|  |  |
| --- | --- |
| **OBSERVACIÓN:** | **RECOMENDACIONES:** |
| **FALTA DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN**Derivado de la aplicación de cuestionarios al personal adscrito a la Delegación de Cananea se detectó lo siguiente: * La inexistencia de un Programa Anual calendarizado de capacitación, de conformidad con las actividades que se desempeñan.

**CAUSA:** Posible desconocimiento del proceso para solicitar cursos de capacitación a través de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad del INAOE. **EFECTO:** Posible incumplimiento de las metas y objetivos establecido por el Instituto, a través de la Delegación. Que el personal no cuente con la capacitación y los conocimientos mínimos suficientes para desempeñar sus funciones. Retrasos o dificultades en el desarrollo de las funciones del personal de la Delegación. **FUNDAMENTO LEGAL:** * Ley Federal de Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 01 de abril de 1970, última reforma el 30 de noviembre de 2012, Titulo Cuarto, Capítulo III BIS, Artículo 153-A.
* Reglamento de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, publicado en el DOF el 26 de enero de 1990, última reforma el 23 de noviembre de 2010, Capítulo III, Artículo 15.
* ACUERDO por el que emiten las Disposiciones en materia de Planeación, Organización y Administración de los Recursos Humanos, y se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en dicha materia, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010, Capítulo III, Sección I “Capacitación”, numerales del 46 al 54.
* ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de noviembre de 2016 y última reforma el 05 de septiembre de 2018, Titulo Segundo, Capítulo I, numeral 9 “Normas Generales, Principios y Elementos de Control Interno”, 1.10 La Administración debe articular un programa, política o lineamiento institucional de promoción de la integridad y prevención de la corrupción, que considere como mínimo la capacitación continua en la materia de todo el personal; la difusión adecuada de los códigos de ética y conducta implementados; el establecimiento, difusión y operación de una línea ética o mecanismo de denuncia anónima y confidencial de hechos contrarios a la integridad; así como una función específica de gestión de riesgos de corrupción en la institución, como parte del componente de administración de riesgos (con todos los elementos incluidos en dicho componente).
* Contrato Colectivo de Trabajo INAOE, Capítulo XVII, Cláusula 115.
* Reglamento de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad del INAOE (noviembre 2016).
 | **CORRECTIVA**El Director de Investigación del INAOE deberá instruir a quien corresponda para llevar a cabo lo siguiente: 1. Hacer de conocimiento a todo el personal de la Delegación sobre la normatividad interna del INAOE.
2. Elaborar una solicitud que incluirá las propuestas de capacitación por parte del personal de la Delegación Cananea para ser sometido a consideración de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad del INAOE, con el fin de que se determine la capacitación a realizar según los recursos disponibles.

**PREVENTIVA** En lo sucesivo considerar los requerimientos de capacitación del personal, a fin de ser más productivos y eficientes. Asimismo, sea considerado en el Programa Anual Trabajo de la Delegación.Se sugiere a la Dirección de Investigación del INAOE explorar las posibilidades para proporcionar la capacitación que requiere el personal de la Delegación, dentro de las limitaciones presupuestales y de la ubicación de la Delegación. **FECHA COMPROMISO** Fecha: 07 de octubre de 2019.Dr. Julián David Sánchez de la LlaveDirector de Investigación del INAOE Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Dr. José Ramón Valdés Parra Coordinador de Astrofísica del INAOE Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |