



DESPACHO
CASCIO & DÍAZ
& ASOCIADOS S.C.P.

CONSULTORÍA CONTABLE, FISCAL, FINANCIERA & GUBERNAMENTAL
AUDITORÍA & PROYECTOS

***INFORME FINAL DE EVALUACIÓN ESPECÍFICA DE DESEMPEÑO AL
PROGRAMA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE TIPO
BASICO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2017 CON BASE EN
INDICADORES ESTRATÉGICOS Y DE GESTIÓN.***

INFORME EJECUTIVO

EJERCICIO 2017

***INFORME FINAL DE EVALUACIÓN ESPECÍFICA DE DESEMPEÑO AL
PROGRAMA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE TIPO
BASICO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2017 CON BASE EN
INDICADORES ESTRATÉGICOS Y DE GESTIÓN.***

INFORME EJECUTIVO

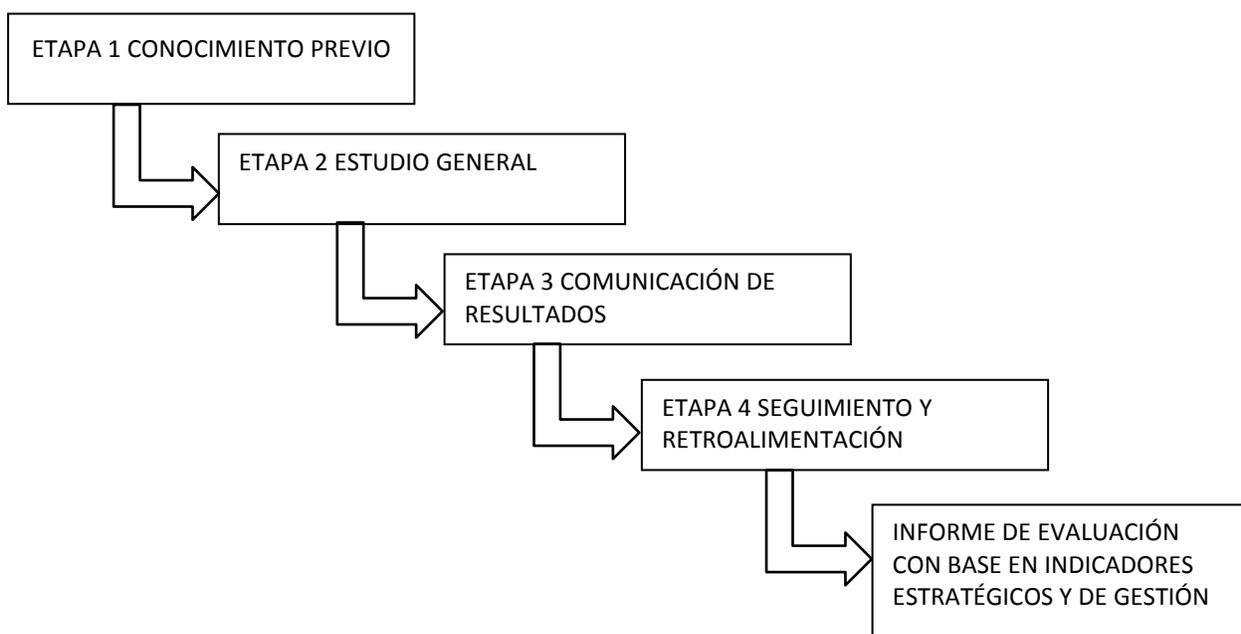
Contenido

I. METODOLOGÍA UTILIZADA ASÍ COMO LOS INSTRUMENTOS QUE SE UTILIZARON PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	3
II. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVO ESPECÍFICOS DE LA EVALUACIÓN.....	6
III. PLANIFICACIÓN Y DISEÑO	7
IV. COBERTURA	14
V. ANÁLISIS FINANCIEROS.....	17
VI. NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DEL PBR.	19
VII. ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE MEJORA	20
VIII. ANÁLISIS FODA.....	22
IX. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN.....	25
X. PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	27
XI. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS EVALUADOS	29
XII. DATOS DEL DESPACHO EVALUADOR.....	39

I. METODOLOGÍA UTILIZADA ASÍ COMO LOS INSTRUMENTOS QUE SE UTILIZARON PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

METODOLOGÍA GENERAL

La metodología que usaremos se dividirá en 4 etapas, las cuales son:



Etapa 1: conocimiento previo.

FASE DE DIAGNOSTICO

Como parte del inicio de la evaluación se recurre primero a un análisis general, es decir una familiarización con las diversas acciones y procedimientos que se llevan a cabo en los diversos programas.

Con esto se tendrá un conocimiento general de cuáles son los objetivos de la actividad, como van determinar y lograr los resultados.

De esto se desprenderá el grado, alcance y oportunidad de las pruebas a aplicar, verificando el apego a lo establecido en las Normas y Lineamientos aplicables a este Fondo con su componente respectivo.

Actividades específicas

- Diagnóstico y aseguramiento de las condiciones previas para la evaluación.
- Claridad en la identificación de funciones.
- Determinación y conciliación de necesidades.
- Preparación de los sujetos que se van a evaluar y legalización del proceso de evaluación.
- Selección, elaboración y/o reelaboración de los instrumentos de trabajo.
- Elaboración del plan de trabajo

Etapa 2. Estudio General

Definir las áreas críticas, para así llegar a establecer las causas últimas de los problemas. Se debe poner hincapié en los sistemas de control internos administrativos y gestión de cada programa.

Actividades específicas

- Coordinación y congruencia con los lineamientos normativos.
- Asignación y manejo de recursos
- Sistematización de la información
- Control y seguimiento sistemático del plan de trabajo.
- Controles parciales al finalizar cada período del curso.
- Regulación y ajuste en función de las principales dificultades.
- Entrevistas con los responsables operativos del proyecto.

FASE DE ANÁLISIS DE CONTROL

El siguiente paso requiere la aplicación de diferentes procedimientos de revisión al desempeño para que se examinen determinadas partidas cualitativas y cuantitativas; el tamaño de esta dependerá de su propio criterio basado en el grado de confianza que sea necesario para que represente razonablemente la información de la cual se seleccionó.

Esto implicará entrevistas, revisiones documentales, revisiones físicas, o combinaciones de diversos procedimientos para obtener una opinión razonable de lo que acontece.

Etapa 3. Comunicación de Resultados

Proporcionar una opinión y evaluación independiente en relación a la materia sometida a examen, con su evidencia correspondiente.

Actividades específicas

- Sistema de evaluación y matriz de indicadores para resultados.
- Análisis de los resultados
- Discusión individual
- Discusión colectiva
- Redacción y discusión del informe entre los evaluadores y los evaluados.
- Toma de decisiones.

FASE DE CONTROL E IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS

Después de la revisión correspondiente se tienen los puntos finos hallados y que requieren que se le preste la atención y cuidado debido para que se corrija y no caiga en errores involuntarios. Procediendo a realizar actos de retroalimentación para que los actos observados sean los que verdaderamente correspondan.

Las observaciones se presentan de forma general resaltando en cada una de ellas las afectaciones existentes en el Control Interno, en las Operaciones y su probable impacto Financiero.

Etapa 4. Seguimiento y retroalimentación.

Validar que existan medidas preventivas a potenciales problemas o correctivas, en su caso, para que todas las observaciones sean solventadas y así tener la evidencia de que las debilidades han sido superadas o estén en proceso de solución.

Actividades específica

- Definiciones de proyecciones para la próxima etapa.

II. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVO ESPECÍFICOS DE LA EVALUACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Realizar una Evaluación específica de Desempeño con base a los indicadores estratégicos y de gestión para el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas establecidas, de los Programas con Fuente de Financiamiento del Ramo 11, **Programa para el Desarrollo Profesional Docente Tipo Básico**, ejercido por Los Servicios Educativos del Estado De Quintana Roo durante el periodo comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017 todo ello fundamentado en el artículo 110 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, Título Sexto de la información, transparencia y evaluación Capítulo II de la evaluación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el origen y destino del financiamiento de los programas, así como el comportamiento de su presupuesto en el tiempo.
- Reportar los principales resultados de la operación de cada uno de los programas en términos de eficacia y eficiencia.
- Reportar la evolución en el tiempo de la cobertura de los programas.
- Reportar el avance y evolución de los indicadores de resultados que se encuentran establecidos en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR).
- Determinar los aspectos susceptibles de mejora
- Identificar las principales oportunidades y amenazas de los programa

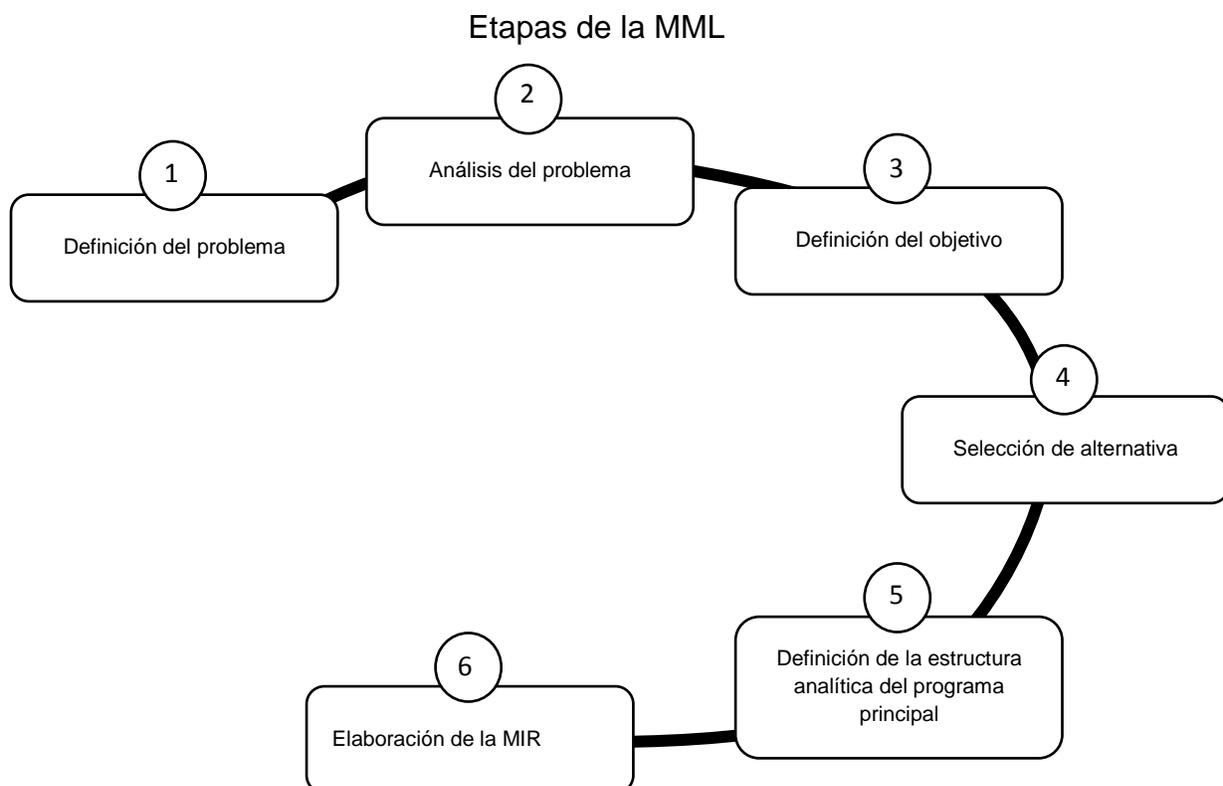
III. PLANIFICACIÓN Y DISEÑO

Metodología de Marco Lógico

La Metodología de Marco Lógico (MML) es una herramienta que facilita el proceso de conceptualización, diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de programas y proyectos, cuyo uso permite:

- Presentar de forma sistemática y lógica los objetivos de un programas y sus relaciones de causalidad;
- Identificar y definir los factores externos al programa que pueden influir en el cumplimiento de los objetivos;
- Evaluar el avance en la consecución de los objetivos, así como examinar el desempeño del programa en todas sus etapas.

Figura: 1 Etapas de la MML



Situación actual del problema.

Dentro de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) para el ejercicio 2017 el Programa para el Desarrollo Profesional Docente Tipo Básico se tuvo un comportamiento constante, ésta refleja un componente el cual según la información proporcionada para éste ejercicio reflejó 5 actividades, sin embargo se tienen aspectos a considerar señalados previamente en el desarrollo de este Informe, los cuales deben coadyuvar en el corto plazo a realizar una MIR apegando su elaboración a la Metodología del Marco Lógico (MML).

Diagnóstico/ evaluación o estudio que muestre la necesidad que se espera resolver.

Definición del Problema.

Consiste en identificar a partir de un diagnóstico, cual de entre las demandas sociales u oportunidades de desarrollo, la prioritaria que tiene posibilidad de ser resuelta a través de la acción gubernamental, y que está alineada con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo (PND), Plan Estatal de Desarrollo (PED) y sus programas derivados.

Se observó que Los Servicios Educativos de Quintana Roo presenta un diagnóstico de un trabajo formalizado de las demandas que tienen prioridad y posibilidad de ser resueltas a través de un estudio de factibilidad, de atender las necesidades de formación continua, actualización y desarrollo profesional del personal docente, personal técnico docente, personal docente con funciones de dirección, personal con funciones de supervisión, personal docente con funciones de asesoría técnico pedagógica, que formen parte del SPD en las Entidades Federativas

Análisis del Problema

Se analiza el origen, comportamiento y consecuencias de la problemática definida, a fin de establecer las causas y su dinámica, así como sus efectos y tendencias de cambio. Este análisis se realiza a través del ordenamiento de las causas y los efectos detectados en un esquema tipo árbol, (Árbol de Problemas), donde el tronco del árbol (problemática)

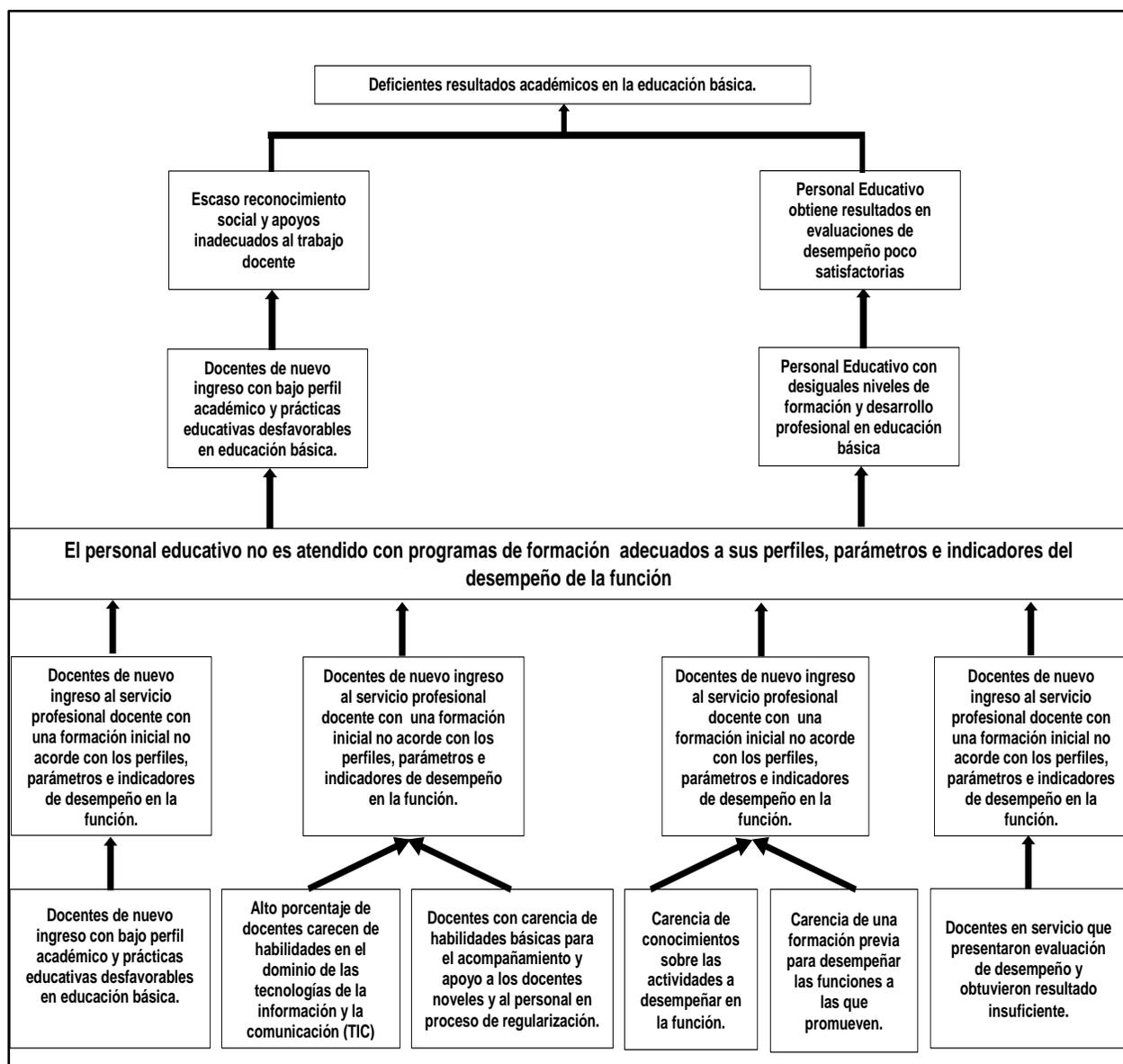
es el punto de partida, las raíces del árbol son las causas y la copa del árbol son los efectos.

Se observa que Los Servicios Educativos de Quintana Roo ejecutó un programa presupuestario por el que si elaboro el árbol de problemas

Programa Presupuestario:

PROGRAMA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE TIPO BASICO

Figura: 2 Árbol De Problemas



Definición del Objetivo

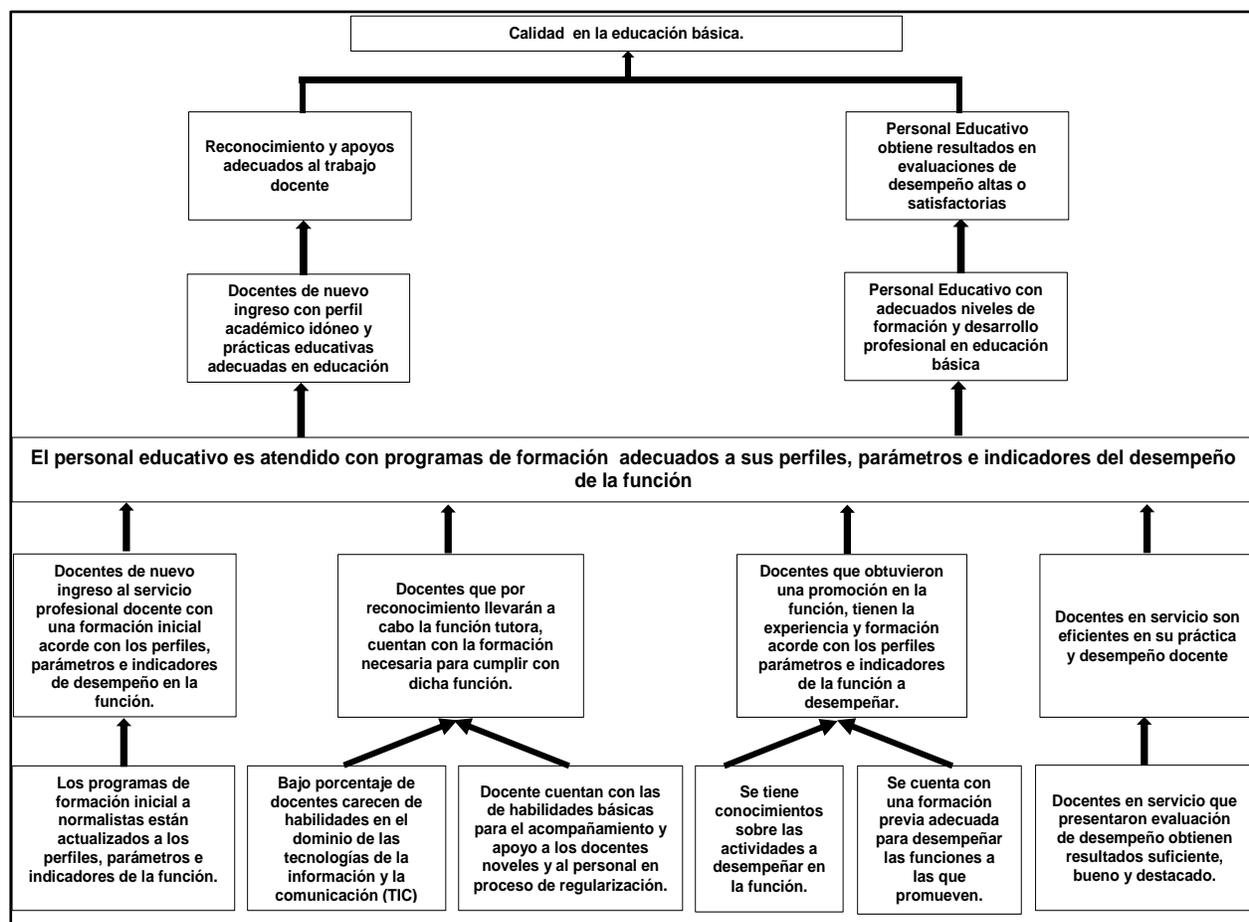
Se define la situación futura a lograr y que solventara las necesidades o problemas identificados previamente. Este análisis se realiza a través del ordenamiento de las causas y los efectos detectados en un esquema tipo árbol, (Árbol de Objetivos), donde el tronco del árbol (Objetivo) es el punto de partida, las raíces del árbol son los medios y la copa del árbol son los fines.

Se observa que Los Servicios Educativos de Quintana Roo ejecutó un programa presupuestario por el que si elaboro el árbol de problemas

Programa Presupuestario:

PROGRAMA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE TIPO BASICO

Figura 3.- Árbol de objetivos.



Selección de Alternativas

A partir del árbol de objetivos se selecciona las opciones de medios que pueden llevarse a cabo con mayores posibilidades de éxito, considerando las restricciones que aplican para cada caso, principalmente las técnicas y presupuestales.

En la aplicación de las etapas de la metodología de marco lógico Los Servicios Educativos de Quintana Roo, presenta los arboles del problema y de objetivos,

Así mismo se cuenta con un documento que permita observar cómo se definió la problemática, y la selección de alternativas y la estructura analítica del programa presupuestario:

Diagnóstico de las necesidades de formación continua, actualización y desarrollo profesional en la entidad.

La SEP, por conducto de la SEB, reconoce la importancia de generar programas, proyectos, materiales en el marco de las atribuciones de la Dirección General de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional de Maestros de Educación Básica para brindar una oferta suficiente y diversificada de opciones formativas en esta materia, fomentando así el desarrollo y mejora de competencias profesionales del personal educativo convirtiéndolos en un componente clave para hacer efectivo el derecho que tienen los niños y adolescentes que cursan la Educación Básica en México a una educación de calidad, en un contexto de equidad e inclusión, por lo que en el marco del Programa para el Desarrollo Profesional Docente. Tipo Básico 2017, implementa la Estrategia Nacional de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional en la Educación Básica. Los Servicios Educativos de Quintana Roo, por conducto de la Dirección de Formación y Desarrollo Profesional Docente, se operan, el Programa de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional, el Programa de Tutoría y Regularización y el Programa de Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela, que tienen el objetivo común de fortalecer las habilidades y competencias del personal educativo de la Entidad con el propósito de contribuir a la formación de mejores ciudadanos quintanarroenses.

Definición de la Estructura Analítica del Programa Presupuestario

Se analiza y relaciona la coherencia entre el problema, necesidad y oportunidad identificada y los objetivos y medios para su solución, así como la secuencia lógica entre los mismos, para esto se compara la cadena de medios-objetivos-fines seleccionada, con la cadena de causas-problemas-efectos. Con esto se busca asegurar la coherencia interna del programa, así como de sus indicadores.

Análisis de los objetivos, alineación con los objetivos nacionales, sectoriales y estatales.

El Plan Nacional de Desarrollo, PND, se presenta en cumplimiento al Artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en él se establece los ejes de política pública, a partir de los cuales se determinan los objetivos nacionales, las metas y las estrategias que rigen la acción del gobierno.

Por lo que es necesario la alineación entre el componente y los documentos de planeación nacionales y estatales, buscando coordinar el trabajo de las dependencias y entidades, y enfocarlo a la consecución de los objetivos y metas nacionales y estatales según aplique, de acuerdo a dicho análisis de esta MIR existe dicha alineación.

Esto constituye un esfuerzo coordinado en torno a prioridades claras y estratégicas.

Con base en lo antes mencionado, y en lo reportado en las matrices se observa la alineación la cual se revisan a continuación como parte de la Normatividad aplicable a este componente:

Tabla 2.-Alineación del programa, al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018
Meta Nacional 3 “Un México con Educación de Calidad”
Objetivo 3.1. “Desarrollar potencial humano de los mexicanos con educación de calidad”
Estrategia “Establecer un sistema de profesionalización docente que promueva la formación, selección, actualización y evaluación del personal docente y de apoyo técnico pedagógico.”
Líneas de acción
<ul style="list-style-type: none"> • Estimular el desarrollo profesional de los maestros, centrado en la escuela y en el aprendizaje de los alumnos, en el marco del Servicio Profesional Docente. • Robustecer los programas de formación para docentes y directivos. • Impulsar la capacitación permanente de los docentes para mejorar la comprensión del modelo educativo, las prácticas pedagógicas y el manejo de las tecnologías de la información con fines educativos. • Fortalecer el proceso de reclutamiento de directores y docentes de los planteles públicos de educación básica y media superior mediante concurso de selección. • Incentivar a las instituciones de formación inicial docente que emprendan procesos de mejora. • Estimular los programas institucionales de mejoramiento del profesorado, del desempeño docente y de investigación, incluyendo una perspectiva de las implicaciones del cambio demográfico. • Constituir el Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela para acompañar y asesorar a cada plantel educativo de acuerdo con sus necesidades específicas. • Mejorar la supervisión escolar, reforzando su capacidad para apoyar, retroalimentar y evaluar el trabajo pedagógico de los docentes.

Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022
Eje 4: Desarrollo Social y Combate a la Desigualdad
Programa 23: Educación Pública de Calidad
Objetivo: Garantizar mejores condiciones para un aprendizaje de calidad en todos los niveles educativos.
Líneas de Acción:
Estrategia: Ejecutar acciones orientadas a la formación integral de los estudiantes, al desarrollo de una planta docente competente y a la dignificación y el equipamiento de espacios educativos.
4.23.2 Implementar una estrategia para elevar el desempeño educativo de los alumnos del sistema escolar.
4.23.32 Impulsar acciones de atención para mejorar la formación inicial y continua de docentes.
4.23.38 Coordinar el trabajo conjunto entre todos los niveles educativos para mejorar la calidad de la educación.

IV. COBERTURA

La dependencia o entidad deberá describir la población o área de enfoque que presenta el problema, necesidad u oportunidad que justifica al programa, es decir, la que se ha elegido o pudiera ser elegible para ser beneficiaria del mismo.

Se considerarán las siguientes definiciones:

Población o área de enfoque Potencial

Se refiere al universo global de la población o área referida.

Población o área de enfoque Objetivo

Se refiere a la población o área que el programa pretende atender en un periodo dado de tiempo, pudiendo corresponder a la totalidad de la población potencial o a una parte de ella.

Población o área de enfoque atendida

Se refiere a la población o área que ya fue atendida.

Tabla 3.- Población Potencial

Cuantificación de la Población Potencial			
Caracterización de la población Potencial	Hombres (1)	Mujeres (2)	Total (1+2)
Docentes de Escuelas públicas de educación básica	5,014	6,664	11,678

Al efectuar el análisis de la población Potencia de 11,678 docentes, proporcionada por Los Servicios Educativos, se observa que 5,014 son hombres y 6,664 son mujeres.

Tabla 4.- Población Objetivo.

Cuantificación de Población Objetivo			
Caracterización de la población Objetivo	Hombres (1)	Mujeres (2)	Total (1+2)
Docentes. de Escuelas públicas de educación básica y normal que presentan evidencia verificable de requerir recursos	1,028	1,539	2,567

Población Objetivo:

Personal docente, personal técnico docente, personal con funciones de dirección, personal con funciones de supervisión, personal docente con funciones de asesoría técnica pedagógica de educación básica de las Entidades Federativas sujetos a formación continua, actualización y desarrollo profesional en el marco del SPD. Las Entidades Federativas beneficiarias del Programa, que atienden las necesidades de formación continua, actualización y desarrollo profesional del personal docente, personal técnico docente, personal docente con funciones de dirección, personal con funciones de supervisión, personal docente con funciones de asesoría técnico pedagógica, que formen parte del SPD en las Entidades Federativas. Asimismo, son los PTC y CA adscritos en cualquiera de las IES coordinadas a nivel central por las Unidades Responsables que se señalan en el Anexo 3b de las presentes RO.

Tabla 5.- Población Atendida

Cuantificación de Población Atendida			
Caracterización de la población Atendida	Hombres (1)	Mujeres (2)	Total (1+2)
Docentes de Escuelas públicas de educación básica y normal que hayan obtenido financiamiento con el recurso del PRODEP 2017	1,108	1,656	2,764

Tabla 6.- Población Atendida por nivel educativo

Nivel educativo	Docente atendido
Preescolar	411
Primaria	1,426
Secundaria	814
Especial	55
Física	55
Total	2,764

Análisis de población potencial, objetiva y atendida:

La población atendida de 2,764 docentes con respecto a la población potencial de 11,678, representa el 24%, por lo que existe un potencial de crecimiento para el programa para el Desarrollo Profesional Docente Tipo Básico

Se observa que con el programa para el desarrollo profesional docente se atendieron 2,764 docentes de los cuales 1,108 (40%) son hombre y 1,656 son mujeres (60%), así mismo se observa que 1,426 son docentes de educación primaria y representan el 52%.

Variaciones en el tiempo.

Dentro de la información proporcionada en lo que respecta a la población atendida, se establece el programa presupuestario únicamente por el ejercicio evaluado, por lo que no se obtuvo información relativa a ejercicios anteriores para analizar las variaciones en el tiempo.

Descripción de Dispersión Geográfica – características económicas de este tipo de población.

Respecto a la **descripción de la dispersión geográfica** dentro de la confirmación de la MIR se plantea la desagregación geográfica **ESTATAL**, como marco de referencia, sin embargo no se cuenta con la información específica de las características económicas de la población atendida.

V. ANÁLISIS FINANCIEROS

Comparación del crecimiento del presupuesto en precios corrientes y constantes.

La información proporcionada por Los Servicios Educativos se refiere al presupuesto para el **Programa para el Desarrollo Profesional Docente Tipo Básico**, mismo que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 7.- Presupuesto

Año	Fuente de financiamiento	Aprobado	Modificado	Devengado	Saldo
2015	Federal	0.00	0.00	0.00	0.00
2016	Federal	105,165.04	105,165.04	105,142.02	23.02
2017	Federal	3,705,155.00	3,705,155.00	3,616,950.55	88,204.45

Como se puede observar los presupuestos devengado se han ido incrementando año con año, se observa un incremento significativo del año 2015 al año 2016 de \$105,165.04, que representó un incremento del 100.00% y que en el 2015 no se obtuvieron recursos del programa, sin embargo con respecto a la variación del 2016 al 2017, el incremento fue de \$3, 599,990.96 que representa aumento significativo.

Comparación según la fuente de financiamiento

Cabe señalar que el programa se aplica con recurso de por fuente de financiamiento 100% Federal, con un monto aprobado de \$3, 705,155.00, por lo que se puede hacer una evaluación completa sobre las fuentes de financiamiento del programa.

Distribución por capítulos y partidas

A continuación se presentan los presupuestos por capítulo, y partida correspondientes al programa para el Desarrollo Profesional Docente Tipo Básico por los ejercicios fiscales 2015-2016 y 2017

Tabla 8.- Distribución del presupuesto por capítulo y partida

Presupuesto de egresos 2015					
Servicios Educativos					
Programa Desarrollo Profesional Docente Tipo Básico					
Capítulo	Descripción	Aprobado	Modificado	Devengado	Saldo
2000	Materiales y Suministros	0.00	0.00	0.00	0.00
3000	Servicios Generales	0.00	0.00	0.00	0.00
Presupuesto de egresos 2016					
Servicios Educativos					
Programa Desarrollo Profesional Docente Tipo Básico					
Capítulo	Descripción	Aprobado	Modificado	Devengado	Saldo
2000	Materiales y Suministros	90,265.04	90,265.04	90,252.26	12.78
3000	Servicios Generales	14,900.00	14,900.00	14,889.76	10.24
Presupuesto de egresos 2017					
Servicios Educativos					
Programa Desarrollo Profesional Docente Tipo Básico					
Capítulo	Descripción	Aprobado	Modificado	Devengado	Saldo
2000	Materiales y Suministros	45,396.31	45,396.31	45,277.12	119.19
3000	Servicios Generales	3,659,758.69	3,659,758.69	3,571,673.43	88,085.26

Como se puede observar el incremento significativo del año 2016 al año 2017 fue del capítulo 3000 "Servicios Generales"

Como se puede observar la partida más significativa del presupuesto es devengada con la partida 3000 Servicios generales, por lo que los \$3, 571,673.43 representa el 99.00% del total del presupuesto.

Distribución Per-cápita del Presupuesto.

Para el análisis del Presupuesto Per-cápita se requiere información relativa a parámetros macroeconómicos, los cuales no se obtuvieron, por lo que para los fines de esta evaluación no se cuenta con las bases que sirvan para realizar dicho análisis.

VI. NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DEL PBR.

Con el objeto de medir el nivel de implementación del Presupuesto basado en resultados (PbR) en Los Servicios Educativos, se realizó una valoración a la MIR y al Cuestionario Diagnóstico, con base a los Anexos A y B de los Términos de Referencia para la Evaluación Específica del Desempeño de Fondos y Programas 2017 del Gobierno del Estado de Quintana Roo.

El resultado promedio de la valoración de la MIR reflejó que Los Servicios Educativos obtuvo 48.60%, y en lo que se refiera al cuestionario diagnóstico entregado por la SEQ tiene una valoración de 32.00%, lo que en suma da 80.60% de nivel de implementación del PbR, lo que indica que existen áreas de oportunidad y que paulatinamente se han llevado a cabo acciones para el cumplimiento de dicho proceso.

VII. ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE MEJORA

Principales Aspectos de Mejora Señalados en los Documentos. Especificaciones de Acciones que el Programa Definió para la Atención de Aspectos.

Avance reportado a la fecha

Derivado de la evaluación externa realizada a Los Servicios Educativos de Quintana Roo realizó evaluación externa a para el ejercicio 2016, a través de indicadores estratégicos y de gestión para medir el nivel de cumplimiento sus objetivos y metas, por lo que hay bases para verificar las mejoras se presentan los avances en el siguiente a los aspectos susceptibles de mejora.

Recomendaciones efectuadas en la evaluación externa efectuada al ejercicio 2017, a través de indicadores estratégicos y de gestión:

Recomendación 1: La MIR es un reflejo del programa o conjunto de programas al momento de su elaboración, y al mismo tiempo una simplificación de la realidad que busca cambiar. Se debe revisar la validez interna de la MIR de Programas Transversales puesto que resulta poco práctico englobar en un solo propósito los resultados esperados de una multitud de programas diferentes y su población objetivo; o en su defecto buscar una situación de la población objetivo que de manera conjunta converjan para cambiar y hacerlo explícito en el nivel narrativo de la MIR interna.

Así mismo, el indicador utilizado no es el apropiado para establecer un cambio en la situación de la población objetivo, aquella que se desea lograr como resultado. Se sugiere utilizar un indicador de frecuencia anual, pues se trata de un instrumento que capture los efectos de la aplicación de los programas y este se observa más claramente de forma anual o superior. Finalmente, la unidad de medida debe hacer referencia a la población objetivo, lo cual no resulta congruente pues Solicitud Atendida no representa el espectro

de la población objetivo en cada caso: “Porcentaje de solicitudes de recursos atendidos EFICACIA TRIMESTRAL 95.00 (Porcentaje) Solicitud Atendida”.

Recomendación 2: La cobertura de educación básica es sin duda el indicador más relevante para mostrar el desempeño de la aplicación de recursos en Quintana Roo; no obstante, la recomendación va en el sentido de reconsiderar otros indicadores en el nivel propósito, que esté alienado a la MIR Federal de modo que puedan capturar de manera adecuada el efecto de tiene la aplicación de los programas federales o especiales en la población objetivo. A modo de ejemplo, se sugieren los siguientes:

PROPÓSITO: Porcentaje de personal docente de educación básica que accede y/o concluye a programas académicos de formación continua y desarrollo profesional.
(Número total de personal docente que accede y/o concluye a esquemas de formación y desarrollo profesional en el año t / Número total de personal docente de educación básica a nivel nacional) *100 -Estratégico - Eficacia – Anual

Recomendación 3: El diseño de la población potencial, objetiva y atendida de los beneficiarios del PRODEP con un nivel de identificación a nivel municipal y por tipo educativo.

Recomendaciones 4: Implementación de control interno alineado a un sistema contable armonizado con el CONAC para el registro específico del PRODEP.

A través del sitio:<http://www.sefiplan.qroo.gob.mx/CEDQROO/aspectos.php>

Se encuentran los aspectos susceptibles de mejora de evaluaciones anteriores, detallado como el siguiente recuadro:

No.	Aspecto Susceptible de Mejora Actividades	Áreas responsables	Fecha de término	Resultados esperados	Nombre y ubicación del documento probatorio
-----	---	--------------------	------------------	----------------------	---

Fuente: <http://www.sefiplan.qroo.gob.mx/CEDQROO/aspectos.php>

Sin embargo con respecto al PRODEP no ha presentado un trabajo para el seguimiento a aspectos susceptibles de mejora basados en dichas evaluaciones, por lo que se considera que las evaluaciones no se han considerado para mejorar la gestión del programa.

Especificación de acciones que el programa definió para la atención de aspectos

PRODEP no ha presentado un trabajo para el seguimiento a aspectos susceptibles de mejora basados en dichas evaluaciones, por lo que se considera que las evaluaciones no se han considerado para mejorar la gestión del programa

Avance reportado a la fecha

PRODEP no ha presentado un trabajo para el seguimiento a aspectos susceptibles de mejora basados en dichas evaluaciones, por lo que se considera que las evaluaciones no se han considerado para mejorar la gestión del programa

VIII. ANÁLISIS FODA

El análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual del objeto de estudio (persona, empresa u organización, etc.) permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permite, en función de ello, tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

Fortalezas.

- Los Servicios Educativos de Quintana Roo cuenta con un Plan Estratégico en el programa Institucional de los servicios educativos para el periodo 2016-2022, el cual representa un diagnóstico de la situación de Los Servicios Educativos en los aspectos de matrícula escolar, personal docente y administrativos. Lo que le permite plantear objetivos a largo y mediano plazo.
- Se encuentra alineada a los documentos rectores de la planeación estratégica como lo es el Programa Nacional de Desarrollo, Plan Estatal de Desarrollo, Programa Sectorial de Educación Federal y Estatal.
- El programa operado por Los Servicios Educativos tiene diseñada una MIR en base a la Metodología del Marco Lógico, que le permite medir los resultados obtenidos y compararlos con las metas programadas a fin de detectar y corregir posibles deficiencias en su operatividad.
- Cuenta con personal administrativo capacitado en el modelo e presupuesto basado en resultados y en la metodología del marco lógico.
- La planta docente de la educación básica cuenta con profesores investigadores de carrera reconocidos de acuerdo con el Estatuto de personal Académico.
- El modelo educativo de la educación básica destaca por el balance que alcanza entre la formación general y la especialización, por la generación del conocimiento y el desarrollo de habilidades o destrezas.

Oportunidades

- Cuentan con las bases de datos para definir de una manera clara la población potencial y objetivo.
- Se cuenta con una población potencial extensa, que son los Docentes de Escuelas públicas de educación básica, lo que significa un gran número de posibles beneficiados con este programa.
- Gestionar la asignación de recursos federales mediante la elaboración y presentación de proyectos.
- El Programa es una iniciativa de la SEP, con presupuesto federal, sujeto a reglas de operación, a la que pueden incorporarse todas las entidades federativas.
- Capacitación en los temas relacionados con el Presupuesto basado en Resultados (PbR).

Debilidades

- Definición de las poblaciones potenciales y objetivos de cada ejercicio
- Los Servicios Educativos tiene una gran dependencia de los recursos federales que año con año se autorizan en el presupuesto de egresos para su operación.
- En la MIR no se identifican de una manera clara las actividades a realizar
- Falta de capacitación en los temas relacionados con el Presupuesto basado en Resultados (PbR).
- No se encontró evidencia documental que dé respuesta, de acciones respecto de los hallazgos y recomendaciones presentados en la Evaluación del Desempeño realizada en 2016.
- Falta de Definición correcta del resumen narrativo del propósito componente y actividades.
- Los avances trimestrales de los indicadores no están acorde a los indicadores de la MIR.

Amenazas

- La inestabilidad económica del país representa un factor que puede repercutir en la cantidad de recursos que se destinan al programa.
- Falta de recursos para la operación de los programas presupuestales ocasionados por ajustes económicos a nivel federal,
- La entrega de los recursos se lleva a cabo de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria.

IX. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

En esta evaluación el término hallazgo está siendo empleado en un sentido crítico y se refiere a debilidades en el sistema de control detectadas por el evaluador. El hallazgo, en esta evaluación, incluye hechos y otra información obtenida por el evaluador que merece ser comunicado a los empleados y funcionarios involucrados con la Dependencia.

A continuación se presentan los hallazgos contenida en la evaluación específica al desempeño.

Hallazgos de la lógica vertical:

1. En cuanto al resumen narrativo del componente, ***“Docente, técnico docente, personal con funciones de dirección, personal con funciones de supervisión y personal docente con funciones de asesoría técnico pedagógica acceden y/o concluyen a la formación, Actualización académica y capacitación”***, una vez analizada la expresión textual del componente evaluado, tiene el mismo resumen narrativo que el propósito.

2. La revisión de la lógica vertical de **las actividades**, permite observar que su resumen narrativo cumple con la sintaxis establecida en la Metodología del Marco Lógico (MML) al utilizar un Sustantivo derivado de un verbo. Los Supuestos definidos para los niveles de Actividad son factores externos y relacionan con el resumen narrativo por lo que se consideran adecuados.

Sin embargo, se observó que la actividad 2, 3 y 5 tienen el mismo resumen narrativo que el propósito y el componente (*Docente, técnico docente, personal con funciones de dirección, personal con funciones de supervisión y personal docente con funciones de asesoría técnico pedagógica acceden y/o concluyen a la formación, actualización académica y capacitación*). Cabe mencionar que se conocen cuál es la actividades a realizas por lo plasmado en el resumen narrativo de los indicadores y los supuestos.

Hallazgos en los avances Trimestrales de los indicadores.

3. No se proporcionaron los avances trimestrales de los indicadores plasmados en la MIR, lo que si obtuvimos fueron las evidencias de las actividades realizadas, que se encuentran en custodia de los responsables del programa, así como los POA.

Hallazgos en la Descripción de Dispersión Geográfica – características económicas de este tipo de población.

4. Respecto a la **descripción de la dispersión geográfica** dentro de la confirmación de la MIR se plantea la desagregación geográfica **ESTATAL**, como marco de referencia, sin embargo no se cuenta con la información específica de las características económicas de la población atendida.

Hallazgos del presupuesto

5. Distribución Per-cápita del Presupuesto.

Para el análisis del Presupuesto Per-cápita se requiere información relativa a parámetros macroeconómicos, los cuales no se obtuvieron, por lo que para los fines de esta evaluación no se cuenta con las bases que sirvan para realizar dicho análisis.

Hallazgos al nivel de implementación de PbR

6. Con el objeto de medir el nivel de implementación del Presupuesto basado en resultados (PbR) en Los Servicios Educativos, se realizó una valoración a la MIR y al Cuestionario Diagnóstico, con base a los Anexos A y B de los Términos de Referencia para la Evaluación Específica del Desempeño de Fondos y Programas 2017 del Gobierno del Estado de Quintana Roo.

El resultado promedio de la valoración de la MIR reflejó que Los Servicios Educativos obtuvo 52.20%, y en lo que se refiera al cuestionario diagnóstico entregado por la SEQ tiene una valoración de 29.6%, lo que en suma da 82.50% de nivel de implementación del PbR, lo que indica que existen áreas de oportunidad y que paulatinamente se han llevado a cabo acciones para el cumplimiento de dicho proceso.

X. PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusión

Los Componentes son productos o servicios que debe producir el proyecto o programa y poner a disposición de la población para resolver el problema, puede tratarse de infraestructura, bienes, o servicios, y debe expresarse como algo ya logrado.

En cuanto al resumen narrativo del componente, ***“Docente, técnico docente, personal con funciones de dirección, personal con funciones de supervisión y personal docente con funciones de asesoría técnico pedagógica acceden y/o concluyen a la formación, Actualización académica y capacitación”***, una vez analizada la expresión textual del componente evaluado, se puede observar que dicho requisito no se cumplió en el componentes, ya que tiene el mismo resumen narrativo que el propósito.

Recomendación

Definir el propósito (objetivo del programa, Indica el efecto directo que el programa se propone alcanzar sobre la población) y los componentes (productos o servicios que debe

producir el proyecto o programa) de tal manera que cumpla con la sintaxis establecida en la Metodología del Marco Lógico (MML)

Conclusión

La revisión de la lógica vertical de **las actividades**, permite observar que su resumen narrativo cumple con la sintaxis establecida en la Metodología del Marco Lógico (MML) al utilizar un Sustantivo derivado de un verbo. Los Supuestos definidos para los niveles de Actividad son factores externos y relacionan con el resumen narrativo por lo que se consideran adecuados.

Sin embargo, se observó que de las 5 actividades que se deben completar para lograr cumplir con el componente, la actividad 2, 3 y 5 tienen el mismo resumen narrativo que el propósito y el componente (*Docente, técnico docente, personal con funciones de dirección, personal con funciones de supervisión y personal docente con funciones de asesoría técnico pedagógica acceden y/o concluyen a la formación, actualización académica y capacitación*). Cabe mencionar que se conocen cuál es la actividades a realizas por lo plasmado en el resumen narrativo de los indicadores y los supuestos.

Recomendación

Definir las actividades (principales acciones y recursos asignados para producir cada uno de los componentes) de tal manera que cumpla con la sintaxis establecida en la Metodología del Marco Lógico (MML. Así de esta manera este acorde a la definición de los indicadores.

