



# AUDITORÍA SUPERIOR DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Octubre 2021



# PLANEACIÓN ESTRATÉGICA



La ASCM, en un esfuerzo continuo de mejora e innovación, llevó a cabo un proceso de planeación estratégica, metodológicamente sustentado y con un enfoque hacia resultados, que permitió el replanteamiento de su Misión y Visión institucionales; así como del Resultado esperado; para ello, se establecieron 5 objetivos estratégicos, con sus respectivas líneas estratégicas y de acción.

Estos elementos renovados se constituyen al mismo tiempo en faro y timón del actuar de la institución y serán de observancia siempre sobre la base del cumplimiento irrestricto del marco normativo que nos rige, así como de los lineamientos que para tal efecto dicte el H. Congreso de la Ciudad de México.



## Misión

Revisar la Cuenta Pública en su calidad de órgano del H. Congreso de la Ciudad de México, conforme a los principios de legalidad, imparcialidad y confiabilidad, para el debido ejercicio y probidad en la función pública.



## Visión

Ser el órgano técnico de fiscalización superior reconocido por su autonomía, capacidad técnica y de gestión, que contribuye a generar valor público para las personas habitantes de la Ciudad de México y los entes auditados.



## Resultado

Contribuir al buen gobierno y la buena administración.



# OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



1

Reducir la brecha entre el presupuesto aprobado y el auditado.

2

Contribuir al fortalecimiento de los Sistemas Nacional y Local Anticorrupción y de Fiscalización.

3

Generar valor agregado a los resultados de las auditorías.

4

Prevenir, detectar, investigar y proveer a la sanción de las faltas administrativas y los hechos de corrupción.

5

Contribuir a una cultura de valores en el ejercicio público.



# MATRIZ PLANEACIÓN ESTRATÉGICA



<b>MISIÓN</b>	Revisar la Cuenta Pública en su calidad de órgano del H. Congreso de la Ciudad de México, conforme a los principios de legalidad, imparcialidad y confiabilidad, para el debido ejercicio y probidad en la función pública.				
<b>VISIÓN</b>	Ser el órgano técnico de fiscalización superior reconocido por su autonomía, capacidad técnica y de gestión, que contribuye a generar valor público para las personas habitantes de la Ciudad de México y los entes auditados.				
<b>RESULTADO</b>	Contribuir al buen gobierno y la buena administración.				
<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>	Reducir la brecha entre el presupuesto aprobado y el auditado.	Contribuir al fortalecimiento de los Sistemas Nacional y Local Anticorrupción y de Fiscalización.	Generar valor agregado a los resultados de las auditorías.	Prevenir, detectar, investigar y proveer a la sanción de las faltas administrativas y los hechos de corrupción.	Contribuir a una cultura de valores en el ejercicio público.
<b>ESTRATEGIAS</b>	Mejorar las capacidades técnicas del capital humano auditor.	Implementar un protocolo raíz de valores institucionales.  Fortalecer la posición institucional a través de la colaboración institucional con la Auditoría Superior de la Federación y entidades estatales de fiscalización superior.	Ciudadanizar el lenguaje de los informes de revisión.  Generar información útil bajo el esquema de datos abiertos.	Implementar procedimientos de investigación y substanciación con enfoque en derechos humanos.	Implementar medidas de inclusión para lograr la igualdad sustantiva en el capital humano.  Generar capacidades en los entes auditados para disminuir el número de observaciones.
	Simplificar y actualizar el marco normativo, así como homologar criterios y procesos.	Fortalecer la vinculación con el H. Congreso de la Ciudad de México.	Modernizar y actualizar protocolos de planeación y ejecución de auditorías.		
	Modernizar la infraestructura informática para eficientar el proceso de revisión.	Generar vínculos con organizaciones no gubernamentales y entidades de fiscalización internacionales.	Realizar revisiones transversales en las auditorías.		
<b>ACCIONES</b>	Actualizar hardware y redes informáticas.	Gestionar colaboración administrativa con autoridades locales.	Desarrollar un sistema de control y seguimiento de auditorías.	Actualizar Reglamento Interior.	Desarrollar una Política de Igualdad Laboral y no Discriminación del personal y un Código de Ética armonizado con dicha política.
	Crear habilidades en el capital humano.	Gestionar coordinación administrativa con la Auditoría Superior de la Federación.	Integrar anteproyecto de presupuesto con enfoque en resultados.	Creación de unidades administrativas y capacitación del personal a cargo de funciones de investigación y substanciación.	Implementar protocolo de contratación de capital humano con enfoque de género.
	Actualizar Manuales.	Gestionar colaboración administrativa con entidades estatales de fiscalización superior.	Rotación del personal auditor.	Capacitación focalizada a entes fiscalizados en materia de prevención de la corrupción.	Capacitar a entes auditados en las materias de competencia.
	Asignar capital auditor multidisciplinario a las auditorías.	Gestionar coordinación administrativa con organizaciones no gubernamentales y entidades de fiscalización internacionales.			Aplicar cuestionarios de percepción del clima laboral y no discriminación del personal.



