



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

a/sabu cerrado
2018 MAY 17 PM 1 01

ACUSE

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS E INNOVACIÓN ADMINISTRATIVA

CONTRALORÍA

Oficio No. CSCJN/73/2018

Ciudad de México, 15 de mayo de 2018.

LIC. MARÍA EUGENIA CORRALES ESCALANTE
DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
E INNOVACIÓN ADMINISTRATIVA
P R E S E N T E

En cumplimiento al Programa Anual de Control y Auditoría 2018 aprobado por el Comité de Gobierno y Administración, el 5 de enero de 2018 se emitió, a través del oficio CSCJN/06/2018, la orden para practicar la evaluación del desempeño relativo a la "Gestión del Centro de Desarrollo Infantil", por el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017.

Con fundamento en el punto II.3, apartado "Informe de auditoría", numeral 2, último párrafo de la Guía General de Auditoría¹, se presenta el informe número DED/2018/01, otorgando un plazo de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente de la recepción del presente para remitir la documentación e información que solvente dichas recomendaciones.

I. OBJETIVO

La revisión consistió en evaluar el grado de cumplimiento de la normatividad interna de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del Programa Anual de Trabajo, sus subprogramas, objetivos y metas, así como la "Guía Operativa para la Organización y Funcionamiento de los Servicios de Educación Inicial, Básica, Especial y para Adultos de las Escuelas en la Ciudad de México" emitida por la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal (AFSEDF) dependiente de la Secretaría de Educación Pública, como autoridad rectora en materia educativa en la Ciudad de México, antes Distrito Federal.

II. ALCANCE

- ✓ Se aplicaron cuestionarios de control interno al personal adscrito a las 7 áreas que integran el CENDI: 1 Dirección, 3 Subdirecciones de Área, 2 Jefaturas de Departamento y una Coordinación Administrativa, con un total de 74 servidores públicos.
- ✓ Se revisó el cumplimiento del 100% de los 2 Subprogramas Administrativos y 6 metas establecidas en el Programa Anual de Trabajo de la Dirección General de Recursos

JCD/EM/MD/G/JMMC

¹ El informe presentado por la Dirección General de Auditoría será autorizado por el Contralor, quien lo enviará al superior jerárquico del órgano auditado, al titular de dicho órgano y a las instancias que en cada caso se requiera.

Humanos e Innovación Administrativa (DGRHIA) para la gestión del CENDI en el ejercicio fiscal de 2017.

- ✓ Se revisaron 6 contratos de personal de honorarios asimilables a salarios, que representa el 100% del personal contratado bajo esta modalidad.
- ✓ Se analizaron al 100% las encuestas aplicadas a los padres y menores que utilizaron los servicios proporcionados por el CENDI durante el año de 2017 (Educación Inicial y Preescolar, Curso Ordinario, Cursos Vacacionales de Primavera y Verano).

III. ANTECEDENTES

El 12 de septiembre de 2011, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) a través del Oficial Mayor suscribió el Acuerdo de Colaboración con la Secretaría de Educación Pública representada por la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal (AFSEDF), con el objeto de establecer las acciones, compromisos y responsabilidades para que la AFSEDF otorgue la acreditación de la educación preescolar que reciban las niñas y los niños de tres a cinco años once meses de edad que asistan al Centro de Desarrollo Infantil dependiente de la SCJN en la Ciudad de México.

Para el ciclo escolar 2016-2017 la AFSEDF emitió el documento normativo denominado "*Guía Operativa para la Organización y Funcionamiento de los Servicios de Educación Inicial, Básica, Especial y para Adultos de las Escuelas en la Ciudad de México*" (*Guía Operativa*), en la que se establece lo siguiente:

"La Guía Operativa [...] es un compendio de normas y mecanismos institucionales para atender con oportunidad y pertinencia a los planteles educativos, facilitar la toma de decisiones y fortalecer la gestión escolar".

"[...] está diseñada con el objeto de apoyar la planeación, organización y ejecución de las actividades docentes y administrativas de las escuelas públicas de Educación Inicial, Básica [...]. adscritas a la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal (AFSEDF). Se trata de un documento de carácter operativo normativo de observancia general, cuya normatividad contenida es de aplicación obligatoria para los integrantes de la comunidad educativa, acorde con las necesidades de operación en el funcionamiento de los servicios educativos".

"Comunidad Educativa. Conjunto de personas que participan cotidianamente el ámbito escolar: Directivos, Docentes, Personal Administrativo, Personal de Apoyo a la Educación, Padres, Madres de familia o Tutores y Alumnos".

De conformidad a lo dispuesto en la *Guía Operativa* se entiende por "*Ruta de Mejora*":

"[...] el documento en el que se concreta la planeación anual del plantel educativo. Ésta se constituye en un proceso profesional, participativo, corresponsable y colaborativo, que lleva a los Consejos Técnicos Escolares de manera periódica, a tener un diagnóstico de su realidad educativa, sustentado en evidencias objetivas y que le permite identificar necesidades, prioridades, trazar objetivos, metas verificables, estrategias para la mejora del servicio educativo".

“Sintetiza los resultados de un proceso sistemático de autoevaluación y planeación estratégica a mediano plazo para intervenir en la mejora de la gestión escolar y es realizada bajo el liderazgo del Director, en conjunto con los docentes y los miembros de la comunidad educativa. En él, se resumen los resultados de la autoevaluación inicial de la gestión escolar, la misión y visión en su entorno comunitario, la función y compromisos de la comunidad educativa, y se describen los objetivos, estrategias, metas, acciones e indicadores que el colectivo se propone realizar en sus diferentes dimensiones. Para concretar la planeación estratégica se establecen las acciones específicas en la planeación anual de cada docente”.

La revisión se concretó a verificar el cumplimiento de los documentos normativos antes descritos, así como del Programa Anual de Trabajo y normatividad interna de la SCJN.

Los aspectos técnicos de enseñanza y aprendizaje, así como los expedientes de los alumnos no fueron materia de esta revisión por contener datos personales que están protegidos por la legislación correspondiente.

IV. RESULTADOS

Uno.

Desconocimiento de la Misión y Visión, Objetivos y Metas del CENDI.

1. Como resultado de la aplicación de cuestionarios de control interno a 74 servidores públicos adscritos al CENDI, se detectó que el 74.3% manifestaron que los conceptos de misión y visión no le son aplicables al CENDI, algunos señalan que se debe a que en los programas de la Secretaría de Educación Pública ya no se mencionan o ya no se utilizan. El 4.3% manifestó no conocer la “Misión” y la “Visión”, el 2.7% no respondió la pregunta, el 2.7% manifestó conocer los términos pero no indica como contribuye a sus actividades, el 1.1% señaló que solamente aplica a Estancia Infantil y el 14.9% respondió conocer dichos conceptos y la forma en que contribuyen a sus actividades.

No obstante, que en la definición de *Ruta de Mejora* se menciona que es el documento en el que se resumen los resultados de la autoevaluación inicial de la gestión escolar, la **misión** y **visión** en su entorno comunitario, la función y compromisos de la comunidad educativa, y se describen los objetivos, estrategias, metas, acciones e indicadores que el colectivo se propone realizar en sus diferentes dimensiones.

2. Respecto al conocimiento del Programa Anual de Trabajo (PAT), se obtuvieron los siguientes resultados:
 - a) El 61.1% del personal adscrito a la Subdirección Pedagógica manifestó que no le es aplicable el PAT, el 8.3% respondió no conocerlo, el 5.6% señala que lo conoce pero no indicó la forma en que contribuye a sus actividades y el 25% respondió conocer el PAT y la forma en que contribuye a sus actividades. La Subdirección Pedagógica está integrada por 37 servidores públicos, de los cuales uno se encontraba de incapacidad por lo que no se le aplicó cuestionario.

- b) El 21.4% del personal adscrito a la Subdirección Técnica respondió no conocer el PAT, el 35.7% no respondió la pregunta y el 14.3% manifestó que no es aplicable y el 28.6% señaló conocerlo y la forma en que contribuye a sus actividades. La Subdirección Técnica la integran 14 servidores públicos.
- c) El 63.6% del personal de la Subdirección de Cursos y Talleres manifestó conocer el PAT no obstante que hace referencia al Programa Anual de Necesidades, el 9.1% señaló no conocerlo, otro 9.1% respondió que lo conoce pero no indicó la forma en que contribuye a sus actividades y el 18.2% señaló conocerlo y la forma en que contribuye a sus actividades. La Subdirección de Cursos y Talleres está integrada por 11 servidores públicos.
- d) Por lo que respecta al personal adscrito a la Dirección y a la Coordinación Administrativa del CENDI, el 61.5% respondió que el PAT no es aplicable a sus funciones, el 7.7% no respondió y el 7.7% no lo conoce y el 23.1% señaló conocerlo y la forma en que contribuye a sus actividades. La Dirección está integrada por 3 servidores públicos y la Coordinación Administrativa por 11 servidores públicos, de los cuales uno se encontraba de incapacidad, por lo que no se le aplicó cuestionario.
3. Respecto del conocimiento del *“Subprograma Educación Inicial Preescolar y Nutrición Infantil para los Hijos(as) de los Trabajadores(ras)”*, así como su objetivo y metas:
- a) El 30.6% del personal adscrito a la Subdirección Pedagógica manifestó que no le aplica, el 66.6% hace referencia a diversos programas pero ninguno señala el Subprograma citado, así como tampoco sus objetivos y metas y el 2.8% no respondió la pregunta.
- b) El 21.4% del personal de la Subdirección Técnica hace referencia a diversos programas pero ninguno señaló el Subprograma citado, así como tampoco sus objetivos y metas, el 21.4% no respondió la pregunta, el 21.4% mencionó la meta pero no el subprograma ni el objetivo, el 14.2% manifestó no conocer el Subprograma, el objetivo y la meta, el 7.2% respondió que no le aplica, el 7.2% mencionó el subprograma y la meta, no así los objetivos y el 7.2% identificó el subprograma sin mencionar las metas y objetivos.
4. Con relación al Subprograma *“Actividades Extracurriculares para los hijos de los trabajadores(as)”*, se determinó lo siguiente:
- a) El 63.6% del personal de la Subdirección de Cursos y Talleres mencionó algunas actividades pero ninguno hizo referencia al Subprograma citado, así como sus objetivos y metas. El 18.2% respondió que no participa, el 9.1% no conoce el subprograma, su objetivo y metas y el 9.1% no respondió la pregunta.

Lo anterior, denota falta de conocimiento efectivo por parte del personal adscrito al CENDI respecto al PAT, sus subprogramas, objetivos y metas, además de la Misión y Visión del CENDI.

No obstante, como se describe en el resultado Seis, la DGRHIA dio cumplimiento a las metas establecidas en el PAT para el CENDI, lo que contrasta con el desconocimiento de la gran mayoría del personal.

Recomendación Preventiva

1.1 La Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, a través de la Dirección del Centro de Desarrollo Infantil, deberá dar a conocer a todo el personal adscrito al CENDI, en particular a las Subdirecciones Pedagógicas, Técnica y de Cursos y Talleres: la Misión y Visión para la cual fue constituido el centro educativo y explicar la importancia del entendimiento y aplicación del Programa Anual de Trabajo, así como de los Subprogramas, Objetivos y Metas que lo integran.

Dos

Desconocimiento de los manuales de organización específico y de procedimientos.