Conclusión

Informes de avances de los indicadores.

Para la presente evaluación los avances trimestrales de los indicadores de la MIR no fueron proporcionados, sin embargo se proporcionaron los POA y las evidencias de la ejecución de las actividades

Para un evaluación completa es necesario contar con los avances trimestrales y anual de los indicadores, ya que es la manera de verificar el cumplimiento de los mismos,

por lo que **se recomienda** poner más énfasis la elaboración y de estos reportes importantes para la evaluación.

Conclusión

Población Potencial de sus diferentes actividades:

Con respecto a población potencia, objetivo y atendida,

Se recomienda contemplar la población potencial objetivo y atendida para cada una de las actividades, ya que son poblaciones diferentes, para efectuar de una manera más correcta la planeación de sus objetivos con respecto a su cobertura, así como tener claro los avances del programa, para la identificar los avances del desarrollo profesional docente tipo básico y asimismo la mejora en la educación del estado.

XI. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS EVALUADOS

Nombre del Programa:

Programa para el Desarrollo Profesional Docente Tipo Básico

El Programa es una iniciativa de la SEP que se enmarca, entre otras disposiciones, en lo establecido por los artículos 1o., 3o. y 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 38 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 2o., 3o., 7o., 8o., 9o., 12, fracción VI, 13, fracción IV, 14 fracción XI Bis, 20, 21 y 37 de la Ley General de Educación; 1 al 20 y 59 al 79 de la LGSPD; 12, fracción V y 17, fracciones II y X de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 41, fracción II y 45 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 179 del RLFPRH, se verificó que el Programa objeto de las presentes RO no se contrapone, afecta o presenta duplicidad con otros Programas y acciones del Gobierno Federal, en cuanto a su diseño, beneficios,

apoyos otorgados y población objetivo, así como que se cumplen las disposiciones aplicables.

Las presentes Reglas de Operación se encuentran en el marco de lo establecido en el Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en las Reglas de Operación de los programas presupuestarios federales, publicado en el DOF el 29 de junio de 2016.

TIPO BÁSICO

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, establece en la Meta Nacional 3 "Un México con Educación de Calidad", el Objetivo 3.1 "Desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad", la Estrategia 3.1.1 "Establecer un sistema de profesionalización docente que promueva la formación, selección, actualización y evaluación del personal docente y de apoyo técnico-pedagógico", de tal modo que se estimule el desarrollo profesional de los/las maestros/as, centrado en la escuela y en el aprendizaje de los/las alumnos/as, en el marco del SPD, señala en sus líneas de acción el fortalecimiento de los programas de formación para los docentes en sus diferentes funciones, y necesidades específicas.

El Programa Sectorial de Educación 2013-2018, establece en el Objetivo 1. "Asegurar la calidad de los aprendizajes en la educación básica y la formación integral de todos los grupos de la población", con la Estrategia 1.4. "Fortalecer la formación inicial y el desarrollo profesional docente centrado en la escuela y el alumno", mediante el impulso y diseño de esquemas de formación continua para maestros de educación básica, conforme lo establece la LGSPD; promover las modalidades de formación fuera de la escuela que refuercen el desarrollo profesional, así como la implementación de mecanismos para la selección a los/las mejores aspirantes para ingresar al SPD.

La Ley General de Educación, en su artículo 20, menciona que las Autoridades Educativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, constituirán el sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros/as.

La SEP, a través de la CNSPD, ha sentado las bases del SPD, mediante el establecimiento de los procesos de ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia

en el servicio público educativo; asimismo, ha impulsado la formación continua, la actualización y el desarrollo profesional docente, así como la evaluación docente; ambos como ejes transversales para la mejora del SEN, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y las capacidades del personal docente que participa en los distintos niveles, modalidades y servicios de la educación básica de sostenimiento público.

En este contexto, el Programa para el Desarrollo Profesional, tipo básico, representa una iniciativa gubernamental para coadyuvar al cumplimiento de las prioridades que establece la Reforma Educativa, fortaleciendo los esquemas de formación continua, actualización y desarrollo profesional del personal docente, técnico docente con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica.

En ese sentido, la oferta de formación continua deberá:

- I. Favorecer el mejoramiento de la calidad de la educación;
- II. Ser gratuita, diversa y de calidad en función de las necesidades de desarrollo profesional;
- III. Ser pertinente con las necesidades de la escuela y de la zona escolar;
- IV. Responder, en su dimensión regional, a los requerimientos que el personal solicite para su desarrollo profesional;
- V. Tomar en cuenta las evaluaciones internas de las escuelas en la región de que se trate, y;
- VI. Atender a los resultados de las evaluaciones externas;
- VII. Atender lo establecido en Perfiles, Parámetros e Indicadores de ingreso; promoción y permanencia del SPD de educación básica, aprobados por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

General

Contribuir para que el personal docente y personal con funciones de dirección, de supervisión, de asesoría técnico pedagógica y cuerpos académicos accedan y/o concluyan programas de formación, actualización académica, capacitación y/o proyectos de investigación para favorecer el perfil idóneo.

Específicos

TIPO BÁSICO

- a. Coadyuvar a fortalecer los conocimientos, capacidades y competencias del personal docente, técnico docente y personal con funciones de dirección, de supervisión y de asesoría técnico pedagógica, a fin de contribuir al logro de la idoneidad en la función, en el marco del SPD, el Marco General de una Educación de Calidad y mediante la Oferta Académica de Formación la evaluación mandatada en la LGSPD;
- b. Contribuir al desarrollo del Personal Educativo en temas de desarrollo de capacidades, para la evaluación interna de las escuelas, con el propósito de mejorar la práctica docente, los resultados de aprendizaje de los/las alumnos/as mediante los Consejos Técnicos Escolares y su Ruta de Mejora Escolar, en articulación con el SATE;
- c. Coadyuvar a fortalecer las capacidades del personal docente en temas educativos prioritarios y socialmente relevantes: convivencia escolar pacífica, igualdad de género, educación integral en la sexualidad, derechos humanos, educación para la paz, educación intercultural y bilingüe, uso educativo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, educación inclusiva, así como los que deriven de su contexto local. [...]

LINEAMIENTOS

Cobertura

El Programa tiene cobertura en las instituciones educativas públicas de los 31 estados de la República Mexicana y de la Ciudad de México, en los ámbitos de competencia de los diferentes tipos educativos.

Población Objetivo

Personal docente, personal técnico docente, personal con funciones de dirección, personal con funciones de supervisión, personal docente con funciones de asesoría técnica pedagógica de educación básica de las Entidades Federativas sujetos a formación continua, actualización y desarrollo profesional en el marco del SPD.

Las Entidades Federativas beneficiarias del Programa, que atienden las necesidades de formación continua, actualización y desarrollo profesional del personal docente, personal técnico docente, personal docente con funciones de dirección, personal con funciones de supervisión, personal docente con funciones de asesoría técnico pedagógica, que formen parte del SPD en las Entidades Federativas

Unidad Responsable:

Servicios Educativos de Quintana Roo.

En virtud de que se hace conveniente y necesario que, por parte del Estado, la Secretaría de Educación, como cabeza de sector, atienda oportuna y debidamente sus funciones normativas de planeación, seguimiento, evaluación y coordinación, para coadyuvar al logro de una educación de mayor calidad que dé cumplimiento a las funciones que le fueron transferidas al propio Gobierno del Estado a través de la Federalización de la Educación Básica y Normal en sus diferentes tipos, niveles y modalidades, mediante Convenio publicado en el Periódico Oficial del Estado en fecha 19 de Mayo de 1992, celebrado de conformidad con el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, se crea el Organismo Público Descentralizado denominado Sistema

Educativo Quintanarroense, mediante decreto publicado en el Periódico Oficial del Estado en dicha fecha, para que en forma específica se encargue de las diversas operaciones correspondientes a la Educación Básica y Normal en sus diferentes tipos, niveles y modalidades y dé continuidad a las relaciones laborales con los maestros y demás servidores públicos que participan en el proceso educativo en la Entidad. Con fecha 1º de octubre de 1999, se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Quintana Roo, el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas fracciones y artículos del Decreto de creación del organismo descentralizado del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Quintana Roo, denominado “Sistema Educativo Quintanarroense” y, que a partir de su entrada en vigor y de conformidad con el artículo cuarto transitorio del citado Decreto de reforma y adición, se sustituyó la denominación del organismo “Sistema Educativo Quintanarroense” por “Servicios Educativos y Culturales”. En fecha 08 de Febrero del año 2008, el Ejecutivo del Estado, emite Decreto que Reforma íntegramente el Decreto que crea los Servicios Educativos y Culturales, separando lo que es Cultura en razón de la reforma al artículo 19 fracción VIII y 37 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado, que crea a la Secretaría de Cultura y redefine las atribuciones de la Secretaría de Educación, por lo que el Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Paraestatal del Estado de Quintana Roo denominado Servicios Educativos y Culturales queda como Servicios Educativos de Quintana Roo, por sus siglas SEQ.

Misión

Creamos condiciones para satisfacer la demanda de educación con equidad, calidad y pertinencia, a través de Servidores Públicos que saben hacer su trabajo con responsabilidad y comprometidos con la sociedad para formar educandos con habilidades intelectuales, conocimientos, valores y actitudes que les permitan ser exitosos en la vida y contribuir al progreso de Quintana Roo y la Nación.

Visión

Los SEQ se reconocen y distinguen públicamente por entregar a la sociedad excelentes resultados del quehacer educativo.