# INDICADORES DE DESEMPEÑO



Como parte del proceso de planeación estratégica prospectiva y tomando como referencia la metodología de marco lógico, se trabajó en la construcción de 5 indicadores estratégicos que corresponden a cada uno de nuestros objetivos (E1, E2, E3, E4 y E5); asimismo, se elaboraron indicadores de gestión (G1) con los que se espera evaluar la gestión de esta entidad de fiscalización a nivel de componente (productos) y actividades (procesos).

En este sentido, se formularon matrices que cuentan con diversos elementos para distinguir los atributos del indicador, tales como: fin, propósito, diagnóstico, criterios de evaluación (CREMAA: Claro, Relevante, Económico, Monitoreable, Adecuado y Aportación marginal), dimensión, tipo, alcance, cálculo y frecuencia de medición; así como una semaforización, para reflejar el grado de avance del mismo.

Cabe señalar que los indicadores estratégicos, por su propia naturaleza, están planteados con una visión de largo plazo para solucionar problemas complejos; mientras que los de gestión miden productos, actividades y la administración de insumos.



# INDICADORES DE DESEMPEÑO-E1

Matriz de Objetivos e Indicadores

Área Responsable	Unidades Administrativas Auditoras.
------------------	-------------------------------------

Denominación	Descripción
Fin	Contribuir al buen gobierno y la buena administración.
Propósito (Objetivo Estratégico)	Reducir brecha entre el presupuesto aprobado y el auditado.
Diagnóstico	Las dimensiones del presupuesto y número de entes sujetos de fiscalización de la Cdmx no permiten realizar auditorías de forma exhaustiva.
Componentes	NO APLICA
Población Objetivo	Sujetos Fiscalizados.
Insumos	Cuenta Pública, información de rubros de gasto, Programa General de Auditoría, informes parciales y finales de auditoría.
Factores Externos	Falta de personal para abarcar un mayor margen, falta de insumos tecnológicos, tiempo limitado.

Indicador de medición							
Denominación	Descripción	Tipo	Dimensión				
			Nivel	Eficacia	Eficiencia	Calidad	Economía
Porcentaje de presupuesto total fiscalizado por la ASCM.	Se obtiene al considerar todo el universo de gasto devengado de los entes sujetos a fiscalización por parte de la auditoría y compararlo contra el total de gasto de los rubros a fiscalizar.	Estratégico	Fin				
			Propósito	X			
			Componente				
Gestión	Actividad						

Calificación de criterios						Puntaje total
C	R	E	M	A	A	
5	5	5	5	5	0	25

Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Frecuencia de medición	línea base	Meta física	Sentido del indicador
$\frac{\text{Monto Total de presupuesto fiscalizado}}{\text{Monto Total de presupuesto devengado}} \times 100 = X\%$	Porcentaje	Anual	Año anterior		Ascendente

Actividades	Denominación	Descripción
	Mejorar las capacidades técnicas del capital humano auditor.	Crear habilidades en el capital humano. Asignar capital auditor multidisciplinario a las auditorías.
	Ampliar universo de auditorías.	Mejorar criterios de selección, incrementar el personal auditor.
	Simplificar y actualizar marco normativo, así como homologar criterios y procesos.	Actualizar manuales, identificar los procesos, eliminar los obsoletos, crear nuevos procesos.
	Modernizar la infraestructura informática para eficientar el proceso de revisión y de procesamiento de la información.	Actualizar hardware y redes informáticas. Sistematización de la información. Privilegiar el uso de redes.

