículo 16 del mismo ordenamiento señala que: “Para determinar la calificación que obtendrán las personas SPPC (personal operativo de confianza) en la Evaluación del Desempeño, se estará a lo siguiente: I. Para quienes les corresponda la primera evaluación, el 70% del total será la relativa a la medición del desempeño en las funciones y, en su caso, en las metas, y el 30% del total a los resultados de la capacitación, (...) Para los casos de las personas SPPC que no fueran evaluadas por encontrarse con licencias con o sin goce de sueldo, o incapacidad médica, serán evaluadas en el siguiente periodo que determine la Comisión, ya sea en el supuesto de la primera o de la segunda Evaluación, según les correspondía en el periodo que no pudieron ser evaluadas.”

7 El artículo 5 de los Lineamientos que Establecen los Periodos para la Evaluación del Desempeño de las y los Servidores Públicos Profesionales de Carrera del INEGI para el 2021-2022 establece que “Para el periodo determinado en el presente acuerdo, se evaluará a las y los SPPC que se encuentren en los siguientes supuestos: I. Las o los SPPC que hayan obtenido su nombramiento entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019, y II. Las o los SPPC que fueron evaluados en su desempeño durante 2017-2018.

En el periodo 2020-2022, el INEGI contó con 10,436 SPPC que serían objeto de evaluaciones al desempeño, como se muestra a continuación:

SERVIDORES PÚBLICOS DEL SPC DEL INEGI QUE FUERON OBJETO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, 2020-2022  
(Servidores públicos)

| Concepto  | 2020-2021<br>(1) | 2022<br>(2) | Total<br>(3)=(1+2) |
|---|------------------|-------------|--------------------|
| Total de SPPC objeto de ser evaluados al desempeño          | 528              | 9,908       | 10,436             |
| SPPC evaluados  | 528              | 9,888       | 10,416             |
| a) SPPC que aprobaron la evaluación al desempeño            | 528              | 9,860       | 10,388             |
| b) SPPC que no aprobaron la evaluación al desempeño         | 0                | 28          | 28                 |
| SPPC considerados para evaluación, pero no fueron evaluados | 0                | 20          | 20                 |

FUENTE Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Siglas y acrónimos: SPPC: Servidores Públicos Profesionales de Carrera, SPC: Servicio Profesional de Carrera.

Para el periodo 2020-2022, el INEGI identificó un universo de 10,436 SPPC objeto de evaluar su desempeño, de los cuales el 5.1% (528) fueron para el bienio 2020-2021 y el 94.9% (9,908) en 2022. De los 10,436 SPPC objeto de ser evaluados, el instituto realizó la evaluación al desempeño del 99.8% (10,416), de los cuales, el 99.7% (10,388) aprobaron su evaluación al desempeño y el 0.3% (28 SPPC) no aprobaron dicha evaluación.

En cuanto a los SPPC evaluados en su desempeño, en 2022, de acuerdo con los supuestos establecidos en los “Lineamientos que Establecen los Periodos para la Evaluación del Desempeño de las y los Servidores Públicos Profesionales de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía para el 2021-2022”, éstos se desagregaron de la forma siguiente:

SERVIDORES PÚBLICOS DEL SPC DEL INEGI QUE FUERON OBJETO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, 2022  
(Servidores públicos)

| Concepto  | SPPC evaluados en su desempeño durante 2017-2018<br>(1) | SPPC con nombramiento entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019<br>(2) | Total<br>(3)=(1)+(2) |
|---|---|---|----------------------|
| Total de SPPC objeto de ser evaluados al desempeño          | 8,692   | 1,216   | 9,908                |
| SPPC evaluados  | 8,676   | 1,212   | 9,888                |
| a) SPPC que aprobaron la evaluación al desempeño            | 8,650   | 1,210   | 9,860                |
| b) SPPC que no aprobaron la evaluación al desempeño         | 26  | 2   | 28                   |
| SPPC considerados para evaluación, pero no fueron evaluados | 16  | 4   | 20                   |

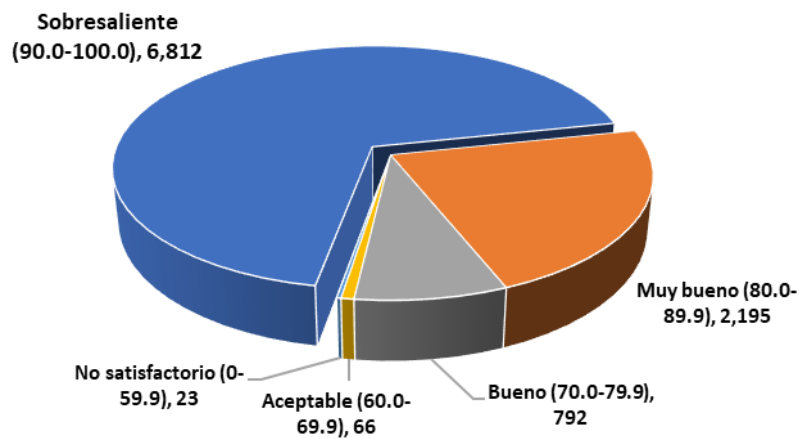
FUENTE Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Siglas y acrónimos: SPPC: Servidores Públicos Profesionales de Carrera, SPC: Servicio Profesional de Carrera.

El INEGI acreditó que, de los 9,908 SPPC objeto de ser evaluados al desempeño, en 2022, el 87.7% (8,692) correspondió a SPPC que fueron evaluados en su desempeño durante 2017-2018, y el 12.3% (1,216) fueron SPPC con nombramiento entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019.

En cuanto a los resultados obtenidos por los 9,888 SPPC evaluados y que se relacionaron con el 70.0% de la evaluación referente a la medición al desempeño por funciones y metas acordes al puesto del servidor público, éstos se muestran en la gráfica siguiente:

RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES AL DESEMPEÑO POR CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y METAS DE LOS SPPC DEL INEGI, 2022



FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

En 2022, de los 9,888 SPPC evaluados al desempeño por funciones y metas, el 68.9% (6,812) obtuvo un resultado sobresaliente; el 22.2% (2,195) muy bueno; el 8.0% (792) bueno; el 0.7% (66) suficiente, y el 0.2% (23) no satisfactorio.

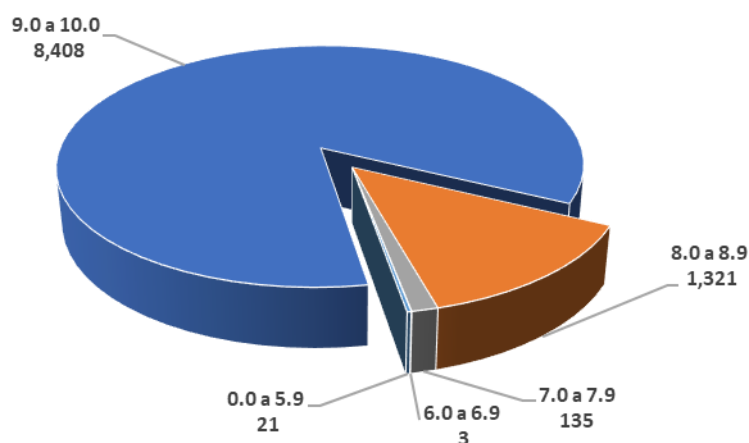
Se identificó que la calificación de los 4,664 servidores públicos de enlace y mando, el 47.2% de los 9,888 SPPC, consideró los factores de funciones o metas individuales; el cumplimiento de objetivos o metas de la unidad administrativa; y de la eficiencia y factores clave de desempeño, los cuales consideran los subfactores de contribución al éxito organizacional; de reconocimiento a la vinculación interpersonal en el trabajo; de contribución al logro de resultados y a la eficiencia en el trabajo; y de seguimiento a la aplicación de comportamientos éticos en el servicio público. Además, para la obtención del nivel de desempeño final de los servidores públicos de enlace y mando, se ponderó su calificación obtenida en la evaluación del desempeño por funciones y metas con respecto del promedio establecido en cada Dirección de Área (DA) o Coordinación Estatal (CE).

En cuanto a las evaluaciones por cumplimiento de funciones y metas para los 5,224 servidores públicos operativos, el 52.8% de los 9,888 SPPC, el INEGI consideró la calificación de los factores clave de desempeño, en términos de su contribución al éxito organizacional; de reconocimiento a la vinculación interpersonal en el trabajo; de contribución al logro de resultados y a la eficiencia en el trabajo, y de seguimiento a la aplicación de comportamientos éticos en el servicio público.

Los resultados obtenidos por los 9,888 SPPC evaluados en materia de capacitación que se vinculó con el 30.0% del total de la evaluación al desempeño, se detallan a continuación:

RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN OBTENIDA POR LOS SPPC DEL INEGI, 2022

---



---

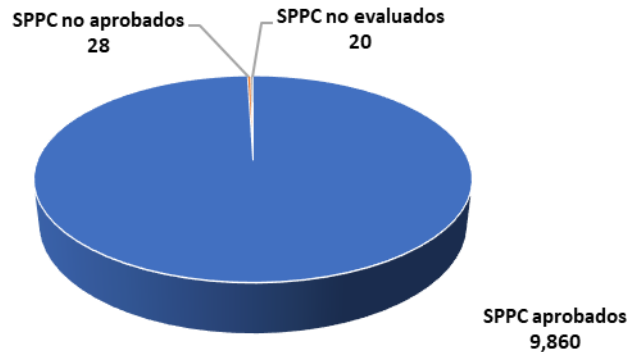
FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

De los 9,888 SPPC que fueron evaluados, en 2022, en el factor de capacitación, el 99.8% (9,867) obtuvo calificaciones en un rango del 6.0 a 10.0, por lo que aprobaron su capacitación; mientras que el 0.2% (21) no alcanzó calificaciones aprobatorias y, con ello, no lograron el 30.0% como ponderación para su evaluación al desempeño.

En la gráfica siguiente, se muestran los resultados globales de los 9,888 SPPC evaluados en su desempeño por el INEGI en 2022, los cuales representaron el 75.5% de las 13,093 plazas ocupadas del SPPC a ese año:



## SERVIDORES PÚBLICOS PROFESIONALES DE CARRERA EVALUADOS EN EL INEGI, 2022



FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

De los 9,908 SPPC objeto de ser evaluados al desempeño, en 2022, el 99.5% (9,860) aprobó su evaluación al desempeño, el 0.3% (28) no la aprobó y el 0.2% (20) aun cuando fueron considerados para su evaluación al desempeño no fueron evaluados, debido a que se encontraban con algún tipo de licencia o incapacidad médica, por lo que, de acuerdo con el INEGI, serán evaluados en el siguiente periodo que determine la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, de conformidad con lo señalado en los artículos 16 y 20 de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de las personas Servidores Públicos Profesionales de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en los cuales se señala que “Para los casos de las personas SPPC que no fueran evaluadas por encontrarse con licencias con o sin goce de sueldo, o incapacidad médica, serán evaluadas en el siguiente periodo que determine la Comisión, (...)” y que “Para las personas SPPC que se encuentren de licencia ya sea con o sin goce de sueldo o en periodo de incapacidad médica, la evaluación deberá incluir, durante el periodo de evaluación determinado, al menos tres meses consecutivos en el mismo puesto, de no cumplirse esta condición, la Comisión determinará el periodo de evaluación de las personas SPPC, cuando se acumulen 30 días en las que estas hayan estado ausentes de su puesto de trabajo debido a licencias con o sin goce de sueldo o a incapacidades médica”.

Por tipo de plaza, de los 9,888 SPPC evaluados al desempeño, el 52.8% (5,224) fue personal operativo y el 47.2% (4,664) personal de enlace y mando. Respecto de los 28 SPPC que no aprobaron su evaluación al desempeño, el instituto informó que, para estos casos de desempeño no satisfactorio, la publicación de resultados de la evaluación del desempeño fue en el mes de diciembre de 2022, razón por la cual la determinación de las medidas correctivas, en su caso, se llevará a cabo en 2023.

En cuanto a la ponderación de ambas evaluaciones, relativas al 70.0% relacionada con la medición del desempeño en el cumplimiento de las funciones asignadas a cada servidor

público y el 30.0% de los resultados de la capacitación de 2022, en el cuadro siguiente se consolidan dichas ponderaciones:

RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES AL DESEMPEÑO POR CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y METAS Y POR CAPACITACIÓN, 2022

| Resultados                        | Servidores públicos |
|-----------------------------------|---------------------|
| Total de SPPC evaluados           | 9,888               |
| Enlaces y mandos                  | 4,664               |
| Operativos                        | 5,224               |
| <b>Subtotal</b>                   | <b>9,860</b>        |
| <b>Sobresaliente (90.0-100.0)</b> | <b>3,458</b>        |
| Enlaces y mandos                  | 6                   |
| Operativos                        | 3,452               |
| <b>Muy bueno (80.0-89.9)</b>      | <b>5,121</b>        |
| Enlaces y mandos                  | 3,541               |
| Operativos                        | 1,580               |
| <b>Bueno (70.0-79.9)</b>          | <b>1,034</b>        |
| Enlaces y mandos                  | 876                 |
| Operativos                        | 158                 |
| <b>Aceptable (60.0-69.9)</b>      | <b>247</b>          |
| Enlaces y mandos                  | 228                 |
| Operativos                        | 19                  |
| <b>Subtotal</b>                   | <b>28</b>           |
| <b>No satisfactorio (0-59.9)</b>  | <b>28</b>           |
| Enlaces y mandos                  | 13                  |
| Operativos                        | 15                  |

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Considerando las ponderaciones del 70.0% para el cumplimiento de funciones y metas y el 30.0% para capacitación, de los 9,888 servidores públicos del SPC evaluados, el 99.7% (9,860 SPPC) aprobaron su evaluación al desempeño y el 0.3% (28 SPPC) no aprobaron dicha evaluación. Los resultados de los servidores públicos aprobados mostraron que el 35.1% (3,458 SPPC) fueron sobresalientes; el 51.9% (5,121 SPPC) fue muy bueno; el 10.5% fue bueno, y el 2.5% (247 SPPC) fue aceptable.

Para el caso de los 28 SPPC que no aprobaron su evaluación del desempeño, el instituto señaló que los servidores públicos que no aprobaron la primera evaluación del desempeño tienen que volver a ser evaluados en un periodo de seis meses y no mayor a un año, por lo que la segunda evaluación del desempeño se calificará de la siguiente manera: el 80% del total será relativa a la medición del desempeño en las funciones y metas, y el 20% a un examen de conocimientos, por lo que los servidores públicos que en su segunda evaluación

no obtuvieran una calificación aprobatoria, serán separadas del encargo, en términos de lo dispuesto en los artículos 11, fracción II, 16, fracción II, y 44, de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de las Personas Servidores Públicos Profesionales de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Por lo que para el año 2023, el INEGI programó iniciar con la evaluación de los SPPC, considerando que los resultados de la primera evaluación fueron publicados el 16 de diciembre de 2022.

La aplicación de evaluaciones al desempeño, le permitió al INEGI valorar el cumplimiento de las funciones y metas y de capacitación por parte de los SPPC; determinar el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado; detectar las necesidades de capacitación, e identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas, lo que contribuyó a garantizar la permanencia de un SPPC en el Servicio Profesional de Carrera y, con ello, contar con personal profesionalizado para atender sus atribuciones.

#### 4. *Estímulos al Desempeño*

De acuerdo con el artículo 37 del Estatuto del Servicio Profesional de Carrera, los estímulos al desempeño destacado consisten en el reconocimiento económico o público que se entrega los SPPC de manera extraordinaria con motivo de la evaluación de su desempeño.

Al respecto, se analizó si, en 2022, el INEGI estableció las normas para el otorgamiento de estímulos al desempeño para los SPPC; si entregó los estímulos a los SPPC con desempeño destacado que prestaron sus servicios como personal operativo, de enlace y mando y, respecto de estos últimos, si instauró el Fondo de recursos a distribuir de acuerdo con su Estatuto del Servicio Profesional de Carrera.

##### 1. *Personal operativo del SPC*

En 2022, el INEGI contó con normas vigentes para el otorgamiento de estímulos económicos y de días de vacaciones extraordinarias para los SPPC operativos. Al respecto, de conformidad con la autonomía de gestión del INEGI, el otorgamiento de estímulos a los SPPC de nivel operativo se llevó a cabo en el marco de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles (LPERC), de acuerdo con lo establecido en el artículo 37, párrafo primero, del Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del INEGI, en el que se señala que “los Estímulos al desempeño destacado consisten en el reconocimiento económico y/o público que se entrega al Servidor Público Profesional de Carrera de manera extraordinaria con motivo de la evaluación de su desempeño” y en el artículo 20 de los Lineamientos para el Otorgamiento de Prestaciones Extraordinarias al Personal del INEGI que establece que “en el marco de lo que establece la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, se podrán otorgar estímulos y recompensas al personal de nivel operativo permanente, de acuerdo con la evaluación de desempeño, por 10 días de vacaciones extraordinarias como estímulo y un monto equivalente al que se determine por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para la Administración Pública Federal, por concepto de recompensa”, por lo que se determinó que los estímulos deben ser entregados con motivo de la evaluación del desempeño de los SPPC.

En el periodo 2019-2022, el INEGI reportó que se otorgaron 1,778 estímulos a SPPC de nivel operativo, como se muestra a continuación:

| SERVIDORES PÚBLICOS DEL SPC DE NIVEL OPERATIVO DEL INEGI QUE RECIBIERON ESTÍMULOS, 2019-2022 |           |           |           |           |             |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Año  | 2019      | 2020      | 2021      | 2022      | Total       |
| Total de estímulos otorgados (SPPC beneficiados)   | 451       | 447       | 441       | 439       | 1,778       |
| <b>Reconocimiento Económico (recompensa)</b>   |           |           |           |           |             |
| (a) Estímulos otorgados (SPPC beneficiados)  | 40        | 40        | 39        | 40        | 159         |
| (b) Monto por estímulo (pesos)   | 12,699.3  | 13,058.5  | 13,470.4  | 14,462.4  | n.a.        |
| (c)= (a) (b) Monto total otorgado (pesos)  | 507,972.0 | 522,340.0 | 525,345.6 | 578,496.0 | 2,134,153.6 |
| <b>Estímulos de 10 días de vacaciones extraordinarias</b>                                    |           |           |           |           |             |
| (d) Estímulos otorgados (SPPC beneficiados)  | 411       | 407       | 402       | 399       | 1,619       |
| (e) Días de vacaciones por estímulos   | 10        | 10        | 10        | 10        | n.a.        |
| (f)= (d) (e) Días otorgados  | 4,110     | 4,070     | 4,020     | 3,990     | 16,190      |

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.  
n.a. No aplica.

En el periodo 2019-2022, el INEGI otorgó dos tipos de estímulos: reconocimiento económico y días de vacaciones a un total de 1,778 SPPC, de los cuales, el 8.9% (159) correspondió a reconocimientos económicos, y el 91.1% (1,619) al beneficio de 10 días de vacaciones extraordinarias, cuyos beneficiarios atendieron el cumplimiento de sus funciones y metas. El número de estímulos disminuyó en 2.6%, al pasar de 451 en 2019 a 439 en 2022.

De los 1,778 estímulos otorgados por el INEGI a los SPPC en ese periodo, el 24.7% (439) correspondió a 2022, de los cuales otorgó 40 (9.1%) reconocimientos económicos por un monto de 14,462.4 pesos cada uno, debido a que el 1 de junio de 2022, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) emitió una opinión a la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública (SFP) para que el monto de las recompensas para el personal de nivel operativo para el ejercicio fiscal 2022 fuera de 14,462.4 pesos. Al respecto, el 30 de julio de 2022, la SFP notificó a las Unidades de Administración y Finanzas, Homólogos y Equivalentes de las dependencias y entidades que rigen sus relaciones laborales por el Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las que aplica la LPERC que dicho monto se aplicaría como recompensa para el personal de nivel operativo para el ejercicio fiscal 2022.

El instituto acreditó que el otorgamiento de los 40 reconocimientos económicos y los 399 estímulos referentes a 10 días de vacaciones extraordinarias se realizó con base en el desempeño de los SPPC, toda vez que las Unidades Administrativas del INEGI determinaron 23 Comités Evaluadores para el otorgamiento de Estímulos y Recompensas, los cuales seleccionaron a los SPPC con desempeño sobresaliente, con base en la calificación obtenida en las Cédulas de Evaluación del Desempeño para el Personal Operativo.

En razón de lo anterior, la entrega de estímulos al desempeño a los SPPC del INEGI coadyuvó a que el personal, de acuerdo con su perfil de puestos, atienda sus funciones y metas, lo que garantiza el cumplimiento de las actividades encomendadas al instituto.

## *II. Personal de enlace y mando del SPC*

En el caso de la elaboración de las normas que regulen el otorgamiento de estímulos al desempeño de los SPPC de nivel de enlace o mando, en el informe de auditoría al desempeño núm. 121-GB denominada "Servicio Profesional de Carrera", realizada por la ASF con motivo de la fiscalización de la Cuenta Pública 2016, se observó que el INEGI no contó con la normativa específica para el otorgamiento de estímulos al personal del Servicio Profesional de Carrera, y se puntualizó que para 2017 el instituto elaboró un proyecto de norma para el proceso de estímulos, en el que se establecen los criterios para su otorgamiento.<sup>8</sup>

Al respecto, el INEGI elaboró y presentó, por medio del Titular de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos, los Lineamientos para el Otorgamiento de Estímulos por Desempeño a las y los Servidores Públicos Profesionales de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía relativos a la evaluación realizada en el periodo 2017/2018, los cuales fueron aprobados por la Comisión del SPC el 11 de octubre de 2018 en la 4ª Cuarta Sesión Ordinaria 2018; sin embargo, no fueron presentados ante la Junta de Gobierno del INEGI para su autorización; sobre el particular, el instituto señaló que el 5 de noviembre de 2018 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, cuyo artículo 11 establece que el pago de estímulos únicamente se cubrirá cuando la prestación se encuentre expresamente asignada por una ley o decreto legislativo o cuando esté señalada en contrato colectivo o condiciones generales de trabajo.

En este sentido, toda vez que los estímulos referidos en los Lineamientos para el Otorgamiento de Estímulos por Desempeño a las y los Servidores Públicos Profesionales de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía relativos a la evaluación realizada en el periodo 2017/2018 aprobados por la Comisión del SPC no se encontraban consignados en una ley, decreto, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo y, en virtud de que la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos tiene mayor jerarquía jurídica que el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del INEGI, la Comisión del SPC en la 13 Sesión Ordinaria 2019, celebrada el 13 de febrero de 2019, como parte del Seguimiento de los Acuerdos aprobados en la 48 Sesión Ordinaria 2018, acordó por unanimidad que "derivado de la nueva Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, no sería factible otorgar los estímulos determinados en estos Lineamientos, por lo que no se presentarán para la aprobación de la Junta de Gobierno".

---

8 Auditoría Superior de la Federación, **Informe del Resultado de la Fiscalización de la Cuenta Pública 2016**, Auditoría de Desempeño núm. 121-GB Servicio Profesional de Carrera.

En relación con lo anterior, en 2022, el instituto no estableció el tipo de evaluación y criterios necesarios de acuerdo con el perfil del puesto, los métodos y procedimientos necesarios para que los SPPC de enlace y mando pudieran acceder a los estímulos económicos, reconocimientos públicos y días de vacaciones, ni el número total de personal susceptible de recibir algún estímulo por su desempeño.

Como hechos posteriores, el 12 de julio de 2023, la Comisión del SPC del INEGI aprobó el Acuerdo para el otorgamiento de Estímulos derivados de un desempeño destacado en la evaluación del desempeño de las personas Servidoras Públicas Profesionales de Carrera del INEGI para 2021-2022, el cual establece que “Con el objeto de reconocer el desempeño destacado de las Personas Servidoras Públicas Profesionales de Carrera de nivel de enlace y mando, en la Evaluación del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas Profesionales de Carrera del INEGI para el período 2021-2022, se otorgarán los estímulos a los que se refiere el artículo 37 del Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Los estímulos a otorgar consistirán en el reconocimiento público para las Personas Servidoras Públicas Profesionales de Carrera que hayan sido consideradas con un desempeño destacado de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación” y que estos “deberán entregarse por las personas Titulares de las Unidades y/o Áreas Administrativas de adscripción durante el segundo semestre del año 2023”; al respecto, se identificó como área de oportunidad formalizar la vigencia de dicho acuerdo, con la presentación y autorización de la Junta de Gobierno, lo cual permitirá que los SPPC de enlace y mando accedan a los estímulos por su desempeño consistentes en reconocimientos públicos por escrito por su evaluación 2021-2022.

Respecto del otorgamiento de estímulos, el INEGI señaló que “Durante 2022 no se otorgaron estímulos al personal de enlace y mando, derivado de que la evaluación del desempeño de las y los Servidores Públicos Profesionales de Carrera del INEGI 2021-2022 concluyó en el mes de diciembre de 2022”.

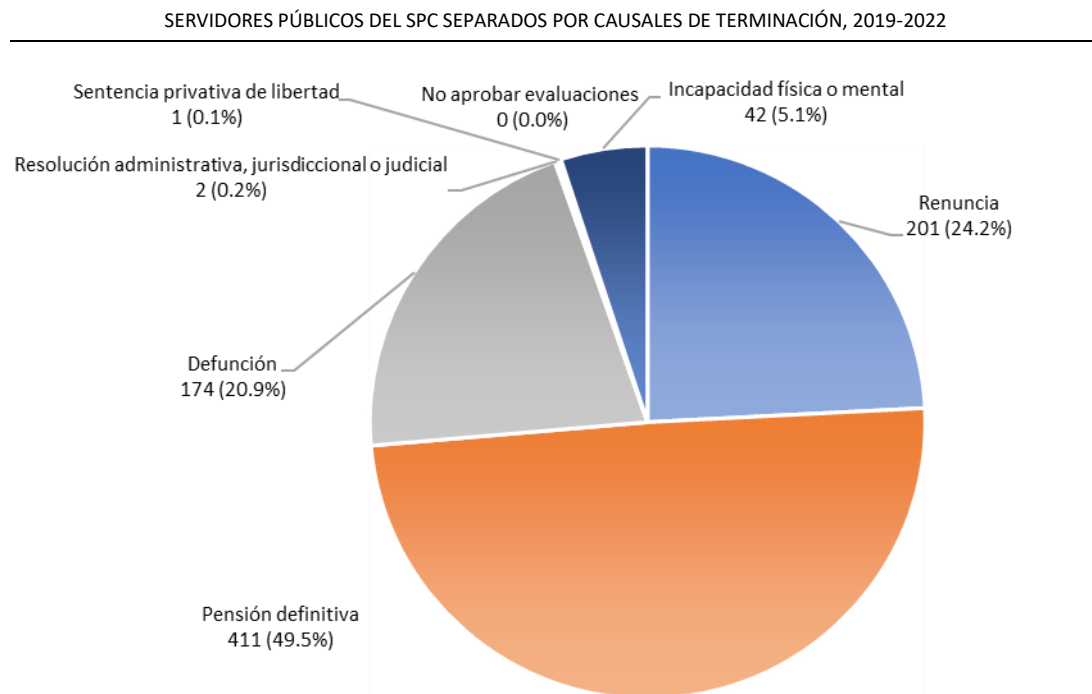
En cuanto al establecimiento del Fondo de recursos a distribuir de acuerdo con la disponibilidad presupuestal para el otorgamiento de estímulos a los SPPC, para 2022, el instituto señaló que derivado de la implementación de la política de austeridad en el gasto del sector público y a la observancia de los criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género con que se realiza la administración de los recursos públicos, el INEGI no contó con los recursos presupuestales autorizados para otorgar estímulos económicos y días adicionales de vacaciones al personal de nivel de enlace y mando que haya obtenido un desempeño destacado en la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas profesionales de carrera, por lo cual no se considera viable que la Junta de Gobierno autorice dicho fondo o cualquier normatividad al respecto, por lo que, en ese año, el INEGI no instauró el Fondo para la entrega de estímulos al personal de enlace y mando.

## 5. Separación

El proceso de separación comprendió la terminación, la separación o la suspensión temporal de los derechos de los Servidores Públicos Profesionales de Carrera (SPPC) del instituto que dejan de formar parte del SPC.

### I. Terminación

En el periodo 2019-2022, el INEGI reportó que 831 SPPC terminaron su relación laboral, bajo las causales siguientes:



FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

De los 831 SPPC que terminaron su relación laboral con el INEGI, en el periodo 2019-2022, el 41.2% (342) correspondió al año 2022. De 2019 a 2022, la terminación laboral aumentó en 238.6%, al pasar de 101 en 2019 a 342 en 2022.

Por tipo de terminación de SPPC el INEGI registró en seis de las siete causales señaladas en el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera, por pensión definitiva con el 49.5% (411) de las 831 terminaciones; el 24.2% (201) por renuncia; el 20.9% (174) por defunción; el 5.1% (42) por incapacidad física o mental; y el 0.4% (3) se distribuyó en las causales de resolución administrativa, jurisdiccional o judicial, y sentencia privativa de libertad.

En 2022, en el instituto se registró la terminación de 342 SPPC, como se observa en la tabla siguiente:

SERVIDORES PÚBLICOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA SEPARADOS POR CAUSALES DE TERMINACIÓN, 2022

| Causales                    | SPPC |
|-----------------------------|------|
| Total                       | 342  |
| Renuncia                    | 85   |
| Enlaces y mandos            | 53   |
| Operativos                  | 32   |
| Pensión definitiva          | 215  |
| Enlaces y mandos            | 105  |
| Operativos                  | 110  |
| Defunción                   | 33   |
| Enlaces y mandos            | 20   |
| Operativos                  | 13   |
| Incapacidad física o mental | 9    |
| Enlaces y mandos            | 6    |
| Operativos                  | 3    |

FUENTE Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Siglas y acrónimos: SPPC: Servidores Públicos Profesionales de Carrera, SPC: Servicio Profesional de Carrera.

De los 342 SPPC que concluyeron su relación laboral con el INEGI, se identificó que, de las siete causales, en cuatro se reportaron 342 terminaciones, de las cuales, el 62.9% (215) correspondió a pensión definitiva; el 24.9% (85) por renuncia; el 9.6% (33) por defunción; y el 2.6% (9) por incapacidad física o mental, conforme a lo previsto en el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.



## II. Separación

Para el periodo 2019-2022, el INEGI reportó que 9 SPPC fueron separados de su cargo, como se muestra a continuación:

SERVIDORES PÚBLICOS DEL SPC SEPARADOS POR CAUSALES DE SEPARACIÓN, 2019-2022

| Año  | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Total |
|--|------|------|------|------|-------|
| Total  | 2    | 2    | 2    | 3    | 9     |
| I. Incumplimiento reiterado e injustificado de las obligaciones                                      | 0    | 0    | 1    | 3    | 4     |
| II. Abandono del empleo sin justificación  | 2    | 2    | 1    | 0    | 5     |
| III. Presentación de documentación falsa que acredite su personalidad, grado o preparación académica | 0    | 0    | 0    | 0    | 0     |

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

De los 9 SPPC que fueron separados del INEGI en ese periodo, el 33.3% (3) correspondió al año 2022. En el mismo periodo, se registró la separación en dos de las tres causales señaladas en el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del INEGI, como el abandono del empleo sin justificación, que concentró el 55.6% (5) de las separaciones y el incumplimiento reiterado e injustificado de las obligaciones con el 44.4% (4).

En 2022, se registró la separación de 3 SPPC por la causal de incumplimiento reiterado e injustificado de las obligaciones, del total de las separaciones el 66.7% (2) correspondió a cargos de enlace y mando, y el 33.3% (1) a operativos; al respecto, el instituto acreditó contar con las resoluciones definitivas donde se decretó la separación del SPPC, las cuales contienen el nombre y apellidos, cargo, tiempo en el puesto y antigüedad dentro del instituto del servidor público; el señalamiento circunstanciado de la causal y la forma; los términos y medios de su acreditación; los fundamentos y motivos de la resolución definitiva, y su sentido; la descripción exhaustiva de sus efectos jurídicos, y la firma autógrafa del Titular de la DGARH; asimismo, el INEGI acreditó que los casos de separación fueron informados por el Director de Relaciones Laborales y Servicios al Personal a la Coordinación General de Asuntos Jurídicos.

### III. Licencias

En el periodo 2019-2022, el INEGI reportó el otorgamiento de licencias a 84 SPPC para la separación temporal, distribuidos de la forma siguiente:

SERVIDORES PÚBLICOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA CON LICENCIA, 2019-2022

| Año  | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Total |
|--|------|------|------|------|-------|
| Total  | 31   | 12   | 12   | 29   | 84    |
| I. Para resolver situaciones extraordinarias | 29   | 2    | 8    | 16   | 55    |
| II. Por motivos académicos con o sin beca    | 0    | 0    | 1    | 0    | 1     |
| III. Para ocupar temporalmente otra plaza    | 2    | 9    | 3    | 13   | 27    |
| IV. Para realizar proyectos de investigación | 0    | 1    | 0    | 0    | 1     |

FUENTE: Elaboración propia con información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía

De 2019 a 2022, de los 84 SPPC que dejaron de desempeñar las funciones propias de su cargo de manera temporal en el INEGI, el 34.5% (29) correspondió al año 2022. En ese periodo, las licencias tuvieron un decremento del 6.4%, al pasar de 31 en 2019, a 29 en 2022.

En el periodo de análisis, se registró el otorgamiento de licencias por cada una de las cuatro causales establecidas en el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del INEGI, para resolver situaciones extraordinarias se concentró el 65.5% (55); por ocupación temporal de otra plaza el 32.1% (27); en tanto que por motivos académicos con o sin beca y para la realización de proyectos de investigación contaron con el 2.4% (2).

En 2022, el instituto otorgó licencias a 29 SPPC, como se muestra en el cuadro siguiente:

SERVIDORES PÚBLICOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA CON LICENCIA, 2022

| Tipos                                     | SPPC |
|---|------|
| Total                                     | 29   |
| Para resolver situaciones extraordinarias | 16   |
| Enlaces y mandos                          | 9    |
| Operativos                                | 7    |
| Para ocupar temporalmente otra plaza      | 13   |
| Enlaces y mandos                          | 12   |
| Operativos                                | 1    |

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

En 2022, se presentaron dos de los cuatro tipos de licencia, de las cuales, el 55.2% (16) fue para resolver situaciones extraordinarias del SPPC sin goce de sueldo y el 44.8% (13) para ocupar temporalmente otra plaza. Al respecto, el INEGI acreditó la aprobación de dichas licencias por parte de la Comisión del SPC.

## 6. *Sistema de Evaluación del Desempeño y Rendición de Cuentas*

En el artículo 2, fracción LI, de la Ley federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria se señala que el Sistema de Evaluación del Desempeño es el conjunto de elementos metodológicos que permiten realizar una valoración objetiva del desempeño de los programas, bajo los principios de verificación del grado de cumplimiento de metas y objetivos, con base en indicadores estratégicos y de gestión que permitan conocer el impacto social de los programas y de los proyectos.

La rendición de cuentas se refiere a la contabilización minuciosa y correcta de todos los ingresos y gastos del gobierno, sin omitir ni ocultar cifras, en donde se presentan los costes y beneficios financieros totales de las decisiones presupuestarias para brindar mensajes útiles de los resultados obtenidos y permite identificar la relación coste-prestación para informar de futuras asignaciones presupuestarias.

### *I. Sistema de Evaluación del Desempeño*

De acuerdo con la Ley del Sistema Nacional de Estadística y Geografía, el INEGI es un organismo público con autonomía técnica y de gestión, personalidad jurídica y patrimonio propios, por lo que, para 2022, no estuvo obligado a incorporar en la Cuenta Pública de ese año la información sobre el cumplimiento de objetivos y metas definidos en la Matriz de Indicadores para Resultados del programa presupuestario M001 “Actividades de Apoyo Administrativo”.<sup>9</sup>

No obstante, el INEGI contó con la ficha técnica de metas institucionales de la Dirección General de Administración del “Servicio Profesional de Carrera (SPC)”, con lo cual acreditó que diseñó el indicador siguiente:

---

9 De acuerdo con el informe programático del cuarto trimestre de 2022 del INEGI, el programa presupuestario (Pp) M001 “Actividades de apoyo administrativo” se encontraba alineado con el establecimiento de medidas administrativas para la organización y funcionamiento del instituto en materia de recursos humanos, con base en el Programa Anual de Estadística y Geografía, en términos del artículo 41 del Reglamento Interior del INEGI. Informe programático del cuarto trimestre de 2022 del INEGI [en línea] Instituto Nacional de Estadística y Geografía [consulta: 26 de junio de 2023], disponible en [https://www.inegi.org.mx/contenidos/transparencia/inai/xxxi/doc/2022/informe\\_programatico\\_4t2022.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/transparencia/inai/xxxi/doc/2022/informe_programatico_4t2022.pdf).

FICHA TÉCNICA DE METAS INSTITUCIONALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO DENOMINADO  
“SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, 2022

| Información Programática                       |   |
|--|---|
| Unidad o área responsable                      | Dirección de Servicio Profesional de Carrera  |
| Denominación del Proyecto, Actividad o Proceso | Servicio Profesional de Carrera del INEGI (SPC)   |
| Información Técnica                            |   |
| Objetivo del Proyecto                          | 1) Operar y concluir la evaluación del desempeño 2021-2022 para las y los Servidores Públicos Profesionales de Carrera del INEGI de acuerdo con los plazos establecidos en el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera (enero-diciembre 2022); y 2) Operar la incorporación al Servicio Profesional de Carrera de las y los servidores públicos que ocupan una plaza federalizada (enero-diciembre 2022). |
| Descripción del Proyecto                       | 1) Operar y concluir la evaluación del desempeño 2021-2022 para las y los Servidores Públicos Profesionales de Carrera del INEGI de acuerdo a los plazos establecidos en el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera (enero-diciembre 2022); y 2) Operar la incorporación al Servicio Profesional de Carrera de las y los servidores públicos que ocupan una plaza federalizada (enero-diciembre 2022).   |
| Metodología del Indicador                      |   |
| Tipo de Indicador                              | Eficiencia  |
| Nombre del Indicador                           | Operación del SPC en los tiempos previstos en la normatividad   |
| Unidad de Medida                               | Porcentaje  |
| Universo de Cobertura                          | Servidores Públicos Profesionales de Carrera del INEGI  |
| Fórmula  | Cociente = número de productos realizados/ número de productos programados por 100  |
| Descripción del Indicador                      | Este indicador determinará el grado de cumplimiento de los productos realizados en términos de las fechas programadas por la normatividad correspondiente   |

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Como resultado del análisis de los elementos que conformaron la ficha técnica de metas institucionales del proyecto denominado “Servicio Profesional de Carrera, 2022”, se identificó que, de los subprocesos relacionados con el SPC que permitan contar con personal profesionalizado para atender las atribuciones, referidas en el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, el indicador “Operación del SPC en los tiempos previstos en la normatividad” consideró únicamente los subprocesos de ingreso y de evaluación del desempeño, lo cual representó una área de oportunidad para que el INEGI disponga de indicadores para evaluar de manera integral los subprocesos sustantivos del SPC.

En relación con el indicador “Operación del SPC en los tiempos previstos en la normatividad”, diseñado por la DGA para evaluar la implementación del SPC de acuerdo con la información incorporada en su ficha técnica, se dividió en dos etapas: 1) Operar y concluir la evaluación del desempeño 2021-2022 para las y los Servidores Públicos Profesionales de Carrera del INEGI de acuerdo con los plazos establecidos en el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera (enero-diciembre 2022) y 2) Operar la incorporación al Servicio Profesional de Carrera de las y los servidores públicos que ocupan una plaza federalizada (enero-diciembre 2022). Al respecto, en el Programa de Trabajo del SPC, 2022, se identificó

que cada etapa contó con actividades específicas (productos), con sus respectivas metas, como se muestra a continuación:

PROGRAMA DE TRABAJO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, 2022

(Etapas, actividades y metas)

| Etapa/actividad |  | Metas  |
|-----------------|--|--------|
| Etapa 1         | 1. Evaluación del Desempeño a Servidore(a)s Públicos Profesionales de Carrera del INEGI (SPPC) 2021-2022, seguimiento y conclusión.  | 100.0% |
| Actividades     | Registrar (captura en sistema) e integrar las metas Institucionales e Individuales del personal de nivel de enlace y mando de las Unidades Administrativas.                            | 15.0%  |
|                 | Coordinar y asesorar a las Unidades Administrativas en la evaluación del desempeño 2021-2022.  | 63.0%  |
|                 | Evaluar, capturar en el SED y enviar los resultados del proceso de evaluación de las Unidades Administrativas 2021-2022.   | 12.0%  |
|                 | Integrar, generar y publicar los resultados de la aplicación del SED 2021-2022, y emitir los informes correspondientes.  | 10.0%  |
| Etapa 2         | 2. Incorporación al Servicio Profesional de Carrera de servidores públicos que ocupan una plaza federalizada   | 100.0% |
| Actividades     | Coordinar la determinación de los temas y subtemas a evaluar en el examen de conocimientos técnicos por parte de las Unidades Administrativas.   | 20.0%  |
|                 | Recepción de la información de los temas y subtemas a evaluar en el examen de conocimientos técnicos por parte de las Unidades Administrativas.  | 20.0%  |
|                 | Integrar las guías de estudio para el examen de conocimientos técnicos de acuerdo a los temas y subtemas solicitados por las Unidades Administrativas y envío a revisión a las mismas. | 20.0%  |
|                 | Publicar las guías de estudio con los temas y subtemas a evaluar en el examen de conocimientos técnicos.   | 21.0%  |
|                 | Coordinar y aplicar la evaluación de conocimientos técnicos, así como la publicación de los resultados de dichas evaluaciones.   | 19.0%  |

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

En 2022, aun cuando el programa presupuestario M001 “Actividades de Apoyo Administrativo” del INEGI no contó con indicadores de desempeño para valorar la implementación del SPC, el instituto, en su Programa de Trabajo del Servicio Profesional de Carrera, 2022, definió el indicador “Operación del SPC en los tiempos previstos en la normatividad”, el cual, para su medición, estuvo dividido en etapas y actividades, con sus respectivas metas anuales, el cual evaluó los resultados y avances de la implementación del proyecto denominado “Servicio Profesional de Carrera del INEGI (SPC)”, en los términos siguientes:

- Registro e integración de las metas institucionales e individuales del personal de nivel de enlace y mando de las Unidades Administrativas (UA);
- Coordinación y asesoría a las UA en la evaluación del desempeño 2021-2022;

- Evaluación, captura y envío de los resultados del proceso de evaluación de las UA, 2021-2022;
- Integración, generación y publicación de los resultados del Sistema de Evaluación del Desempeño, 2021-2022, y emisión de los informes correspondientes;
- Determinación de los temas y subtemas a evaluar en el examen de conocimientos técnicos por parte de las UA;
- Recepción de la información de los temas y subtemas a evaluar en el examen de conocimientos técnicos por parte de las UA;
- Integración de las guías de estudio para el examen de conocimientos técnicos de acuerdo con los temas y subtemas solicitados por las UA y envío a revisión a las mismas, así como su publicación, y
- Coordinación y aplicación de la evaluación de conocimientos técnicos, así como la publicación de los resultados de dichas evaluaciones.

## II. Ejercicio de los recursos

En 2022, el INEGI, mediante el programa presupuestario M001 “Actividades de Apoyo Administrativo”, erogó 458,482.1 miles de pesos.

PRESUPUESTO AUTORIZADO, MODIFICADO Y EJERCIDO EN EL PROGRAMA PRESUPUESTARIO M001 “ACTIVIDADES DE APOYO ADMINISTRATIVO”, 2022

(Miles de pesos)

| Programa presupuestario                    | Base de datos     |                   |                 | Cuenta Pública    |                   |                 | Diferencias<br>7=(f-c) |
|--|-------------------|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------|-----------------|------------------------|
|  | Autorizado<br>(a) | Modificado<br>(b) | Ejercido<br>(c) | Autorizado<br>(d) | Modificado<br>(e) | Ejercido<br>(f) |                        |
| M001 “Actividades de Apoyo Administrativo” | 637,184.5         | 458,482.1         | 458,482.1       | 637,184.5         | 458,482.1         | 458,482.1       | 0.0                    |

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

De los 458,482.1 miles de pesos, el 82.9% (380,107.8 miles de pesos) se erogó en el capítulo 1000 “Servicios personales” para el pago de remuneraciones, cuotas de seguridad social, prestaciones sociales y económicas y pago de estímulos.

Asimismo, se erogaron 78,339.8 miles de pesos (17.1%) en los capítulos 2000 “Materiales y suministros” y 3000 “Servicios generales”, así como para el pago de viáticos (otros de corriente), concepto en el cual el instituto ejerció 34.5 miles de pesos, como se muestra en el cuadro siguiente:

PRESUPUESTO EJERCIDO POR CAPÍTULO DE GASTO EN EL PROGRAMA PRESUPUESTARIO M001 "ACTIVIDADES DE APOYO ADMINISTRATIVO", 2022

(Miles de pesos)

| Capítulo de gasto               | Cuenta Pública<br>(a) | Base de datos del presupuesto autorizado,<br>modificado y ejercido<br>(b) | Diferencias<br>c=(a-b) |
|---------------------------------|-----------------------|---|------------------------|
| Total                           | 458,482.1             | 458,482.1   | 0.0                    |
| 1000 "Servicios personales"     | 380,107.8             | 380,107.8   | 0.0                    |
| 2000 "Materiales y suministros" | 78,339.8              | 78,339.8  | 0.0                    |
| 3000 "Servicios generales"      |                       |   | 0.0                    |
| Otros de corriente              | 34.5                  | 34.5  | 0.0                    |

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Lo anterior evidenció que el INEGI se sujetó al monto autorizado en el Presupuesto de Egresos de la Federación de 2022 para la operación y administración del programa presupuestario M001 "Actividades de Apoyo Administrativo".

### III. Rendición de cuentas

En el Informe de Actividades y Resultados 2022, el INEGI, en materia del Servicio Profesional de Carrera, reportó que aplicó y dio seguimiento a la evaluación de desempeño 2021-2022 a los Servidores Públicos Profesionales de Carrera de enlace y mando y operativos que se encontraban sujetos a evaluación y aplicó la evaluación a 72 servidores públicos de enlace y mando y 7 de nivel operativo de confianza, que ocupaban plazas eventuales que se regularizaron como presupuestales.

Respecto a las y los Candidatos a Servidores Públicos Profesionales de Carrera, se dio seguimiento a la evaluación de un total de 641, de los cuales 489 fueron de nivel de enlace y mando, y 152 de nivel operativo de confianza.

Asimismo, determinó ganadores a 273 aspirantes de enlace y mando y 121 operativos; declaró desiertas 242 plazas de enlace y mando y 21 de nivel operativo, y autorizó 24 movimientos laterales de nivel de enlace y mando y 2 de nivel operativo.

### 7. Control Interno

En las Normas de Control Interno para INEGI se establece que para mayor eficacia, eficiencia y economía en la consecución de los objetivos, metas, proyectos y programas del INEGI es indispensable contar con un adecuado control interno que promueva la adopción de mejores prácticas en la realización de las operaciones, la protección de los activos, el cumplimiento de las normas y la generación de información de calidad, veraz y oportuna; y

que impulse la administración de riesgos que pudieran obstaculizar o impedir el logro de los objetivos.<sup>10</sup>

A continuación, se presentan los resultados del Control Interno por componente en 2022:

- Ambiente de control

En el cuadro siguiente, se muestran los resultados obtenidos por el INEGI, en 2022, en el marco del componente de ambiente de control:

| ANÁLISIS DEL COMPONENTE "AMBIENTE DE CONTROL", 2022 |   |
|---|---|
| 1.  | Divulgó la misión y visión del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica por medio de la intranet del instituto y a la que todo su personal tiene acceso.  |
| 2.  | Acreditó que su personal conoce el objetivo general, las atribuciones y los principales procesos a cargo de la unidad administrativa.   |
| 3.  | Promovió la observancia del Código de Ética el cual se encuentra disponible en la página de internet del instituto.   |
| 4.  | Realizó actividades que permitieron la integración de su personal y favorecieron el clima laboral como el buzón de sugerencias interno de la Dirección de Planeación Organizacional y Administración de Personal y los cursos del programa de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo.  |
| 5.  | Cumplió con las disposiciones normativas del SPC para desarrollar y retener al personal perteneciente a este, mediante la capacitación.   |
| 6.  | Contó con un manual de organización actualizado de la unidad administrativa el cual correspondió con la estructura organizacional autorizada.   |
| 7.  | Acreditó que los perfiles y descripciones de los puestos se definieron y alinearon con las funciones de la unidad administrativa.   |
| 8.  | Contó con disposiciones actualizadas tanto normativas, como de carácter técnico para el desempeño de las funciones de la unidad administrativa, las cuales se encuentran en su normateca institucional.   |
| 9.  | Difundió entre su personal el manual de organización, las disposiciones normativas y de carácter técnico para el desempeño de las funciones de la unidad administrativa mediante su normateca institucional.  |
| 10.   | Difundió y promovió la observancia de las Normas de Control Interno para el Instituto Nacional de Estadística y Geografía mediante reuniones con el personal sobre la evaluación y fortalecimiento del control interno y la difusión de correos electrónicos y de la plataforma Yammer del cómo los servidores públicos del instituto participan en la aplicación y desarrollo del Control Interno. |

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Como se precisa en cuadro anterior, el INEGI contó con normas, como las del SPC, procesos y estructuras que establecen la base para propiciar y mantener un ambiente organizacional de respeto e integridad; que promovió una actitud de compromiso y, en congruencia con los valores definidos en el Código de Ética del Sistema Nacional de Información de Estadística y Geografía y los principios que rigen el servicio público dentro de la institución; estableció la definición de los niveles de autoridad y responsabilidad, segregación y delegación de atribuciones y funciones, además de prácticas adecuadas de administración de los recursos humanos, alineados en su conjunto con la misión, visión, objetivos y metas institucionales, para fomentar la transparencia y rendición de cuentas.

---

10 Normas de Control Interno para el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, p. 3, proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía con el oficio núm. 802./164/2023 del 1 de junio de 2023.



- Administración de riesgos

En el cuadro siguiente, se muestran las actividades realizadas, en 2022, por el INEGI relacionadas con el componente de Administración de riesgos:

| ANÁLISIS DEL COMPONENTE “ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS”, 2022 |  |
|---|--|
| 11.   | Difundió los objetivos y metas en el SIA-Metas de los principales procesos y proyectos a cargo de la unidad administrativa entre su personal; asimismo, en dicho sistema se reportan los avances de estos.   |
| 12.   | Promovió una cultura de administración de riesgos mediante acciones de capacitación del personal responsable de los procesos por medio de 13 cursos y pláticas practicadas para promoción del tema a 255 personas, de los cuales dos corresponden a la Metodología de Administración de Riesgos y 11 al uso del Sistema Informático de Administración de Riesgos (SIAR) el cual sirve se gestionan las Matrices de Administración Riesgos en el instituto.   |
| 13.   | Acreditó que realizó y documentó la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos, ya que contó con matrices de administración de riesgos para estos.  |
| 14.   | Consideró la posibilidad de fraude dentro de sus principales proyectos y procesos, así como posibles actos de corrupción que pudieran afectar el logro de objetivos.   |
| 15.   | Acreditó contar con Matrices de Administración de Riesgos para sus principales proyectos y procesos y contó con 92 matrices de administración de riesgos de los diferentes programas de información y procesos del Instituto de las cuales 31 se refieren a procesos clasificados como administrativos, cuatro pertenecen a la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  |
| 16.   | Sus principales proyectos y procesos contaron con planes de contingencia, ya que existen medidas implementadas que minimizan los riesgos en la operación y que están descritas en la Matriz de Administración de Riesgo. Contó con planes de recuperación de desastres para sus principales proyectos y procesos los cuales se conformaron de medidas implementadas que dan cobertura a la infraestructura de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC).   |
| 17.   | Contó con planes de continuidad del Servicio de Administración de Identidades en Red, de Administración de Servidores, del Servicio de Administración de Sistemas Manejadores de Base de Datos (servicios departamentales y de Oracle en la nube), Certificado Infraestructura de Llave Pública, Red Externa, Respaldo de Información Electrónica, Servicio de Almacenamiento, Servicio de Correo Electrónico, Servicio de Red de Centro de Datos, Servicio de Red Externa (voz, datos y video), Servicio de Telefonía, Servicio para la Sincronización del Tiempo, SO Actualización de Seguridad, y SPECUF; |
| 18.   | Acreditó que los planes de contingencia y los planes de recuperación de desastres de los principales proyectos y procesos de la unidad administrativa se encontraban actualizados; asimismo, acreditó contar con Matrices de Administración de Riesgo, y Planes de Continuidad.  |

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Para el componente “administración de riesgos”, el INEGI contó con los aspectos que permitieron identificar, analizar, evaluar, jerarquizar, controlar, documentar y dar seguimiento a los riesgos que puedan obstaculizar o impedir el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, así como identificar los riesgos internos y externos, incluida la posibilidad de fraude y conductas asociadas a la corrupción, que afecten el logro de objetivos; determinar su posibilidad de ocurrencia e impacto, y definir las estrategias y acciones necesarias para enfrentarlos.