De la revisión a los manuales de Organización y de Procedimientos de la DGRHIA se constató que ambos están autorizados y publicados en la página de Intranet. No obstante, de la aplicación de cuestionarios a 74 servidores públicos adscritos al CENDI se detectaron las siguientes debilidades de control:

- a) El 56.8% de los 74 servidores públicos que respondieron el cuestionario manifestaron que el *Manual de Organización Específico* no es aplicable para el desarrollo y ejecución de las funciones que realiza, 16.2% señalan no conocerlo y el 1.3% no respondió la pregunta y el 25.7% señaló conocerlo y la forma en que contribuye a sus actividades.
- b) El Manual de Procedimientos de la DGRHIA establece nueve procedimientos aplicables al CENDI, no obstante, se observó lo siguiente:
 - El procedimiento "*Atención Pedagógica a las niñas y niños del CENDI*", es del ámbito y aplicación del personal adscrito a la Subdirección Pedagógica, sin embargo, el 30.6% respondió en el cuestionario de control interno que los procedimientos específicos no son aplicables al desarrollo de sus funciones y el 69.4% respondió conocerlo y la forma en que contribuye a sus actividades.
 - Los procedimientos "*Realización de talleres y actividades lúdico pedagógicas para las niñas y niños inscritos al Curso Ordinario de la Estancia Infantil*", "*Organización de cursos vacacionales de la Estancia Infantil*" e "*Inscripción y reinscripción de las hijas e hijos de las servidoras y servidores públicos de la SCJN al Curso Ordinario de la Estancia Infantil*", debieran conocerlos y aplicarlos el personal adscrito a la Subdirección de Cursos y Talleres, sin embargo, el 36.4% respondió que los procedimientos no son aplicables a sus funciones, el 18.2% manifestó no conocerlos y el 45.4% respondió conocerlos y la forma en que contribuyen a sus actividades.

En este sentido los manuales de *Organización Específico* y de *Procedimientos*, constituyen herramientas de apoyo para guiar al personal en la realización de sus actividades y al logro de los objetivos y metas.

Recomendación Preventiva

2.1 La Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa deberá de hacer del conocimiento del personal adscrito al CENDI los Manuales de Organización Específico y de Procedimientos, y explicar la importancia del conocimiento y aplicación de los mismos.

Tres

Desconocimiento de la “Guía Operativa para la Organización y Funcionamiento de los Servicios de Educación Inicial, Básica, Especial y para Adultos de las Escuelas en la Ciudad de México”.

Respecto del conocimiento que el personal del CENDI tiene de la *Guía Operativa* (cuya definición quedó establecida en el Apartado III. Antecedentes), a través de los cuestionarios de control aplicados, se detectó lo siguiente:

- a) El 75% del personal de la Subdirección Pedagógica respondió que la *Guía Operativa* no es aplicable para el desarrollo y ejecución de las funciones que realiza, el 11.1% no respondió la pregunta, el 2.8% señaló conocerla pero no indicó la forma en que contribuye a sus actividades y el 11.1% contestó conocerla y la manera en que contribuye a sus actividades.
- b) De 5 servidores públicos adscritos a la Subdirección de Cursos y Talleres que debieran conocer la *Guía Operativa*, el 40% manifestaron que no es aplicable para el desarrollo y ejecución de las funciones que realiza (profesores de Danza e Inglés), otro 40% señalaron no conocer dicho documento normativo (profesores de Música e Inglés) y el 20% contestó conocer dicho documento y la forma en que contribuye a sus actividades (profesor de educación física).
- c) El 28.6% del personal de la Subdirección Técnica contestó que la *Guía Operativa* no es aplicable para el desarrollo y ejecución de las funciones que realiza, el 28.6% no respondió la pregunta y el 21.4% señaló no conocer el documento y otro 21.4% respondió conocer la *Guía Operativa* y la forma en que contribuye a sus actividades.
- d) El 76.9% del personal adscrito a la Dirección y a la Coordinación Administrativa del CENDI, afirmaron que la *Guía Operativa* no es aplicable para el desarrollo y ejecución de las funciones que realiza, el 7.7% indica no conocer el documento, otro 7.7% no respondió la pregunta y el 7.7% manifestó conocer el documento normativo y la forma en que contribuye a sus actividades.

Se solicitó a la DGRHIA la evidencia documental de la forma en que se dio a conocer al personal adscrito al CENDI la Guía Operativa aplicable al ciclo escolar 2016-2017. Al respecto, la DGRHIA proporcionó copia de la carátula de la Guía Operativa con algunas firmas al reverso del documento, las cuales señala en su oficio de respuesta que dichas firmas corresponden al acuse de recibido del personal adscrito al CENDI.

No obstante, en el documento proporcionado por la DGRHIA solamente consta la firma de 12 servidoras públicas adscritas a la Subdirección Pedagógica, siendo que dicha área está integrada por 37 trabajadoras, es decir, que únicamente se dio a conocer la Guía Operativa al 32.4% del personal adscrito a la Subdirección Pedagógica. Cuatro de las personas que firmaron manifestaron que la Guía Operativa no es aplicable para las funciones que realiza y tres no respondieron la pregunta.

Adicionalmente, no se utilizó el formato establecido en el apartado VII, *Difusión del Documento* de la Guía Operativa, el cual contiene la siguiente leyenda (además de los espacios destinados para estampar las firmas correspondientes):

"Los firmantes dan fe de que el presente documento fue difundido entre el personal del plantel educativo para su pleno conocimiento como instrumento operativo normativo de la organización y funcionamiento del servicio educativo".

Aunado a lo anterior la DGRHIA no proporcionó evidencia documental de que se haya dado a conocer la Guía Operativa al resto del personal administrativo y docente considerado como parte de la comunidad educativa.

Por la falta de conocimiento y aplicación de la *Guía Operativa* por parte del personal del CENDI, se incumplió el primer párrafo de la Introducción y los numerales 1, 2 y 57, del citado documento normativo, que respectivamente establecen:

"Introducción

[...] Se trata de un documento de carácter operativo normativo de observancia general, cuya normatividad contenida es de aplicación obligatoria para los integrantes de la comunidad educativa, acorde con las necesidades de operación en el funcionamiento de los servicios educativos".

"1. La presente Guía es un compendio de reglas constituido por un documento de trabajo de carácter operativo de observancia general [...] La normatividad contenida en la presente es de carácter obligatorio y de aplicación general para todos los actores que intervienen en el proceso educativo: integrantes de las comunidades educativas de los planteles y autoridades educativas. Regula así, la operación del personal con funciones directivas, docentes, administrativas, de asesoría técnico pedagógica temporal y permanente, de apoyo y asistencia a la educación de las escuelas de Educación Inicial, Básica (Preescolar, Primaria, Secundaria) [...]"

"2. La autoridades educativas y escolares responsables de los servicios, difundirán y vigilarán el cumplimiento de la presente Guía. [...] Este documento se dará a conocer a toda la comunidad educativa en la primera reunión de trabajo del Ciclo Escolar 2016-2017 y deberá ser firmado de conocimiento por todo el personal del plantel en la parte final del mismo como evidencia de su difusión..."

"57 [...]"

Responsabilidad de Docentes

Conocer y aplicar los documentos normativos y de organización escolar expedidos por la SEP a través de la AFSEDF y los de carácter interno del plantel educativo y firmar de enterado.

Responsabilidad del personal administrativo y/o personas que no son docentes que forman parte del plantel

Conocer y aplicar los documentos normativos y de organización escolar expedidos por la SEP a través de la AFSEDF y los de carácter interno del plantel.

Responsabilidad del Director del plantel educativo y Subdirector de Gestión Escolar

Dar a conocer a la comunidad educativa los documentos normativos y de organización escolar expedidos por la SEP a través de la AFSEDF y los de carácter interno del plantel.”

Recomendación Preventiva

3.1 La Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa a través de la Dirección del CENDI, deberá proporcionar evidencia documental de que dio a conocer al personal adscrito al CENDI para su aplicación la “*Guía Operativa para la Organización y Funcionamiento de los Servicios de Educación Inicial, Básica, Especial y para Adultos de las Escuelas en la Ciudad de México*”, emitida por la Secretaría de Educación Pública correspondiente al ciclo escolar 2017-2018, mediante el formato establecido en dicha Guía.

Cuatro**Desconocimiento del documento denominado “*Ruta de Mejora*” por parte del personal adscrito al CENDI.**

La DGRHIA proporcionó la *Ruta de Mejora* del CENDI que aplicó en el ciclo escolar 2016-2017, que fue la misma que utilizó en el ciclo 2015-2016, la cual contempla cuatro aspectos formativos: 1. “*Convivencia escolar*”, 2. “*Mejora de los Aprendizajes*”, 3. “*Normalidad Mínima*” y 4. “*Alto al riesgo, el abandono y la deserción escolar*”; cada uno con sus respectivos objetivos, metas y acciones a desarrollar.

Conjuntamente con la Directora del plantel educativo se verificó el cumplimiento de las principales acciones establecidas en la *Ruta de Mejora*, proporcionando el soporte documental correspondiente.

No obstante, que la Dirección del CENDI demostró el cumplimiento de la elaboración y seguimiento de la *Ruta de Mejora* del ciclo escolar 2016-2017, no todo el personal docente tiene conocimiento de dicha herramienta administrativa, lo que se determinó a través de la aplicación de cuestionarios, como se muestra a continuación:

- a) El 50% del personal de la Subdirección Pedagógica respondió que la *Ruta de Mejora* no es aplicable para el desarrollo y ejecución de sus funciones, el 2.8% respondió no conocer el documento, otro 2.8% señaló conocerla pero no la forma en que contribuye a sus

actividades y el 44.4% respondió conocer el documento y señaló la manera en que contribuye a sus actividades.

- b) Los profesores de Música y Danza (40%) adscritos a la Subdirección de Cursos y Talleres manifestaron que la *Ruta de Mejora* no es aplicable para el desarrollo y ejecución de las funciones que realiza, el Profesor de Educación Física (20%) indicó desconocer el documento y las dos profesoras de inglés (40%) respondieron conocer el documento y señalaron la forma en que contribuye a sus actividades.
- c) El 35.7% del personal de la Subdirección Técnica manifestó no conocer la *Ruta de Mejora*, otro 35.7% no respondió la pregunta, el 14.3% señaló que el documento no es aplicable para el desarrollo y ejecución de sus funciones y el otro 14.3% contestó conocerla e indicó la forma en que contribuye a sus actividades.

Mediante oficio se solicitó a la DGRHIA la evidencia documental de la forma en que se dio a conocer al personal adscrito al CENDI la Ruta de Mejora correspondiente al ciclo escolar 2016-2017.

Al respecto, la DGRHIA manifestó lo siguiente:

"Con respecto a la Ruta de Mejora, se informa que se trata de un documento que se elabora conjuntamente con las maestras en el Consejo Técnico Escolar, del cual toman conocimiento en dicha oportunidad".

Sin embargo, los resultados de los cuestionarios aplicados al personal docente y administrativo no corresponden a lo manifestado por el área auditada, ya que en su mayoría manifestaron que la Ruta de Mejora no es aplicable a sus funciones, o respondieron no conocerla.