Propósito de Género	Impulsar la igualdad sustantiva en todas las actividades institucionales.
Diagnóstico	Se requiere de la implementación de mecanismos, regulaciones y acciones que faciliten la igualdad laboral y no discriminación, así como atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en la ASCM.



Fuentes de verificación	Infomes Finales de Auditoría, Informe General de Fiscalización.
-------------------------	---



# INDICADORES DE DESEMPEÑO-E2

Matriz de Objetivos e Indicadores

<b>Área Responsable</b>	Dirección General de Asuntos Jurídicos.
-------------------------	---

Denominación	Descripción
<b>Fin</b>	Contribuir al buen gobierno y la buena administración.
<b>Propósito (Objetivo Estratégico)</b>	Contribuir al fortalecimiento de los Sistemas Nacional y Local Anticorrupción y de Fiscalización.
<b>Diagnóstico</b>	Actualmente se cuenta con convenios de colaboración con apenas con 8 entidades estatales de fiscalización. Sin embargo, no existe intercambio de información relevante y sólo se utilizan para efectos de exhortos para notificaciones. Por otra parte no existe evidencia de algún convenio firmado con la Auditoría Superior de la Federación, con entidades de fiscalización internacionales, ni con organizaciones no gubernamentales o asociaciones relacionadas con temas de fiscalización o afines.
<b>Componentes</b>	Convenios de colaboración.
<b>Población Objetivo</b>	ASCM.
<b>Insumos</b>	Área responsable de Convenios, reconocimiento de la ASCM como el ente de fiscalización superior de la Ciudad de México.
<b>Factores Externos</b>	El cambio reciente de administración es el momento idóneo para impulsar acciones de vinculación.

Indicador de medición							
Denominación	Descripción	Tipo	Dimensión				
			Nivel	Eficacia	Eficiencia	Calidad	Economía
Convenios de colaboración firmados con entidades de fiscalización.	Se establece una meta física a cumplir durante el periodo. El objetivo será evaluar el cumplimiento de dicha meta.	Estratégico	Fin				
			Propósito	X			
		Gestión	Componente				
			Actividad				

Calificación de criterios						Puntaje total
C	R	E	M	A	A	
5	5	5	5	5	5	30

Fórmula de cálculo
$\frac{\text{Convenios firmados}}{\text{Convenios planeados}} \times 100 = X\%$

Unidad de medida	Frecuencia de medición	línea base	de Meta física	Sentido del indicador
	Anual	8	5	Ascendente

	Denominación	Descripción
Actividades	Gestionar coordinación administrativa con Auditoría Superior de la Federación.	Generar puentes de comunicación con reuniones presenciales o vía remota e impulsar la firma de convenios de colaboración para la asesoría, intercambio de información, de experiencias y mejores prácticas.
	Gestionar colaboración administrativa con entidades estatales de fiscalización superior.	Generar puentes de comunicación con reuniones presenciales o vía remota e impulsar la firma de convenios de colaboración para la asesoría, intercambio de información, de experiencias y mejores prácticas.
	Gestionar colaboración administrativa con organizaciones no gubernamentales y entidades de fiscalización internacionales.	Generar puentes de comunicación con reuniones presenciales o vía remota e impulsar la firma de convenios de colaboración para la asesoría, intercambio de información, de experiencias y mejores prácticas.

<b>Propósito de Género</b>	Impulsar la igualdad sustantiva en todas las actividades institucionales.
<b>Diagnóstico</b>	Se requiere de la implementación de mecanismos, regulaciones y acciones que faciliten la igualdad laboral y no discriminación, así como atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en la ASCM.



<b>Fuentes de verificación</b>	Convenios publicados en la página web.
--------------------------------	--



# INDICADORES DE DESEMPEÑO-E3

Matriz de Objetivos e Indicadores

**Área Responsable** Unidades Administrativas Auditoras en colaboración con la Dirección General de Asuntos Jurídicos.

Denominación	Descripción
<b>Fin</b>	Contribuir al buen gobierno y la buena administración.
<b>Propósito (Objetivo Estratégico)</b>	Generar valor agregado a los resultados de las auditorías.
<b>Diagnóstico</b>	Existe sobrerregulación y desactualización de los manuales que norman las labores de la ASCM.
<b>Componentes</b>	Actualización de manuales.
<b>Población Objetivo</b>	Ciudadanía, H. Congreso de la CDMX.
<b>Insumos</b>	Personal de la institución, documentos de referencia.
<b>Factores Externos</b>	Falta de personal para abarcar un mayor margen, falta de insumos tecnológicos, tiempo limitado.

Indicador de medición							
Denominación	Descripción	Tipo	Dimensión				
			Nivel	Eficacia	Eficiencia	Calidad	Economía
<b>Actualizar Manuales.</b>	Se obtiene al considerar el universo total de manuales en materia de fiscalización y compararlo contra los que ya tuvieron un proceso de actualización.	Estratégico	Fin				
			Propósito				
			Componente		X		
		Gestión	Actividad				

Calificación de criterios						Puntaje total
C	R	E	M	A	A	
5	5	5	5	5	5	30

Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Frecuencia de medición	línea base	de Meta física	Sentido del indicador
$\frac{\text{Manuales actualizados}}{\text{Manuales vigentes}} \times 100 = X\%$	Porcentaje	Semestral	Manuales vigentes	4	Ascendente

	Denominación	Descripción
Actividades	Actualizar Manual General del Proceso de Fiscalización.	Priorizar la fase de ejecución encima de la fase de planeación, ampliando los plazos.
	Actualizar Manual de Selección de Auditorías.	Mejorar criterios de selección, introducir nuevas metodologías.
	Actualizar Manual de Acciones derivadas de Auditorías.	Simplificar proceso, modernizar.
	Actualizar Manual de Procedimientos para la Emisión	Replantaer plazos y actividades, simplificar el proceso.

**Propósito de Género** Impulsar la igualdad sustantiva en todas las actividades institucionales.

**Diagnóstico** Se requiere de la implementación de mecanismos, regulaciones y acciones que faciliten la igualdad laboral y no discriminación, así como atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en la ASCM.

**Semáforo**

**Fuentes de verificación** Informes finales de Auditoría, Informe General de Fiscalización.



# INDICADORES DE DESEMPEÑO-E4

Matriz de Objetivos e Indicadores

<b>Área Responsable</b>	<b>Dirección General de Asuntos Jurídicos</b>
-------------------------	---

Denominación	Descripción
<b>Fin</b>	Contribuir al buen gobierno y la buena administración
<b>Propósito (Objetivo Estratégico)</b>	Prevenir, detectar, investigar y proveer a la sanción de las faltas administrativas y los hechos de corrupción.
<b>Diagnóstico</b>	Los Dictámenes Técnicos Correctivos derivan de los hallazgos de las auditorías y deben estar bien fundados y motivados para concluir en un inicio de procedimiento. De igual manera, la calidad del IPRA (Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa) es determinante para que la autoridad competente resuelva y sancione las faltas administrativas graves. Las deficiencias en la integración de las denuncias pueden ocasionar que no lleguen a la etapa de resolución.
<b>Componentes</b>	Mejores DTC's, IPRAS debidamente fundados y motivados, expedientes bien integrados.
<b>Población Objetivo</b>	H. Congreso de la CDMX, Ciudadanía en general.
<b>Insumos</b>	DTC's, IPRAS, Equipos informáticos, personal capacitado.
<b>Factores Externos</b>	La falta de presupuesto asignado para estas nuevas obligaciones puede ser un factor de riesgo para su correcto funcionamiento.

Indicador de medición		Tipo	Dimensión				
Denominación	Descripción		Nivel	Eficacia	Eficiencia	Calidad	Economía
Variación entre Procedimientos Administrativos iniciados y enviados a resolución.	Se obtiene al considerar el universo total de denuncias generadas contra las que una vez investigadas y substanciadas se envían al TJA para su resolución.	Estratégico	Fin				
			Propósito	X			
			Componente				
		Gestión	Actividad				

Calificación de criterios						Puntaje total
C	R	E	M	A	A	
5	5	5	5	5	5	30

Fórmula de cálculo
$\frac{\text{Procedimientos enviados para resolución del TJA}}{\text{Procedimientos iniciados}} \times 100 = \text{X\%}$

Unidad de medida	Frecuencia de medición	línea base	de Meta física	Sentido del indicador
Porcentaje	Anual	No aplica		Ascendente

Actividades	Denominación	Descripción
	Actualización del Reglamento Interior.	Analizar, redactar y realizar las gestiones necesarias a efecto de detallar las labores de investigación y substanciación en el Reglamento Interior de la ASCM.
	Instalar área de investigación.	Resulta indispensable instalar el área con personal capacitado en la materia y garantizar su independencia y confidencialidad.
	Instalar área de substanciación.	Resulta indispensable instalar el área con personal capacitado en la materia y garantizar su independencia y confidencialidad.
	Mejorar calidad de DTC's.	Es necesario que las áreas integradoras y revisoras se coordinen para aprovechar al máximo las evidencias que derivan de las auditorías.
	Capacitación en materias de competencia.	Cursos y talleres especializados al personal de las áreas correspondientes en materia de investigación, substanciación y argumentación jurídica.

<b>Propósito de Género</b>	Impulsar la igualdad sustantiva en todas las actividades institucionales.
<b>Diagnóstico</b>	Se requiere de la implementación de mecanismos, regulaciones y acciones que faciliten la igualdad laboral y no discriminación, así como atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en la ASCM.



<b>Fuentes de verificación</b>	Informe General de Fiscalización, en el que se incluye apartado de promoción de acciones. Información de asuntos proveniente de Tribunal de Justicia Administrativa Local.
--------------------------------	--



# INDICADORES DE DESEMPEÑO-E5



La igualdad sustantiva, de acuerdo a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es “la situación en la cual, mujeres y hombres, acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes y servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar”.

En este sentido, la igualdad de género debe estar presente en los procesos de planeación, programación y presupuestación y si es necesario, deberán considerarse los cambios normativos y operativos necesarios y en especial las medidas especiales de carácter temporal (conocidas como acciones afirmativas) para alcanzar la igualdad sustantiva.

**Acciones Afirmativas:** Las medidas especiales de carácter temporal, tienen como objetivo reducir las desigualdades con acciones compensatorias que permitan a las mujeres, de acuerdo a sus diferentes etapas de la vida, acceder a los bienes y servicios sociales y participar en condiciones favorables en la toma de decisiones y puestos de responsabilidad.

Las actividades relacionadas con equidad de género se pueden clasificar en tres categorías, dependiendo de su orientación o propósito general. Estas categorías son las siguientes:

1. **Promoción de una cultura de la igualdad de género:** Esta categoría incluye acciones para la promoción de los derechos humanos de las mujeres y para la igualdad de género, las cuales incluyen acciones dirigidas a sensibilizar, concientizar o promover la igualdad entre hombre y mujeres, Deben estar dirigidas hacia el personal de la institución con la finalidad de lograr una cultura de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Esta actividad agregará acciones como campañas de difusión, talleres, cursos, o ferias. La unidad de medida para esta Actividad será Acción.
2. **Diseño y planeación de políticas públicas con perspectiva de género:** Esta clasificación incluye acciones encaminadas a que las actividades institucionales, programas y proyectos, y en general las políticas públicas de la ASCM, desde la fase de planeación hasta la ejecución tengan perspectiva de género, con ello se avanza en la transversalización de dicho enfoque en el presupuesto. Comprenderá la realización de estudios o diagnósticos para identificar brechas de género dentro del ámbito de acción de cada área, diseño y planeación, de programas, proyectos, entre otras. La unidad de medida para esta Actividad será Documento.
3. **Actividades que constituyen políticas públicas para la igualdad de género:** Esta clasificación agrupará acciones cuya finalidad principal será disminuir brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, y con ello fomentar la equidad de género. Esta clasificación agrupará principalmente aquellas que constituyen acciones afirmativas a favor de sectores vulnerables. Las acciones afirmativas tienen como finalidad mejorar la calidad de vida de grupos de mujeres, hombres, niñas y niños desfavorecidos, y compensarlos por los perjuicios o la discriminación de la que son o hayan sido víctimas a consecuencia de su género. Es importante destacar que las acciones afirmativas, en cuanto implican una discriminación positiva, son medidas especiales de carácter correctivo y compensatorio, y por tanto, temporal, que dan al sector vulnerable un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios así como acceso a determinados bienes. Esta clasificación también incluye acciones que tienen perspectiva de género y que se dirigen única o principalmente a población femenina o masculina.



# INDICADORES DE DESEMPEÑO-E5



## Igualdad sustantiva y no discriminación

**Diagnóstico:** es necesario realizar una evaluación de la situación actual de la ASCM, por lo que para ello se propone la realización de una:

- Encuesta en materia de igualdad sustantiva y no discriminación

Con ella se espera medir el grado de sensibilización de los servidores públicos en cuanto a dichas materias, además la información obtenida será de gran ayuda para planear y llevar a cabo acciones específicas para favorecer o compensar a la población más vulnerable de la institución.

**Actividades:** se llevarán a cabo para impulsar la igualdad sustantiva y no discriminación dentro la ASCM.

- Cursos y talleres
- Vinculación con instituciones y organizaciones especializadas.
- Política de igualdad sustantiva y no discriminación (documento).
- Códigos de ética y de valores.
- Comité institucional.



# INDICADORES DE DESEMPEÑO-E5



**Acciones afirmativas:** Se llevarán a cabo para favorecer la equidad laboral entre mujeres y hombres servidores públicos de la ASCM, como por ejemplo:

- Sala de lactancia o extracción.
- Incremento de la incapacidad por paternidad a 3 meses.

\* Cabe señalar que dichas acciones derivarán de los resultados e información obtenidos de la encuesta.



# INDICADORES DE DESEMPEÑO-E5

Matriz de Objetivos e Indicadores

<b>Área Responsable</b>	<b>Dirección General de Administración y Servicios.</b>
-------------------------	---

Denominación	Descripción
<b>Fin</b>	Contribuir al buen gobierno y la buena administración.
<b>Propósito (Objetivo Estratégico)</b>	Contribuir a una cultura de valores en el ejercicio público.
<b>Diagnóstico</b>	Las acciones que realiza la auditoría no deben constreñirse a la fiscalización, sino que deben contribuir a reafirmar el compromiso a mejorar el servicio público en las instancias gubernamentales.
<b>Propósito de Género</b>	Contribuir a una cultura de igualdad sustantiva y no discriminación en la institución.
<b>Diagnóstico</b>	No contamos con herramientas o mecanismos que midan el clima laboral y no discriminación en la ASCM, de manera que se cuente con información base que facilite una adecuada implementación de acciones que favorezcan la inclusión de mujeres y hombres en igualdad de circunstancias.
<b>Componentes</b>	Encuesta.
<b>Población Objetivo</b>	Servidores públicos de la ASCM.
<b>Insumos</b>	Sistema informático, internet, documentos de referencia.
<b>Factores Externos</b>	

Indicador de medición		Dimensión					
Denominación	Descripción	Tipo	Nivel	Eficacia	Eficiencia	Calidad	Economía
Variación de la calificación anual en materia de igualdad sustantiva	Mediante este indicador se hará una comparación entre la calificación obtenida en el periodo anterior y el actual, para evaluar el grado de éxito de las acciones implementadas.	Estratégico	Fin				
			Propósito	X			
		Gestión	Componente				
			Actividad				

Calificación de criterios						Puntaje total
C	R	E	M	A	A	
5	5	5	5	5	5	30

Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Frecuencia de medición	línea base	Meta física	Sentido del indicador
$\frac{\text{Calificación obtenida en el periodo actual}}{\text{Calificación del periodo anterior}} \times 100 = X\%$	Variación	Anual	0	100%	Ascendente

Denominación	Descripción
<b>Actividades</b>	Planeación y elaboración de los reactivos de la encuesta en materia de igualdad sustantiva y no discriminación.
	Se utilizarán documentos especializados y encuestas afines como referencia para elaborar las preguntas y criterios que debe contener la encuesta, misma que deberá ser anónima para asegurar la honestidad en las respuestas.
	Creación de sistema informático y lineamientos.
	La encuesta deberá aplicarse vía remota, ser de fácil acceso y contar con candados que garanticen la veracidad y confidencialidad de los datos.
	Aplicación de la encuesta.
	Una vez que se cuente con los medios electrónicos y humanos, se establecerá un periodo de tiempo para la aplicación de la encuesta.
	Procesamiento de datos e información.
	Se designará personal especializado para procesar, analizar y evaluar la información a fin de brindar datos que ayuden a la toma de decisiones.



Fuentes de verificación

Encuesta



# INDICADORES DE DESEMPEÑO-G1

Matriz de Objetivos e Indicadores

<b>Área Responsable</b>	Dirección General de Administración y Servicios.
-------------------------	--

Denominación	Descripción
<b>Fin</b>	Contribuir al buen gobierno y la buena administración
<b>Propósito (Objetivo Estratégico)</b>	Contribuir a una cultura de valores en el ejercicio público
<b>Diagnóstico</b>	Las acciones que realiza la auditoría no deben constreñirse a la fiscalización, sino que deben contribuir a refrendar el compromiso a mejorar el servicio público en las instancias gubernamentales.
<b>Propósito de Género</b>	Contribuir a una cultura de igualdad sustantiva y no discriminación en la institución
<b>Diagnóstico</b>	En la actualidad no se cuenta con una política integral y capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación que permita armonizar el resto de la normativa interna de la Auditoría Superior y sensibilice al personal en la materia.
<b>Componentes</b>	Cursos, convenios, sala, documentos.
<b>Población Objetivo</b>	Mujeres y hombres servidores públicos de la ASCM.
<b>Insumos</b>	Personal, documentos de referencia.
<b>Factores Externos</b>	La falta de presupuesto asignado para las actividades puede ser un obstáculo para su realización.

Indicador de medición		Tipo	Dimensión				
Denominación	Descripción		Nivel	Eficacia	Eficiencia	Calidad	Economía
Grado de avance en la implementación de acciones específicas para impulsar igualdad sustantiva	Se deben planear y llevar a cabo acciones afirmativas que tiendan a equilibrar las oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la institución. El indicador medirá el avance en la implementación de dichas acciones.	Estratégico	Fin				
			Propósito				
		Gestión	Componente		X		
			Actividad				

Calificación de criterios						Puntaje total
C	R	E	M	A	A	
5	5	2	5	5	0	22

Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Frecuencia de medición	línea de base	Meta física	Sentido del indicador
$\frac{\text{Acciones implementadas para impulsar igualdad sustantiva}}{\text{Acciones específicas planeadas para impulsar igualdad sustantiva}} \times 100 = X\%$	Porcentaje	Semestral	0	100%	Ascendente

	Denominación	Descripción
Actividades	Cursos y talleres de igualdad sustantiva.	Se deberán llevar a cabo cursos obligatorios para todo el personal (en modalidad remota) en materia de igualdad sustantiva que tendrán como finalidad sensibilizar a los servidores públicos de la ASCM en la materia de referencia.
	Vinculación con Instituciones y organizaciones especializadas en el tema de igualdad sustantiva.	Se buscará suscribir convenios de colaboración con instituciones especializadas en temas de igualdad sustantiva con el objeto de que brinden apoyo y asesoría a la ASCM en dicho rubro.
	Política de igualdad y no discriminación.	Se elaborará este documento que establecerá las directrices principales y acciones a emprender por la ASCM en materia de igualdad sustantiva.
	Código de ética y valores con perspectiva de género.	En la elaboración y/o actualización de dichos documentos se introducirá el enfoque de igualdad sustantiva y no discriminación.
Acciones afirmativas	Salas de lactancia o extracción	Se instalará un espacio debidamente equipado para que las mujeres que se encuentren en ese proceso tengan un lugar seguro, limpio y exclusivo para tal actividad.
	Incapacidad por paternidad de 3 meses	Con la finalidad de lograr la equidad laboral entre mujeres y hombres en edad fértil se incrementará el tiempo de incapacidad por paternidad a 3 meses, tal y como se establece para el caso de incapacidad por maternidad.



<b>Fuentes de verificación</b>	Seguimiento de actividades y acciones, documentos generados.
--------------------------------	--