- Actividades de control

A continuación, se muestran las gestiones realizadas, en 2022, por el INEGI en el componente de actividades de control:

| ANÁLISIS DEL COMPONENTE "ACTIVIDADES DE CONTROL", 2022 |   |
|--|---|
| 19.  | Promovió la implementación de controles para apoyar la administración de riesgos de sus principales procesos y proyectos.   |
| 20.  | Documentó que los principales procesos descritos en el Estatuto, Normas y Lineamientos en materia del SPC se encontraban documentados en el Manual de Procedimientos de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.   |
| 21.  | Contó con un manual de procedimientos actualizado y correspondiente con las atribuciones de la unidad o área administrativa responsable del SPC, por lo que los procedimientos relacionados con el mismo se corresponden con los señalados en el Estatuto, las Normas y Lineamientos de dicho servicio.   |
| 22.  | Implementó actividades que aseguraron el cumplimiento del manual de procedimientos, con sujeción a las disposiciones normativas emitidas para tales efectos, como son el Estatuto del SPC, las Normas para Regular la Operación del SPC y reportó mensualmente los avances de seguimiento de las metas establecidas.  |
| 23.  | Soportó en el Sistema Integral de Administración de Recursos Humanos los principales procesos y proyectos de la unidad administrativa. Asimismo, contó con los módulos de Evaluación del Desempeño de Servidores Públicos Profesionales de Carrera y de Evaluación del Desempeño de Candidatos a Servidores Públicos Profesionales de Carrera, y para el caso de Capacitación, el proceso está soportado en el Sistema Integral de Capacitación y la plataforma electrónica de aprendizaje Moodle.  |
| 24.  | Acreditó que los sistemas de información implementados contaron con sus correspondientes planes de contingencia y recuperación de desastres en materia de TIC, ya que se identificaron 15 planes de continuidad que soportaron el funcionamiento de los sistemas de información utilizados en el SPC.   |
| 25.  | Difundió el programa de trabajo y los indicadores de gestión (programático-presupuestal) al personal, mediante correos electrónicos y reuniones; realizó reuniones para presentar el informe de avance de la meta programada de capacitación, y divulgó el Avance Programático Presupuestal del Proyecto.   |
| 26.  | Documentó que, mensualmente, dio seguimiento al cumplimiento del programa de trabajo mediante el sistema del SIA-Metas, registrando los avances de las actividades programadas, los Indicadores SIA Metas y la parte Programática y Presupuestal del proyecto.  |
| 27.  | También los recursos institucionales (financieros, materiales y tecnológicos) de la unidad administrativa estuvieron debidamente resguardados. El instituto demostró que los bienes materiales y tecnológicos se encuentran bajo el resguardo de cada uno de los responsables de estos. De los recursos financieros, mensualmente se reportó la justificación presupuestal mediante el SIA-Metas y el resguardo de los recursos materiales y tecnológicos se realizó con base en la normativa aplicable para el efecto.   |
| 28.  | Implementó los controles que aseguraron el acceso y la administración de la información mediante personal facultado, ya que acreditó contar con los permisos de acceso a los sistemas del SPC, de acceso a los sistemas de capacitación: SICAP y Moodle, según el rol que desempeñan de los usuarios y el acceso a los módulos del SIA que administra la Dirección de Planeación Organizacional y Administración de Personal, a partir del cual los usuarios con funciones administrativas realizan la solicitud de acceso correspondiente. Dicha información se revisa y en su caso, se solicita a la CGI el acceso a los Módulos. |
| 29.  | Evaluó la efectividad de las actividades de control implementadas.  |

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

El INEGI, en 2022, para el componente "Actividades de Control", estableció y supervisó las políticas, mecanismos y acciones que contribuyeron a garantizar la aplicación de las directrices institucionales para administrar los riesgos, la adecuada segregación de funciones, la protección de los activos institucionales y el logro de metas y objetivos. Asimismo, proporcionó evidencia documental en la cual se observó que en el Manual de Procedimientos de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos se vinculó con el Estatuto, Normas y Lineamientos en materia del SPC; acreditó la implementación de actividades que aseguraron el cumplimiento de dicho manual, y que los sistemas de

información utilizados en el SPC contaron con planes de contingencia, continuidad y controles que permitieron el acceso personal facultado para su adecuado funcionamiento.

- Información y comunicación

Para el componente de información y comunicación, en 2022, el INEGI realizó las acciones siguientes:

| ANÁLISIS DEL COMPONENTE “INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN”, 2022 |  |
|--|--|
| 30.  | Las actividades de control implementadas contribuyeron a que la información que se utilizó y generó, fuera de calidad, pertinente, veraz, oportuna, accesible, transparente, objetiva e independiente.   |
| 31.  | Cumplió con los Principios Institucionales de Seguridad de la Información mediante el uso de sistemas de información, mediante el acceso controlado por medio de usuario y contraseña se mantiene la confidencialidad de la información; asimismo, presentó un acuerdo de confidencialidad relativo a los datos personales sobre los cuales se tiene acceso.   |
| 32.  | Los sistemas de información implementados aseguraron la calidad, pertinencia, veracidad, oportunidad, accesibilidad, transparencia, objetividad e independencia de la información.   |
| 33.  | Los sistemas de información implementados facilitaron la toma de decisiones, ya que fueron diseñados para automatizar los procesos de recursos humanos, por lo que en los sistemas se genera la información acorde al flujo de trabajo, con lo cual se integra información para la toma de decisiones en el SPC, y los sistemas ayudan a conocer de forma ágil el resultado de cada una de las etapas de los diversos concursos.   |
| 34.  | Contó con líneas de comunicación e información formalmente establecidas con su personal para difundir los programas, metas y objetivos de la unidad administrativa, las cuales fueron el uso del correo electrónico, plataforma de colaboración Microsoft Teams, reuniones y sitios de colaboración donde se almacena la información y es accedida por el personal.  |
| 35.  | Acreditó que las líneas de comunicación permitieron la retroalimentación con el personal sobre el avance de programas de trabajo, metas y objetivos.   |
| 36.  | Evaluó periódicamente la efectividad de las líneas de comunicación e información entre el ámbito central, regional y estatal, mediante la conclusión de cada una de las actividades y aplica para todos los ámbitos, por ejemplo, obtención de documentos finales previo a revisión con el área de adscripción, los cuales soportan la publicación de las plazas vacantes en convocatoria, así como la obtención de resultados en sus diferentes etapas o procedimiento, como es la valoración curricular o la revisión documental, para la publicación respectiva de resultados o la evaluación de desempeño de candidatos. |
| 37.  | Las líneas de comunicación e información establecidas permitieron la atención de requerimientos de usuarios externos, la cual se realizó mediante una solicitud a través de la Unidad de Transparencia, conforme a lo establecido en los Lineamientos de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.  |

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

En 2022, el INEGI, para el componente “Información y comunicación”, estableció los canales y medios para recabar, compartir, comunicar y custodiar la información institucional en congruencia con la Ley del Sistema Nacional de Estadística y Geografía y las disposiciones en materia de transparencia, protección de datos personales y seguridad de información; permitió la retroalimentación entre las y los servidores públicos del instituto para generar una visión compartida que articule acciones y esfuerzos; facilitó la integración de los programas de información para la toma de decisiones en el SPC, procesos o proyectos; promovió el sentido de compromiso, orientación a resultados y toma de decisiones, y garantizó la difusión y acceso de la información a los usuarios.

- Supervisión y seguimiento

En el cuadro siguiente, se muestran los resultados obtenidos por el INEGI en 2022, en el marco del componente de supervisión y seguimiento:

#### ANÁLISIS DEL COMPONENTE “SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO”, 2022

38. Evaluó que los componentes de control interno estuvieran presentes y funcionando adecuadamente en su unidad administrativa.
39. Comunicó las deficiencias de control interno de forma oportuna a los niveles facultados para aplicar medidas correctivas, ya que, conforme al resultado de la Autoevaluación del Control Interno del Instituto, se identifican debilidades de control, las cuales se atienden con el establecimiento de acciones de mejora en un programa de trabajo para su fortalecimiento, el cual es validado y autorizado por el responsable del proceso, se reportan los avances de su implementación por medio del Sistema de Evaluación y Fortalecimiento del Control Interno-IKTAN.
40. Las líneas de comunicación e información establecidas por el instituto permitieron la atención de requerimientos de usuarios externos, la cual se realizó mediante una solicitud a través de la Unidad de Transparencia, conforme a lo establecido en los Lineamientos de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Como resultado del análisis de la información relativa al componente de “Supervisión y seguimiento”, en 2022, el INEGI, acreditó que la supervisión y seguimiento fueron ejercidos por sus servidores públicos conforme a sus respectivos niveles y ámbitos de competencia, permitiendo una retroalimentación que aseguró la identificación y atención oportuna de las deficiencias.

#### **Consecuencias Sociales**

En 2022, el INEGI, mediante la implementación de los procesos de ingreso, capacitación, evaluación del desempeño y otorgamiento de estímulos que integraron el Servicio Profesional de Carrera, promovió el desarrollo profesional de los 13,093 SPPC que ocuparon algunas de las plazas del SPC, con lo que contribuyó a su profesionalización para atender sus atribuciones, en materia de generación de información estadística y geográfica.

#### **Resumen de Resultados, Observaciones y Acciones**

Se determinaron 7 resultados, de los cuales, en 6 no se detectaron irregularidades y uno fue solventado por la entidad fiscalizada antes de la emisión de este Informe.

#### **Dictamen**

El presente dictamen se emite el 29 de septiembre de 2023, fecha de conclusión de los trabajos de la auditoría. Ésta se practicó sobre la información proporcionada por la entidad fiscalizada de cuya veracidad es responsable; fue planeada y desarrollada de acuerdo con el

---

objetivo de fiscalizar la implementación del Servicio Profesional de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, a fin de evaluar su contribución en la profesionalización de su personal. Se aplicaron los procedimientos y las pruebas que se estimaron necesarios; en consecuencia, existe una base razonable para sustentar el presente dictamen.

En el Programa Estratégico del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica 2016-2040, se señala que la demanda creciente de información sobre diversos aspectos de la realidad demográfica y socioeconómica ha impulsado el desarrollo de los sistemas estadísticos, mediante la ejecución de una mayor cantidad y diversidad de proyectos, por medio de los cuales se obtienen resultados que cubren distintas áreas de interés, así como los requerimientos de una amplia gama de usuarios.

Para atender esa situación, de acuerdo con el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del INEGI, el objetivo del Servicio Profesional de Carrera es seleccionar y reclutar a los mejores aspirantes a ocupar las plazas vacantes y de nueva creación, conforme al marco normativo, procedimientos y herramientas que se determinen en el mismo para los procesos de: ingreso, capacitación, evaluación del desempeño, estímulos y separación; lo que permitirá contar con personal profesionalizado para atender las atribuciones del INEGI y coadyuvar a que el personal esté en condiciones de cumplir con las funciones encomendadas.

Los resultados de auditoría mostraron que, en 2022, el INEGI contó con un total de 14,378 plazas, de las cuales el 91.1% (13,093) perteneció a plazas del Servicio Profesional de Carrera, en ese año emitió 6 convocatorias para concursar 327 plazas vacantes, de las cuales 217 fueron aspirantes ganadores y, de éstos, 161 (74.2%) obtuvieron su nombramiento como Servidores Públicos Profesionales de Carrera (SPPC), sobre los 56 aspirantes ganadores restantes, el instituto informó que éstos continuaron o iniciaron el proceso en el ejercicio 2023.

En materia de capacitación, en 2022, el instituto ofertó 192 cursos de capacitación para la formación y actualización profesional de los SPPC, de acuerdo con las necesidades de cada perfil de puesto; además, puso a disposición de cada servidor público el acceso a su plan de estudios individualizado en la plataforma diseñada para tal fin, con el propósito de que cumplan con el mínimo de 40 horas de capacitación requeridas y, para ese año, programó y concluyó 951 actividades de capacitación, con lo que incentivó la capacitación de su personal de acuerdo con sus atribuciones, siendo responsabilidad de cada SPPC inscribirse a los cursos ofertados por el instituto y acreditar el mínimo de horas requerido. De los 12,618 SPPC activos en el INEGI, el 99.4% (12,543) se inscribió a los cursos de capacitación; de estos últimos, el 91.8% (11,518) acreditó su capacitación, y el 8.2% (1,025) no la acreditó. Asimismo, se identificó que el 0.6% (75) de SPPC no se inscribieron a los cursos de capacitación en ese año, lo cual incide en el resultado final de su evaluación del desempeño, toda vez que representa el 30.0% de la calificación final.

Para 2022, el INEGI identificó un universo de 9,908 SPPC objeto de ser evaluados en su desempeño, de los cuales el 99.5% (9,860) aprobó su evaluación; el 0.3% (28) no la aprobó,

por lo que, de acuerdo con la norma serán sujetos a su segunda evaluación, de no obtener una calificación aprobatoria, serán separados de su cargo; y el 0.2% restante (20) aun cuando fueron considerados para su evaluación del desempeño, se encontraba con algún tipo de licencia o incapacidad médica, lo que les impidió ser evaluados.

Respecto de los estímulos, en 2022, el INEGI proporcionó 439 estímulos a los SPPC de nivel operativo, de los cuales el 9.1% (40) fueron reconocimientos económicos por un monto de 14,462.4 pesos cada uno; y el 90.9% (399) estímulos referentes a 10 días de vacaciones extraordinarias, mismos que fueron otorgados con base en el desempeño de cada SPPC, y seleccionados por los 23 Comités Evaluadores para el otorgamiento de Estímulos y Recompensas.

En relación con la separación, en 2022, el instituto reportó la terminación de 342 SPPC, de los cuales, el 62.9% (215) correspondió a pensión definitiva; el 24.9% (85) a renunciias; el 9.6% (33) a defunciones, y el 2.6% (9) a incapacidad física o mental, de acuerdo con el dictamen que emitió el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en materia de riesgos de trabajo e invalidez y, para ese año, no se presentó ninguna terminación por no haber aprobado evaluaciones, ni por resolución administrativa, jurisdiccional o judicial, ni por sentencia privativa de la libertad; asimismo, se registraron 3 SPPC separados del SPC y del INEGI, por el incumplimiento reiterado e injustificado de sus obligaciones, y autorizó 29 licencias para resolver situaciones extraordinarias de los SPPC sin goce de sueldo y para ocupar temporalmente otra plaza.

En conclusión, en 2022, la consolidación del SPC del INEGI contribuyó a contar con personal profesionalizado para atender sus atribuciones, ya que el ingreso de los SPPC se desarrolló conforme a los criterios y procedimientos establecidos para el efecto; la capacitación coadyuvó a que los SPCC adquirieran los conocimientos y competencias para el desarrollo de sus funciones; la aplicación de evaluaciones del desempeño valoraron el cumplimiento de las funciones, así como de las metas de los servidores públicos e identificaron los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas; entregó estímulos a los SPPC de nivel operativo que mostraron un desempeño destacado, y resolvió la separación de los SPPC por el incumplimiento de sus obligaciones.

La auditoría de desempeño le permitirá al INEGI continuar con el fortalecimiento de su Servicio Profesional de Carrera, con el propósito de fomentar el desarrollo de su personal e incorporar a los mejores candidatos a la plantilla del servicio.

***Servidores públicos que intervinieron en la auditoría:***

Director de Área

Director General

Lic. Asael Jesús Tamayo Loza

Lic. Ana Luisa Ramírez Hernández

***Comentarios de la Entidad Fiscalizada***

Es importante señalar que la documentación proporcionada por la entidad fiscalizada para aclarar o justificar los resultados y las observaciones presentadas en las reuniones fue analizada con el fin de determinar la procedencia de eliminar, rectificar o ratificar los resultados y las observaciones preliminares determinados por la Auditoría Superior de la Federación y que se presentó a este órgano técnico de fiscalización para efectos de la elaboración definitiva del Informe General Ejecutivo del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública.

***Apéndices***

***Procedimientos de Auditoría Aplicados***

1. Verificar que, en 2022, los procesos de reclutamiento, selección y nombramiento de los aspirantes al SPC del INEGI se ajustaron a los requisitos establecidos en las convocatorias públicas y las disposiciones normativas aplicable, así como su contribución a la profesionalización del personal del instituto.
2. Evaluar que, en 2022, los Servidores Públicos Profesionales de Carrera del INEGI fueron capacitados, a fin de coadyuvar en su profesionalización.
3. Revisar que, en 2022, la evaluación al desempeño a los servidores públicos del SPC permitió valorar el cumplimiento de sus funciones y metas, así como para aplicar las medidas correctivas o determinar o no la permanencia en el SPC en casos no satisfactorios y, con ello, contribuir en su profesionalización.
4. Valorar que, en 2022, los servidores públicos de carrera del INEGI con un desempeño destacado en su labor accedieron a los estímulos económicos y públicos, a efecto de coadyuvar en su profesionalización.
5. Evaluar que, en 2022, la separación de los servidores públicos del SPC fue motivada por las causales de terminación, separación o licencias definidas en la normativa aplicable.

6. Verificar que la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), de 2022, del programa presupuestario M001 "Actividades de Apoyo Administrativo" fue congruente con los requisitos establecidos para el efecto; que el INEGI rindió cuentas sobre la implementación de su SPC, y si se ajustó al presupuesto autorizado al programa presupuestario.
7. Evaluar que, en 2022, la Dirección General de Administración y/o Dirección General Adjunta de Recursos Humanos dispuso de un control interno que le permitió contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas del Servicio Profesional de Carrera.

*Áreas Revisadas*

Las direcciones generales de Administración y Adjunta de Recursos Humanos, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.