Por la falta de conocimiento y participación por parte de todo el personal adscrito al CENDI en los procesos de planeación, implementación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de la *Ruta de Mejora*, no se da cumplimiento al último párrafo del numeral 266 de la *Guía Operativa*, que establece:

"En los procesos de planeación, implementación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de la Ruta de Mejora del plantel educativo, participarán todos los miembros de la comunidad escolar; personal directivo, docente, administrativo, de apoyo y asistencia a la educación, asesores técnico pedagógicos, personal de asesoría y asistencia a la escuela, [...] y en general todo aquel personal adscrito al centro de trabajo, con el objetivo de incluir en sus objetivos y metas, la participación de alumnos y padres, madres de familia o tutores".

Asimismo, los numerales 138, cuarto párrafo, 191, 200, 201 de la *Guía Operativa*, respectivamente disponen lo siguiente:

"138 [...] Los docentes de Educación Física realizarán las reuniones (programadas en su planeación anual o extraordinarias en caso de ser necesario) con los padres, madres de familia o tutores para informarles sobre el avance del aprendizaje de sus hijos en el marco de la Ruta de Mejora del plantel educativo."

"191. El personal de Enseñanza Musical, Segunda lengua: Inglés y Educación Física adscrito a los CENDI, jardines de niños, escuelas primarias, secundarias y en los CAM, será considerado como personal docente."

"3.1.3 PERSONAL DE EDUCACIÓN FÍSICA"

"200. Deberá desarrollar la práctica docente en las sesiones de Educación Física en los grupos asignados conforme a la Dirección del plantel educativo de adscripción, y de acuerdo con los alcances establecidos por la Ruta de Mejora del plantel [...]".

"201. Deberán participar en las reuniones del CTE de las escuelas de acuerdo con su horario y se sumarán a la Ruta de Mejora del plantel educativo".

- d) Mediante oficio se solicitó el informe general basado en la Ruta de Mejora sobre el alcance de objetivos y metas, con base en los resultados de aprendizaje escolar de los alumnos del ciclo escolar 2016-2017, a que hace referencia la Guía Operativa.

En ese sentido, mediante oficio la Dirección del CENDI manifestó lo siguiente:

"Se informa que al concluir el ciclo escolar, la titular de grupo elabora un documento en donde se describe de cada niña y niño sus fortalezas, áreas de oportunidad y se emiten recomendaciones para la titular del siguiente grupo. Por contener datos personales de los menores, no es factible posible proporcionarlos; sin embargo, los documentos se encuentran a su disposición para consulta en las instalaciones del CENDI. Se proporciona como referencia un ejemplar sin datos personales en formato PDF (Disco compacto adjunto, Carpeta 12).

Como se mencionó, en el apartado III. Antecedentes del presente informe, se omitió consultar la información personal de los menores; sin embargo, el informe que solicitó este órgano de fiscalización es el establecido en el numeral 271 de la Guía Operativa, el cual refiere un informe general que debió presentarse en la última reunión del Consejo Técnico Escolar, por lo que la DGRHIA no proporcionó evidencia documental de haber dado cabal cumplimiento al numeral normativo invocado, que establece:

"271. En la última reunión del CTE, el cuerpo colegiado presentará un informe general basado en la Ruta de Mejora sobre el alcance de objetivos y metas, con base en los resultados de aprendizaje escolar de los alumnos, lo cual orientará la toma de decisiones para el siguiente ciclo escolar."

Cabe mencionar que de la lectura a las observaciones realizadas al CENDI por parte de la autoridad educativa a través de las supervisiones realizadas por la Coordinación Sectorial de Educación Preescolar Zona Escolar Preescolar 57, no se detectó observación alguna respecto al conocimiento y aplicación de la Guía Operativa y de la Ruta de Mejora, durante el ciclo escolar 2016-2017.

Los comentarios y sugerencias emitidos por la autoridad educativa correspondieron a recomendaciones para que el personal del CENDI participe en cursos relacionados con maltrato infantil, abuso sexual y acoso escolar, debido al incremento a nivel nacional de dichas incidencias, así como la integración al plan docente de las actividades permanentes y la referencia de los productos esperados en la formación de los menores, los cuales de acuerdo a lo reportado por la DGRHIA estos dos últimos ya fueron atendidos, quedando pendiente la capacitación del personal en los temas citados.

Recomendación Preventiva

4.1 La Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa a través de la Dirección del CENDI deberá fomentar la participación de todos los miembros de la comunidad escolar en los procesos de planeación, implementación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de la Ruta de Mejora del plantel educativo.

Cinco

Áreas de oportunidad identificadas por el personal del CENDI.

Como resultado de la aplicación de los cuestionarios de control, el personal del CENDI identificó las siguientes áreas de oportunidad para el desarrollo de sus actividades y contribuir a la mejora del servicio:

- a) En la Subdirección Pedagógica, el 50% del personal identifica como área de oportunidad la capacitación y el 25% proponen realizar rutinas de trabajo de acuerdo a los horarios establecidos, el 2.8% propuso mejorar los canales de comunicación con toda la población educativa y registrar las asesorías al personal, dar seguimiento a los acuerdos establecidos, el 2.8% señala que las áreas de oportunidad se presentan durante las actividades diarias, el 2.8% requiere de tiempo para planificar las actividades, el 2.8% señala que las áreas de oportunidad se presentan en el aula con el grupo y el 13.8% no respondió.
- b) En la Subdirección de Cursos y Talleres, el 18.2% indican mejorar la comunicación; otro 18.2% señala optimizar los talleres y mejorar organización y distribución de horarios; el 27.3% propone contribuir al desarrollo de la inteligencia emocional; el 18.2% opina iniciar a los pequeños en la apreciación artística; el 27.3% sugiere desarrollar la creatividad y el 18.2% recomienda desarrollar el pensamiento crítico, (hay personas que realizaron más de dos propuestas, por lo que puede duplicarse en alguno de los porcentajes señalados).
- c) En la Subdirección Técnica, el 28.6% identifica como área de oportunidad la capacitación, otro 14.3% comenta la necesidad de capacitación en nutrición y cocina; el 21.4% sugiere el expediente electrónico; El 21.4% señala que se apruebe la ventanilla única para inscripciones para curso ordinario y extraordinario y el 14.3% señala agilizar los tiempos de atención.
- d) Del personal de la Dirección y de la Coordinación Administrativa, el 7.7% opina aplicar el instrumento de visita a salas, acceder a mejor tecnología para modernizar algunos procedimientos, mejorar el entorno del CENDI, realizar adecuaciones al inmueble que permita evacuarlo con oportunidad en caso de desastre; el 7.7% propone asistir a más cursos, 7.7% señala seguir contando con el material a tiempo y el 76.9% no respondió.

Sugerencia.

5.1 La Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, deberá evaluar la viabilidad para atender las áreas de oportunidad identificadas por el personal del CENDI, y en su caso incluirlas dentro de la Ruta de Mejora del plantel educativo.

Seis

Cumplimiento de metas establecidas en el Programa Anual de Trabajo de 2017 para el CENDI.

El Programa Anual de Trabajo (PAT) de la DGRHIA para el año de 2017, estableció para el CENDI dos Subprogramas y seis metas, las cuales se reportaron como cumplidas, y se analizan a continuación:

1. Del Subprograma "*Actividades Extracurriculares para los hijos de los trabajadores(as)*", se observó que la DGRHIA para el cálculo del cumplimiento de las metas establecidas para los cursos de primavera y verano, promedió los resultados de las encuestas aplicadas a los menores con los de los padres de familia, lo que se considera que no es objetivo, ya que se combina la opinión de los menores que viven la experiencia de las actividades que se desarrollan en los citados cursos, con la de los padres de familia cuya necesidad de custodia de sus hijos es cubierta por el CENDI a través de dichas actividades, por lo que estos últimos siempre opinarán satisfactoriamente.

Al analizar por separado los resultados de las encuestas aplicadas a los menores y a sus padres, se determinó lo siguiente:

- a) Para la meta "*Lograr que el 90% de las encuestas realizadas a los participantes encuentren satisfactorias las actividades realizadas en el curso primavera*", (las actividades consistieron en cantos, juegos y salidas a diversos lugares), los menores calificaron el curso de primavera con un nivel de satisfacción del 87.5% y los padres de familia con el 97.0%, que de haberse considerado por separado, el grado de satisfacción de los menores no cumpliría con la meta.

De los resultados de las encuestas por grupo que se conformó para el curso de primavera, en el que participaron 80 menores, se observó lo siguiente:

Resultados de las encuestas aplicadas a los menores por grupo.		
Grupo	% de menores encuestados satisfechos	% de menores que calificaron que el servicio les gustó poco o regular
1	94%	6%
2	81%	19%
3	100%	0%
4	79%	21%
Totales		

Del cuadro anterior, se puede observar que los menores que formaron parte de los grupos 2 y 4, reportaron un nivel de satisfacción del 81% y 79% respectivamente, por debajo de la meta establecida.

- b) Para la meta *“Lograr que el 90% de las encuestas realizadas a los participantes encuentren satisfactorias las actividades realizadas en el curso de verano”*, se determinó que en el caso de los menores no se logró el resultado esperado ya que se obtuvo el 86% de satisfacción, tratándose de los padres de familia se superó la meta con el 100% de satisfacción.

Los resultados de las encuestas por grupo, de un total de 136 menores que participaron en el curso de verano, son los siguientes:

Resultados de las encuestas aplicadas a los menores por grupo		
Grupo	% de menores encuestados satisfechos	% de menores que calificaron que el servicio les gustó poco o regular
1	100%	0%
2	84%	16%
3	96%	4%
4	95%	5%
5	88%	12%
6	52%	48%
Totales		

En el cuadro anterior se puede observar, que los resultados de las encuestas aplicadas a los menores de los grupos 2, 5 y 6 no lograron la meta establecida del 90% de satisfacción respecto a las actividades que se llevaron a cabo, en el que llama la atención el 52% de satisfacción de los menores que integraron el grupo 6.

Lo anterior, se determinó de acuerdo a los criterios señalados por la DGRHIA para evaluar el grado de satisfacción de los encuestados, que en el caso de las metas señaladas, en los formatos de encuesta se establecieron tres posibles respuestas para evaluar el gusto por el curso primavera o verano, los cuales consistieron en: *“Mucho”*, *“Regular”* o *“Poco”*. Por lo que de acuerdo a lo indicado mediante oficio por el área auditada se consideró como satisfactorio las respuestas señaladas como *“Mucho”* y como no satisfactorias las calificadas como *“Poco”* o *“Regular”*.

No obstante, en otras encuestas, se establecieron como posibles respuestas para evaluar la satisfacción del usuario las siguientes: *“Siempre”*, *“Casi Siempre”*, *“Algunas Veces”*, *“Casi Nunca”*, *“Nunca”*, *“No Sé”*. En donde el término *“Algunas Veces”* podría ser muy subjetivo y considerarse el equivalente al término *“Regular”* señalado en párrafo anterior. No obstante, la DGRHIA lo considera como satisfactorio para evaluar el servicio.

- c) En el caso del curso ordinario; a diferencia de las metas establecidas para los cursos de primavera y verano; se establecieron metas por separado para medir la satisfacción de los menores y de los padres de familia, tales como: *“Lograr que el 80% de las encuestas realizadas a los menores se encuentren satisfactorias por las actividades*

realizadas en el curso ordinario” y “Lograr que el 90% de las encuestas realizadas a los padres de familia se encuentren satisfactorias por las actividades realizadas en el curso ordinario”, las cuales lograron los resultados esperados del 80% y 90% de satisfacción respectivamente.

Del análisis de las encuestas por tipo de taller se determinaron áreas de oportunidad a partir de los resultados de nivel de aceptación:

Nivel de aceptación de los talleres		
Valor de referencia: 22 encuestas favorables=100% de aceptación		
Nombre del taller	Total de encuestas favorables	% de aceptación
1. Iniciación al deporte	12	55%
2. Artesanías	9	41%
3. Danza	8	36%
4. Computación	7	32%
5. Cocina	6	27%
6. Lectura	5	23%
7. Apoyo a tareas	4	18%
8. Inglés	4	18%
9. Música	4	18%

2. Con relación al Subprograma “Educación Inicial Preescolar y Nutrición Infantil para los Hijos(as) de los Trabajadores(ras)” se cumplieron satisfactoriamente las dos metas establecidas:

- a) La meta “Lograr el 92% de satisfacción en las encuestas del servicio de los usuarios del CENDI”, se cumplió al resultar satisfactorias las encuestas aplicadas a los padres y a los menores.
- b) Con relación a la meta “Lograr la certificación del distintivo H”, según fotocopia proporcionada por la DGRHIA, el distintivo “H” fue otorgado al comedor infantil del CENDI por cumplir con los estándares de calidad en el Programa Manejo Higiénico de los Alimentos Establecidos en la NMX-F-605-NORMEX-2015.

Recomendación Preventiva

6.1 La Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa a través de la Dirección del CENDI, deberá establecer una meta que se refiera al grado de satisfacción de los menores y otra para los padres de familia, respecto a las actividades que se desarrollan en los cursos primavera y verano.

6.2 La Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa a través de la Dirección del CENDI, deberá establecer criterios más objetivos para la evaluación del nivel de satisfacción de los usuarios, en el que se utilice respuestas que no den lugar a duda como por ejemplo: “satisfecho” o “no satisfecho”, en sustitución de los que se están

JCD/DM/MD/G/JMMC

utilizando: “Mucho”, “Regular”, “Poco”, “Siempre”, “Casi Siempre”, “Algunas Veces”, “Casi Nunca”, “Nunca”, “No Sé”.

Siete.

Falta de integración del Comité de Seguridad y Emergencia Escolar.

Mediante oficio se solicitó a la DGRHIA las minutas o actas del Comité de Seguridad y Emergencia Escolar, a lo que la unidad auditada respondió:

“[...] se informa que no se cuenta con un órgano colegiado de esa naturaleza y que el CENDI no tiene la obligación normativa o atribución para constituirlo; sin embargo, se proporciona el Programa Interno de Protección Civil y las bitácoras de los simulacros realizados en el CENDI durante el ejercicio en revisión.”

No obstante, que en el Manual de Organización Especifico de la DGRHIA se establece dentro de las funciones de la Dirección del CENDI la siguiente:

“- Establecer al inicio del ciclo escolar: el Consejo Técnico Escolar y el Comité de Seguridad y Emergencia Escolar, para cumplir con normatividad vigente”.

Es importante mencionar que la Guía Operativa en el numeral 303 establece la obligación de integrar un Comité Interno de Seguridad Escolar, como se indica a continuación:

“303. El Comité Interno de Seguridad Escolar quedará constituido al inicio del ciclo escolar. Para ello, el Director del plantel educativo o el Subdirector de Gestión Escolar convocará por escrito o mediante correo electrónico a una reunión al personal docente, maestros especialistas, promotores, maestro especialista de la UDEEI, expresión y apreciación artística, Educación Física y de proyectos de atención diferenciada”.

“El Director del plantel educativo o el Subdirector de Gestión Escolar y el Comité Interno de Seguridad Escolar serán los responsables de reportar la información señalada por el PISE a través de su aplicativo de cómputo disponible en el sitio web de la AFSEDF en la siguiente dirección: <http://www3.sepdf.gob.mx/pise>”.

Además, de que el numeral 304 de la Guía Operativa dispone lo siguiente:

“304. Dicho comité, elaborará en línea el PISE del plantel educativo y desarrollará las acciones correspondientes. Deberá considerar como línea de acción primordial exhortar a padres, madres de familia o tutores a que se aseguren que sus hijos no lleven a la escuela armas, objetos de valor o sustancias nocivas que puedan alterar la actividad escolar y poner en riesgo la integridad física de la comunidad escolar”.

Por lo que la DGRHIA, deberá proporcionar evidencia documental del cumplimiento de los numerales 303 y 304 de la Guía Operativa, así como del Programa Interno de Seguridad Escolar (PISE) y del Manual de Organización Especifico.

Recomendación Preventiva

7.1 La Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa a través de la Dirección del CENDI deberá integrar el órgano de Seguridad Escolar de conformidad a lo establecido en el Manual de Organización Específico y la "Guía Operativa para la Organización y Funcionamiento de los Servicios de Educación Inicial, Básica, Especial y para Adultos de las Escuelas en la Ciudad de México", y proporcionar evidencia del cumplimiento del Programa Interno de Seguridad Escolar (PISE).

Ocho

Deficiencias en el control de vales de gasolina.

Con base en el análisis de la información que el CENDI proporcionó relativa a la dotación de vales de gasolina, bitácoras de recorridos de los vehículos autorizados y del control que lleva de los vales de gasolina correspondiente al periodo de enero a diciembre de 2017, se identificaron las siguientes debilidades de control:

- a) El CENDI no proporcionó la documentación suficiente que acredite y de transparencia al ejercicio de recursos presupuestales por \$8,000.00 (ocho mil pesos 00/100M.N.) conforme a lo siguiente:

En los meses de enero y marzo de 2017, a través de la Dirección General de Recursos Materiales se dotó al CENDI de vales de gasolina por la cantidad de \$8,600.00 (ocho mil seiscientos pesos 00/100M.N.), para atender los consumos de dos vehículos asignados para el servicio de transporte de los trabajadores de este Alto Tribunal, de sus lugares de trabajo a dicho centro educativo y viceversa.

Para la comprobación de la forma en que se utilizaron los vales de gasolina, el CENDI entregó a esta Dirección General de Auditoría formatos denominados "Comprobación del consumo de gasolina" (bitácoras), de los cuales, se detectó que los correspondientes a los meses de enero y marzo de 2017, carecen de información suficiente que asegure y transparente el ejercicio del gasto como es: monto del vale, litros suministrados y nombre del usuario; además de no contar con las firmas de la persona que elaboró ni de la que autorizó dicha comprobación, así como tampoco se proporcionaron los comprobantes emitidos por el proveedor de gasolina, que constate que se realizó la carga del combustible.

Mes de 2017	Dotación	Comprobantes por:	Diferencia sin comprobantes
Enero	\$4,150.00	\$ 0	\$4,150.00
Marzo	\$4,450.00	\$600.00	\$3,850.00
Totales	\$8,600.00	\$600.00	\$8,000.00

- b) En marzo de 2017 se reportaron consumos de gasolina por \$600.00 (seiscientos pesos 00/100M.N.) de un vehículo distinto a los asignados al CENDI, ya que de acuerdo al número

de placa y los registros en el SIA, dicho vehículo está asignado al área de programas sociales.

- c) Conforme a los registros del SIA, el presupuesto ejercido por el CENDI en la partida 26103 "Combustibles, lubricantes y aditivos para vehículos" fue por \$46,658.15 (cuarenta y seis mil seiscientos cincuenta y ocho pesos 15/100M.N.), sin embargo en los controles del CENDI se cuantifica un monto por \$45,150.00 (cuarenta y cinco mil ciento cincuenta pesos 00/100 M.N.) de lo que resulta una diferencia de \$1,508.15 (mil quinientos ocho pesos 15/100 M.N.), misma que está integrada como a continuación se muestra:

Periodo	Registros en SIA	Controles del CENDI	Diferencia
Enero	\$0	\$4,150.00	-\$4,150.00
Febrero	\$0	\$4,150.00	-\$4,150.00
Marzo	\$0	\$4,450.00	-\$4,450.00
Abril	\$2,781.26	\$4,400.00	-\$1618.74
Mayo	\$0	\$3,350.00	-\$3,350.00
Junio	\$4,197.17	\$4,450.00	-\$252.83
Julio	\$0	\$2,600.00	-\$2,600.00
Agosto	\$0	\$4,200.00	-\$4,200.00
Septiembre	\$0	\$2,600.00	-\$2,600.00
Octubre	\$12,231.76	\$4,400.00	\$7,831.76
Noviembre	\$18,827.10	\$4,400.00	\$14,427.10
Diciembre	\$8,620.86	\$2,000.00	\$6,620.86
Totales	\$46,658.15	\$45,150.00	\$1,508.15

Recomendación preventiva

- 8.1 La Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa a través de la Dirección del CENDI deberá fortalecer el control de vales de gasolina que tiene implementado, registrando toda la información requerida en el formato establecido.

Mediante oficio CSCJN/DGA/DED/227/2018 notificado el 21 de marzo de 2018, se dieron a conocer a la DGRHIA, los resultados preliminares de la presente auditoría, que en caso de considerarlo conveniente remitiera las justificaciones y aclaraciones pertinentes dentro del plazo de cinco días hábiles.

Con el oficio DGRHIA/166/2018 del 4 de abril de 2018, ya vencido el plazo para presentar las consideraciones, la DGRHIA solicitó un ejercicio de confronta. Al respecto, a través del oficio CSCJN/DGA/DED/280/2018 del 5 de abril de 2018, se le informó al área evaluada que no existía ningún inconveniente para que se llevara a cabo.

Mediante correo electrónico del 13 de abril de 2018, la DGRHIA pospuso la confronta para el 17 de abril de 2018, y se acordó que el área evaluada enviaría sus comentarios a la brevedad.

En ese sentido, con el oficio DGRHIA/223/2018, recibido por la Dirección General de Auditoría el 9 de mayo de 2018, la DGRHIA envió diversa información fuera de los plazos establecidos, por lo que los resultados señalados en el presente documento no se modificaron.

V. CONCLUSIÓN.

La revisión se practicó con base en la información proporcionada por la unidad auditada, atendiendo a los ordenamientos legales, las disposiciones normativas aplicables a la naturaleza de las operaciones revisadas y a la normativa institucional. En consecuencia, existe una base razonable para sustentar la opinión.

Se observó falta de conocimiento de la misión, visión, objetivos, Programa Anual de Trabajo de 2017, subprogramas y metas que lo integran, por la mayoría del personal adscrito al CENDI.

Se detectó, falta de conocimiento de los manuales administrativos de organización y de procedimientos, así como de la normatividad emitida por la Secretaría de Educación Pública, en específico de la *“Guía Operativa para la Organización y Funcionamiento de los Servicios de Educación Inicial, Básica, Especial y para Adultos de las Escuelas en la Ciudad de México”*, así como del documento denominado Ruta de Mejora, ya que sólo una minoría respondió conocerlos.

Se detectaron áreas de oportunidad para mejorar los servicios que presta el CENDI a través de los cursos de primavera y verano de 2017.

Se observaron debilidades de control en la administración de vales de gasolina.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN



Lic. Juan Claudio Delgado Ortiz Mena
Contralor

CONTRALORÍA

Lic. Manuel Díaz Infante Gómez
Director General de Auditoría

Lic. José Manuel Martínez Cortés
Director de Evaluación del Desempeño