Sus servicios son de calidad, ya que cuenta con una estructura orgánica eficiente, un marco jurídico institucional permanentemente actualizado, recursos necesarios y procesos sistematizados.

Sus diversos actores se comunican de manera ágil y efectiva y disponen de información organizada y oportuna, que permiten la eficaz toma de decisiones y transparencia en la rendición de cuentas.

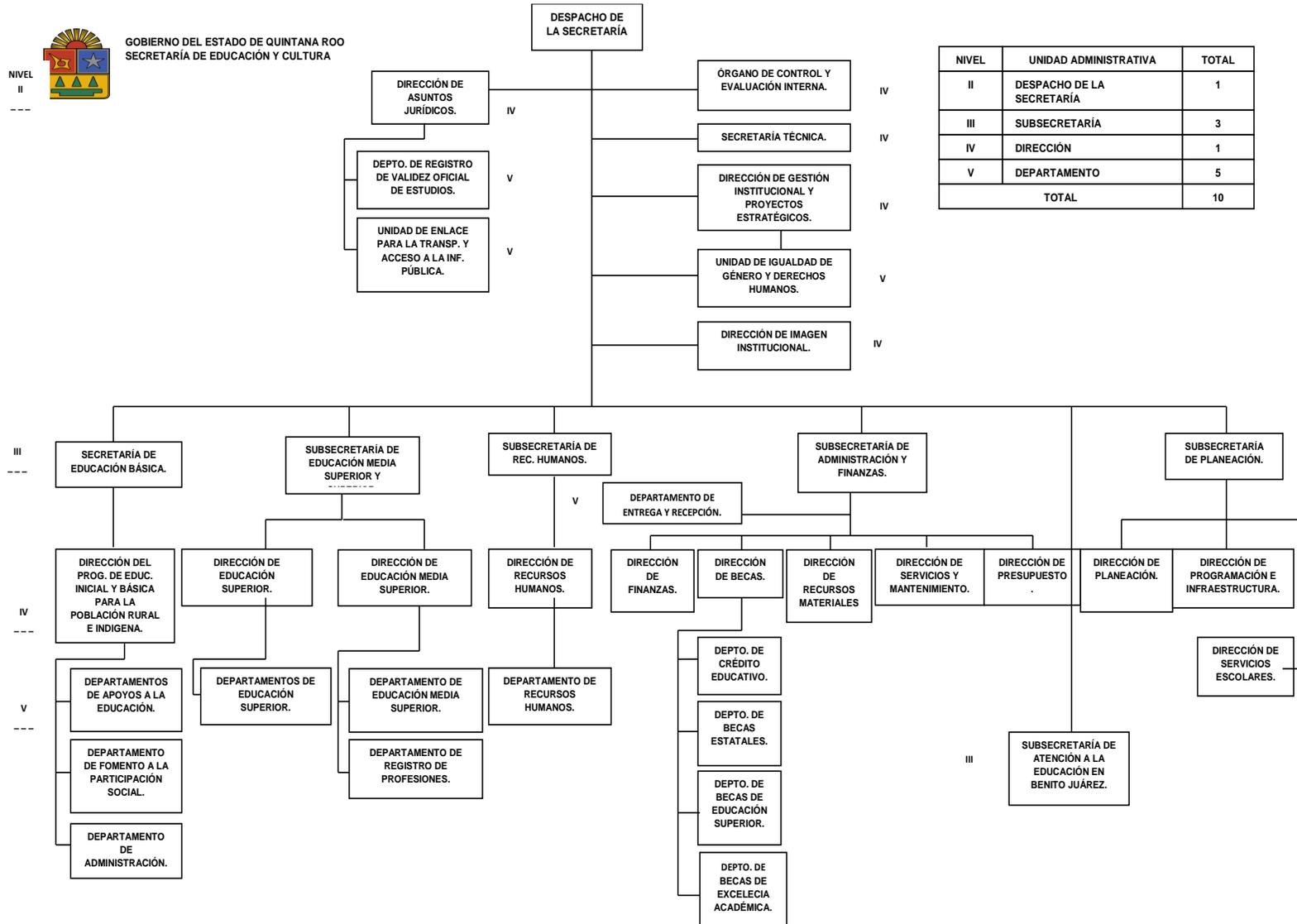
La formación continua de nuestro personal, permite ofrecer una respuesta amable y oportuna, en un ambiente laboral armónico, de respeto y colaboración.

Objetivo

PROGRAMA 23: EDUCACIÓN PÚBLICA DE CALIDAD

Garantizar mejores condiciones para un aprendizaje de calidad en todos los niveles educativos.

Figura 3. Estructura orgánica:



Informe Final de Evaluación Específica de Desempeño al Programa para el Desarrollo Profesional Docente Tipo Básico, correspondiente al ejercicio 2017 con base en Indicadores Estratégicos y de Gestión

2017

NIVEL
II



GOBIERNO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

DESPACHO DE LA SECRETARÍA

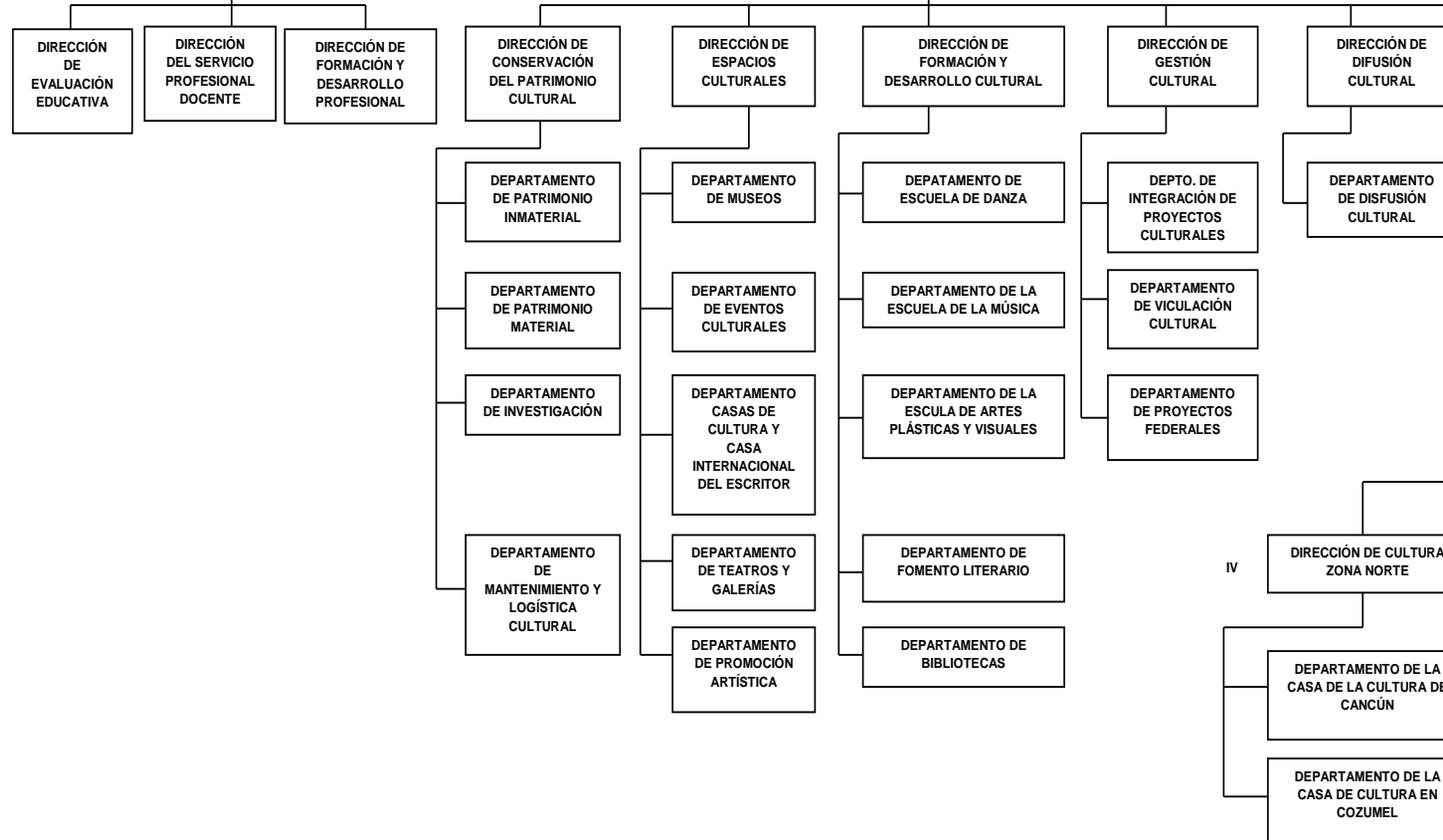
NIVEL	UNIDAD ADMINISTRATIVA	TOTAL
II	DESPACHO DE LA SECRETARÍA	—
III	SUBSECRETARÍA	1
IV	DIRECCIÓN	6
V	DEPARTAMENTO	20
TOTAL		27

III

SUBSECRETARÍA DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE

SUBSECRETARÍA DE CULTURA

IV



V

V

V

Marco Normativo Vigente

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo.
- Ley de Planeación Para el Desarrollo del Estado de Quintana Roo
- Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Publico del Estado de Quintana Roo
- Ley de Procedimiento Administrativo del Estado de Quintana Roo
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Quintana Roo
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Quintana Roo
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo
- Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de Quintana Roo, para el Ejercicio Fiscal 2017

XII. DATOS DEL DESPACHO EVALUADOR

- **Nombre del Responsable Evaluador:** Contador Público Certificado Salvatore Cascio Traconis.
Dirección: Calle 25 No.201-B planta alta x 20 y 22 depto. 2 y 3 colonia García Gíneres, CP. 97070, Mérida Yucatán.
Teléfono: (999) 920-07-55
Página Web: www.despachocascio-diaz.com.mx
Correo: salvatorecascio@prodigy.net.mx
- **Coordinador de las Evaluaciones:** Contador Público Certificado Salvatore Cascio Traconis.
Dirección: Calle 25 No.201-B planta alta x 20 y 22 depto. 2 y 3 colonia García Gíneres, CP. 97070, Mérida Yucatán.
Teléfono: (999) 920-07-55
Página Web: www.despachocascio-diaz.com.mx
Correo: salvatorecascio@prodigy.net.mx
- **Principal Equipo Evaluador:** Contadora Pública Yaneth Flores Alam.
Dirección: Calle 25 No.201-B planta alta x 20 y 22 depto. 2 y 3 colonia García Gíneres, CP. 97070, Mérida Yucatán.
Teléfono: (999) 920-07-55
Correo: gerencia.auditoria@despachocasio-diaz.com.mx

ANEXO.

FUNCIONES DEL EQUIPO EVALUADOR:

VISITAS A LAS ÁREAS RESPONSABLES Y/O OPERATIVAS

Dentro de la aplicación de esta etapa del proceso de la **evaluación al desempeño** realizada a Los Servicios Educativos. Se planteó lo siguiente: **ELABORACIÓN DE VISITAS A LOS RESPONSABLES Y/O OPERADORES DEL COMPONENTE**, basándonos en la técnica de indagación, el cual dentro de la aplicación incluyó las siguientes etapas:

I. PLANEACIÓN DEL PROYECTO (VISITAS).

Proceso en el que se contó con el apoyo logístico de Los Servicios Educativos, misma que durante los días que físicamente se contó con personal Adscrito a este Despacho en las Instalaciones, se permitió, tener el acceso oportuno con los Responsables y operadores de Los Servicios Educativos.

En este punto cabe mencionar que la organización de este proceso fue dirigido de manera tal que permitiese abarcar el 100% de los componentes operados en 2017 misma característica que midió los tiempos para la entrevista y por ende su resultado, dejando planteado en este punto que de existir alguna situación pendiente por aclarar o que se requiera profundizar más acerca de un tema se hará extensiva la solicitud para que se programe una segunda visita con el área correspondiente, misma acción que ocurrió. En el transcurso operativo se contó con reprogramaciones, pero al final éstas fueron efectuadas.

Las visitas en que personal adscrito de este despacho asistió a las instalaciones fueron en los meses de septiembre y octubre. En esta ocasión nuestro trabajo de campo cuanto a número de visitas realizadas, se llevó a cabo con el fin de contar con el tiempo necesario para poder adquirir el conocimiento general indispensable que se requiere de cada componente, dejando a los operadores exponer cada una de sus actividades incluyendo la revisión de evidencia comprobatoria de cada uno de ellos como parte de la

Etapa 2. Estudio General que se encuentra contenida como parte de la fase de análisis de control según la estructura organizacional presentada en la propuesta de trabajo presentada por el Despacho.

Cabe señalar que se observó que los ponentes en esta etapa de entrevistas (trabajo de campo), se expresaron con un nivel mayor de seguridad sus respuestas, aunado a ello se encontró orden y soporte documental, esto conlleva a crear una opinión de que los componentes (en su mayoría) presentan el desarrollo de la comprobación según lo señalado en la Matriz de Indicadores (MIR) como medio de verificación, mismos que representan un punto indispensable que debe contener la lógica horizontal de la MIR **(Resumen Narrativo- Indicadores-Medios de Verificación- Supuestos)**, debiendo ser lo suficiente para el logro de lo planteado basándonos en fuentes, las cuales en su mayoría resultaron aceptables, desencadenando una mayor comprensión en el contexto utilizado.

Como resultado de ello se señalaron por componente las observaciones encontradas, recalcando que se enuncian las mismas a nivel general.

Dentro de los aspectos contemplados en la entrevista se encuentran:

ETAPA DE PLANEACIÓN DE LOS INDICADORES DE LAS ACTIVIDADES DEL COMPONENTE	
1	CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE LA PLANEACIÓN EN LA FORMULACIÓN DEL INDICADOR
2	CONOCIMIENTO DEL PROBLEMA DETECTADO
3	CONOCIMIENTO DEL PROCESO DE ANÁLISIS Y REVISIÓN DE LA RAZÓN DE SER (MISIÓN)
4	PROCESO DE ANÁLISIS DE SU EVOLUCIÓN (VISIÓN)
5	METODOLOGÍA
6	CONOCIMIENTO DEL FIN
7	CONOCIMIENTO DE LA META
8	CONOCIMIENTO DE LA POBLACIÓN QUE SE DIRIGE
9	SIMILITUDES CON OTROS INDICADORES EN OTRAS
10	IDENTIFICACIÓN DEL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y CAMBIOS EN LOS PROCESOS DE TRABAJO
11	CAPACITACIÓN AL PERSONAL
12	DEFINICIÓN DE VALORES QUE SUS MIEMBROS DEBEN ASUMIR PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS PREVISTOS
13	COHERENCIA ENTRE LA VISIÓN Y OBJETIVOS PLANTEADOS CON LOS DE LA DEPENDENCIA
14	REVISIÓN Y SUPERVISIÓN PERIÓDICA DE LOS OBJETIVOS, FIN, META, ETC
15	ELABORACIÓN DE UN PRESUPUESTO COHERENTE PARA EL DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS DEFINIDOS.
16	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR

En esta sección se contempla el análisis de los aspectos que permiten la correcta existencia del componente y su justificación. Con base en esta etapa se observa que el problema existe, en voz de sus operadores y como punto inicial en el desarrollo del marco lógico, sin embargo se percibe que hay una involucración neutral de lo que en verdad se quiere afrontar y lo que se plasma dentro de la matriz.

En esta etapa se observó que existió la capacitación que implicaría el desarrollo del Marco lógico y los aspectos que deben de considerarse, entre los que se desprenden:

1. Definición del problema
2. Análisis del problema
3. Definición del objetivo
4. Selección de alternativa
5. Definición de la Estructura Analítica del Programa presupuestario.
6. Elaboración de la Matriz de Indicadores para Resultados

Esta etapa es la principal , ya que permite que una vez analizado en su totalidad los puntos anteriormente mencionados se logre desarrollar la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), la cual es sin duda una herramienta que permite vincular los distintos instrumentos para el diseño, organización, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua de los programas.

Por lo que la consideración de los 6 puntos da como resultado un proceso de planeación realizado con base en la Metodología de Marco Lógico. Mismos que al ser cumplidos de acuerdo a la normatividad permitirían dar paso a la ejecución optima del programa. Dentro de esta etapa los aspectos a considerar se encuentran:

ETAPA DE EJECUCIÓN DE LOS INDICADORES DE LAS ACTIVIDADES DEL COMPONENTE	
17	ELABORACIÓN DE INDICADORES DE ACUERDO A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS
18	OBSERVAR QUE LOS INDICADORES REFLEJEN LA PROBLEMÁTICA DETECTADA EN LA PLANEACIÓN
19	RETROALIMENTACIÓN AL PERSONAL QUE LOS ELABORA
20	EXISTENCIA EN LA DEPENDENCIA DE CANALES DE COMUNICACIÓN QUE PERMITAN EL DIALOGO
21	ORGANIZACIÓN ADECUADA DE LA INFORMACIÓN QUE GENERA LA DEPENDENCIA
22	ACTUALIZACIÓN PERIÓDICA DE LA INFORMACIÓN QUE GENERA LA DEPENDENCIA
23	EXISTENCIA DE UN PROCESO ESTRUCTURADO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE INFORMACIÓN DEL PERSONAL Y POBLACIÓN OBJETIVO
24	HAY GARANTÍA Y SE MEJORA LA VALIDEZ, INTEGRIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN
25	DESARROLLO ÓPTIMO DE LAS ACTIVIDADES EN FORMA TAL QUE SE SATISFACEN LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS
26	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES QUE SIGUIERON PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS PLANTEADOS POR EL INDICADOR

Dentro del desarrollo de las matrices, se observó que las mismas contemplan intrínsecamente la formulación y el planteamiento que permita responder la etapa en la que se evalúa la correcta integración de las variables cuantitativas y cualitativas que permitan dar paso al logro de resultados, Etapa que a continuación se enuncia:

ETAPA DE RESULTADOS DE LOS INDICADORES DE LAS ACTIVIDADES DEL COMPONENTE.	
27	VIGILANCIA DEL LOGRO DE OBJETIVOS
28	DESARROLLO DEL INDICADOR
29	FALLAS DETECTADAS
30	GRADO DE RIESGO EN LAS METAS PROPUESTAS
31	RESULTADOS SATISFACTORIOS
32	NIVEL DE ACEPTACIÓN
33	MEDIOS DE VERIFICACIÓN APLICADOS
34	RESULTADOS OBTENIDOS
35	EXISTENCIA DE IMPACTOS SECUNDARIOS
36	OCURRENCIA DE EFECTOS NO INTENCIONALES
37	EXISTENCIA DE AMENAZAS
38	EXISTENCIA DE OPORTUNIDADES
39	EXISTENCIA DE FORTALEZAS
40	EXISTENCIA DE DEBILIDADES
41	INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS