



Área auditada: Dirección General de Administración  
Auditoría: 04/2018

No. de Observación: 01

"Recursos Humanos y Gestión de Talento"

CÉDULA DE OBSERVACIONES

SITUACIÓN OBSERVADA:

**FONACOT. Se detectó retraso en el cumplimiento de obligaciones patronales y un posible daño patrimonial de \$10,201.86.**

Derivado de la revisión que llevó a cabo esta Autoridad del Estatus de las obligaciones patronales de la COFECE con el FONACOT en el periodo auditado, se detectaron dos incumplimientos a las obligaciones patronales a cargo de la COFECE, en el tenor de lo siguiente:

Año	Mes	Total emitido	Total pagado	Fecha límite pago	Fecha último pago	Estatus	Importe moratorios
2017	1	\$72,424.68	\$72,424.68	08/02/2017	23/02/2017	Falta de pago de moratorios	\$5,040.76
2017	2	\$74,153.80	\$74,153.80	07/03/2017	09/03/2017	Falta de pago de moratorios	\$5,161.10

CAUSA:

Deficiencia en las labores del Servidor Público que tiene el deber de cerciorarse del debido cumplimiento en tiempo y forma de las obligaciones patronales de la COFECE respecto del FONACOT.

EFECTO:

Impacto injustificado en el patrimonio de la COFECE y posible impacto negativo en el patrimonio de los trabajadores.

PREVENTIVA:

El Director General de Administración deberá tomar acciones suficientes y pertinentes para mejorar los controles de cumplimiento de obligaciones patronales, en especial, aquellas relativas a los compromisos patronales con el FONACOT.

CORRECTIVA:



Área auditada: Dirección General de Administración  
Auditoría: 04/2018

No. de Observación: 01

COMISIÓN FEDERAL DE COMPETENCIA  
ECONÓMICA

"Recursos Humanos y Gestión de Talento"

Hoja 2 de 2

### CÉDULA DE OBSERVACIONES

La Directora General Adjunta de Recursos Humanos y Gestión y Talento, deberá remitir al OIC, a más tardar en la fecha compromiso asentada en esta cédula, un informe pormenorizado de la situación observada; que de plena certeza a esta Autoridad que lo sucedido no produjo daño patrimonial a la institución, ni a los trabajadores de la COFECE. En caso de que el daño patrimonial, no hubiera sido resarcido, se deberán tomar acciones suficientes y pertinentes para garantizar el resarcimiento del daño.

#### FUNDAMENTO LEGAL:

Artículo 134, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Fecha de Firma: 31/08/2018  
Fecha Compromiso: 6/11/2018

**Mtra. Lilián/Aurora Pérez Ornelas**  
Directora General Adjunta de Recursos Humanos  
y Gestión de Talento

**L.C. Enrique Castolo Mayen**  
Director General de Administración

Por parte del Órgano Interno de Control:

**MTRO. MARCOS ANTONIO DEGOLLADO LUCIO**  
SUBDIRECTOR DE AUDITORÍA

**MTRO. OMAR MEDINA ANDRADE**  
SUBDIRECTOR DE AUDITORÍA

**MTRO. ROGER DANIEL SALAZAR AZCORRA**  
TITULAR DEL ÁREA  
DE AUDITORÍA INTERNA



## CÉDULA DE OBSERVACIONES

### SITUACIÓN OBSERVADA:

#### **Manual de Organización sin validez oficial.**

Derivado de la revisión que llevó a cabo esta Autoridad de los temas de Manual de Organización y Funciones, se obtuvo, en el caso del Manual de Organización, que existe un proyecto del mismo, pendiente de ser dotado de los elementos necesarios para que cuente con validez oficial.

Como parte del texto de dicho proyecto, se aprecia en los artículos transitorios que le fueron insertados; que se pretende dar publicidad y validez a este documento por medio de publicarlo en la “Normateca” de la COFECE, situación que sin duda es de necesaria observación por parte de este OIC toda vez que los criterios vigentes del Poder Judicial de la Federación el tema de Manuales de Organización, dispone, a través de jurisprudencia por contradicción de tesis de la Décima Época (Tesis: 2a./J. 152/2015 (10a.) Registro: 2010889), que solamente, tendrán valor legal aquellos manuales que sean publicados en “Medios de Difusión oficial” tales como el Diario Oficial de la Federación, los periódicos locales y las gacetas, en donde la Normateca de la COFECE no reviste las características de ninguno de los antes mencionados, toda vez que, no se trata del DOF, no se trata de un periódico local y mucho menos se trata de una Gaceta, en el sentido de que una Gaceta, por su propia naturaleza se trata de una publicación periódica (quincenal, mensual, bimestral etc), a manera de informativo, siendo que la Normateca de la COFECE, en nada se parece a lo antes descrito. Por lo tanto, darle publicidad al Manual de Organización por esa vía, ocasionaría la total nulidad de sus efectos jurídicos.

En otro sentido del análisis, también se encontró como parte de la Auditoría que actualmente las funciones de los Servidores Públicos adscritos a la COFECE cuyas funciones no se encuentran descritas en el Estatuto Orgánico, se encuentran en un documento a manera de formato denominado “Descripción y perfil de puestos” documento que se ha detectado como, en pocas ocasiones firmado por completo por todas las personas que deben firmarlo, firmado por el anterior ocupante de la plaza en muchas otras ocasiones, sin firma de parte del ocupante actual de la plaza, etc, en donde se considera de gran importancia, ante tal multitud de deficiencias operativas, que de manera inmediata a la publicación del Manual de Organización de la COFECE en medios de difusión oficial, se deje sin efecto en este formato lo correspondiente a “funciones” de los Servidores Públicos, para evitar confusiones y posible duplicidad de instrumentos que normen las funciones, y se deje este formato, únicamente, como un instrumento en que asiente lo correspondiente al perfil de las plazas.

### CAUSA:

Desatención de las estructuras organizacionales básicas para la operación de la institución.

### EFFECTO:



Área auditada: Dirección General de Administración  
Auditoría: 04/2018

No. de Observación: 02

“Recursos Humanos y Gestión de Talento”

Hoja 2 de 3

CÉDULA DE OBSERVACIONES

Riesgo de funcionamiento deficiente de la estructura organizacional.

PREVENTIVA:

El Director General de Administración deberá prestar especial seguimiento al tema de funciones de los Servidores Públicos, en tanto se lleva a cabo la acción correctiva asentada en la presente cédula.

CORRECTIVA:

La Directora General Adjunta de Recursos Humanos y Gestión y Talento, presentará a las instancias correspondientes una propuesta para su análisis y en su caso para que la COFECE cuente con un Manual de Organización dotado de plena validez, asimismo, en lo procedente una vez publicado dicho Manual, podrán tomar las acciones que correspondan respecto a deberá dejar sin efectos la parte de funciones que integra el formato “Descripción y perfil de puestos”. De lo anterior, deberá remitir al OIC, a más tardar en la fecha compromiso asentada en la presente cédula, un informe pormenorizado, acompañado de documentación soporte suficiente y pertinente.

FUNDAMENTO LEGAL:

Artículo 134, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Capítulo III. “Objetivos institucionales y líneas estratégicas 2018-2021”, Objetivo 5 “Consolidar un modelo organizacional de vanguardia” del Plan Estratégico 2018-2021 de la COFECE.

Fecha de Firma: 31/08/2018  
Fecha Compromiso: 6/11/2018

**Mtra. Lilian Aurora Pérez Ornelas**  
Directora General Adjunta de Recursos Humanos  
y Gestión de Talento

**L.C. Enrique Castolo Mayen**  
Director General de Administración



COMISIÓN FEDERAL DE COMPETENCIA  
ECONÓMICA

Área auditada: Dirección General de Administración  
Auditoría: 04/2018

“Recursos Humanos y Gestión de Talento”

Órgano Interno de Control  
en la Comisión Federal de Competencia Económica

No. de Observación: 02

Hoja 3 de 3

### CÉDULA DE OBSERVACIONES

Por parte del Órgano Interno de Control:

MTRO. MARCOS ANTONIO DEGOLLADO LUCIO  
SUBDIRECTOR DE AUDITORÍA

LIC. ENRIQUE CABRERA PAZ  
SUBDIRECTOR DE AUDITORÍA

MTRO. ROGER DANIEL SALAZAR AZCORRA  
TITULAR DEL ÁREA  
DE AUDITORÍA INTERNA

0019  
D-5



Área auditada: Dirección General de Administración  
Auditoría: 04/2018

No. de Observación: 03

“Recursos Humanos y Gestión de Talento”

Hoja 1 de 2

## CÉDULA DE OBSERVACIONES

### SITUACIÓN OBSERVADA:

#### **Estudio socioeconómico. Es susceptible de ser restrictivo y violatorio de Derechos Humanos y Garantías Individuales.**

Derivado de la revisión que llevó a cabo esta Autoridad de una muestra de las convocatorias de concurso de plazas en el periodo auditado, se detectó que como parte de los requisitos asentados en dichas convocatorias, se aprecia el requisito de aprobar un “estudio socioeconómico”, lo cual por si mismo se aprecia como susceptible de ser (a razón de valoración de circunstancias personales económicas) como: discriminatorio, contrario a las políticas de igualdad de la COFECE, e incluso susceptible de ser violatorio de derechos humanos y garantías individuales.

Se dice lo anterior, toda vez que, el texto de dicha figura en las convocatorias se aprecia en el tenor de lo siguiente: “*Al candidato que promedie la mayor calificación, le será aplicado un estudio socioeconómico, y en caso de no aprobar esta etapa, el estudio se aplicará al candidato que haya obtenido el segundo mejor promedio de calificación.*” Este texto, es indudable que indica la posibilidad de que el evaluado no apruebe dicho estudio, estando entonces su ingreso, en función de circunstancias de carácter económico- personal, susceptibles de derivarse de dicho estudio, lo cual se estima notorio como susceptible de ser violatorio de Derechos Humanos. Por otra parte, se desprende del análisis de logísticas similares, el necesario “acceso” al domicilio privado del candidato a ocupar la plaza, por personal de la empresa que realice estos servicios, lo cual, de igual manera, pone en posición de vulnerar “a fuerzas” la privacidad (de nivel Constitucional) del domicilio de un particular, en función de la investigación de la idoneidad de un candidato para ocupar una plaza.

### CAUSA:

Error en el diseño de los mecanismos de ingreso y evaluación de los candidatos a ocupar plazas en la COFECE.

### EFFECTO:

Riesgo de impacto negativo en la imagen de la COFECE por prácticas discriminatorios o posiblemente lesivas de Derechos Humanos, así como riesgo de impacto a la institución de las acciones legales que pudieran ser interpuestas a razón de la situación observada.

### PREVENTIVA:

El Director General de Administración deberá prestar especial seguimiento a las labores de concurso de plazas y deberá tomar acciones, en su caso, previas, en tanto se realiza la acción correctiva asentada en la presente cédula.

### CORRECTIVA:



Área auditada: Dirección General de Administración  
Auditoría: 04/2018

No. de Observación: 03

“Recursos Humanos y Gestión de Talento”

Hoja 2 de 2

### CÉDULA DE OBSERVACIONES

La Directora General Adjunta de Recursos Humanos y Gestión y Talento, deberá tomar acciones suficientes y efectivas para evitar que se siga realizando la práctica observada, y de lo anterior deberá remitir al OIC un informe pormenorizado, a más tardar en la fecha compromiso asentada en la presente cédula. Lo anterior acompañado de la documentación soporte que se considere suficiente y pertinente.

#### FUNDAMENTO LEGAL:

Artículo 134, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Capítulo III. “Objetivos institucionales y líneas estratégicas 2018-2021”, Objetivo 5 “Consolidar un modelo organizacional de vanguardia” del Plan Estratégico 2018-2021 de la COFECE.

Fecha de Firma: 31/08/2018  
Fecha Compromiso: 6/11/2018

**Mtra. Lilián Aurora Pérez Ornelas**  
Directora General Adjunta de Recursos Humanos  
y Gestión de Talento

**L.C. Enrique Castolo Mayen**  
Director General de Administración

Por parte del Órgano Interno de Control:

**MTRO. MARCOS ANTONIO DEGOLLADO LUCIO**  
SUBDIRECTOR DE AUDITORÍA

**MTRO. OMAR MEDINA ANDRADE**  
SUBDIRECTOR DE AUDITORÍA

**MTRO. ROGER DANIEL SALAZAR AZCORRA**  
TITULAR DEL ÁREA  
DE AUDITORÍA INTERNA

2021  
D-7



CÉDULA DE OBSERVACIONES

SITUACIÓN OBSERVADA:

**Servidores Públicos que no acreditan nivel de licenciatura, ya sea por falta de título profesional, cédula o ambos documentos en sus expedientes de personal.**

Como resultado de la revisión que practicó este OIC a una muestra de los expedientes de personal, se detectaron 7 deficiencias, de acuerdo a lo siguiente:

Expedientes sin título y sin cédula profesional de licenciatura:

Servidor Público	Deficiencia detectada en expediente
Alinne Monzerrath Fuentes Trujillo	El expediente no contiene documentos que amparen título y cédula profesional de licenciatura, cuando su perfil de puesto requiere estatus de titulado en nivel de licenciatura.
Uriel Marín Cristerna	El expediente no contiene documentos que amparen título y cédula profesional de licenciatura. El área auditada no proporcionó a este OIC el perfil de puesto.

Expedientes sin título y sin cédula profesional de licenciatura:

Servidor Público	Deficiencia detectada en expediente
Carlos Guillermo Centeno Rocha	El expediente no contiene documento que ampare cédula profesional de licenciatura, cuando su perfil de puesto requiere estatus de titulado en nivel de licenciatura. Se revisó en la base de datos de la SEP lo correspondiente y no se encontró evidencia de que la Cédula profesional exista.
Ana Paulina Díaz Alfaro	El expediente no contiene documento que ampare cédula profesional de licenciatura, cuando su perfil de puesto requiere estatus de titulado en nivel de licenciatura.
Damaris Anahí Garza Escamilla	El expediente no contiene documento que ampare cédula profesional de licenciatura, cuando su perfil de puesto requiere estatus de titulado en nivel de licenciatura.

*[Handwritten signatures and initials in blue and red ink]*



Área auditada: Dirección General de Administración  
Auditoría: 04/2018

No. de Observación: 04

“Recursos Humanos y Gestión de Talento”

Hoja 2 de 3

CÉDULA DE OBSERVACIONES

CAUSA:

Deficiencia en las labores del Servidor Público que tiene el deber de cerciorarse de que los candidatos a ocupar plazas cumplan con todos los requisitos de idoneidad establecidos para tal efecto. Asimismo, deficiencia en las labores de los Servidores Públicos encargados de la debida integración documental de los expedientes de personal.

EFFECTO:

Riesgo de impacto negativo en los resultados de la institución por no contar con Servidores Públicos que tengan el perfil y las capacidades necesarias para cumplir con sus funciones.

PREVENTIVA:

El Director General de Administración deberá tomar acciones suficientes y pertinentes para mejorar los controles internos referentes a ingreso a la institución e integración de expedientes de personal.

CORRECTIVA:

La Directora General Adjunta de Recursos Humanos y Gestión y Talento, deberá tomar las acciones que correspondan a fin de que se integre o complete lo correspondiente a sus expedientes de personal, en un plazo breve, que le permita a la DGA de RH y GT remitir al OIC un informe pormenorizado referente a la corrección de las situaciones detectadas, todo lo anterior a más tardar en la fecha compromiso asentada en la presente cédula.

FUNDAMENTO LEGAL:

Artículo 134, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Fecha de Firma: 31/08/2018  
Fecha Compromiso: 6/11/2018



COMISIÓN FEDERAL DE COMPETENCIA  
ECONÓMICA

Área auditada: Dirección General de Administración  
Auditoría: 04/2018

No. de Observación: 04

“Recursos Humanos y Gestión de Talento”

Hoja 3 de 3

CÉDULA DE OBSERVACIONES

**Mtra. Lilián Aurora Pérez Ornelas**  
Directora General Adjunta de Recursos Humanos  
y Gestión de Talento

**L.C. Enrique Castolo Mayen**  
Director General de Administración

Por parte del Órgano Interno de Control:

**MTRO. MARCOS ANTONIO DEGOLLADO LUCIO**  
SUBDIRECTOR DE AUDITORÍA

**LIC. ENRIQUE CABRERA PAZ**  
SUBDIRECTOR DE AUDITORÍA

**MTRO. ROGER DANIEL SALAZAR AZCORRA**  
TITULAR DEL ÁREA  
DE AUDITORÍA INTERNA

2-10  
0024