

EVALUACIÓN



ANUAL DEL DESEMPEÑO 2023



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

INAI México



Siglas y Acrónimos

DGA: Dirección General de Administración.

DGAI: Dirección General de Asuntos Internacionales.

DGAJ: Dirección General de Asuntos Jurídicos.

DGAP: Dirección General de Atención al Pleno.

DGC: Dirección General de Capacitación.

DGCR: Dirección General de Cumplimientos y Responsabilidades.

DGCSD: Dirección General de Comunicación Social y Difusión.

DGE: Dirección General de Evaluación.

DGEALSPFM: Dirección General de Enlace con Autoridades Laborales, Sindicatos, Universidades, Personas Físicas y Morales.

DGEAPCTA: Dirección General de Enlace con la Administración Pública Centralizada y Tribunales Administrativos.

DGEIVSP: Dirección General de Evaluación, Investigación y Verificación del Sector Público.

DGEPLJ: Dirección General de Enlace con los Poderes Legislativo y Judicial.

DGEPPPOED: Dirección General de Enlace con Partidos Políticos, Organismos Electorales y Descentralizados.

DGGAT: Dirección General de Gobierno Abierto y Transparencia.

DGGIE: Dirección General de Gestión de Información y Estudios.

DGIVSP: Dirección General de Investigación y Verificación del Sector Privado.

DGNC: Dirección General de Normatividad y Consulta.

DGOAEEF: Dirección General de Enlace con Organismos Públicos Autónomos, Empresas Paraestatales, Entidades Financieras, Fondos y Fideicomisos.

DGPA: Dirección General de Políticas de Acceso.

DGPAR: Dirección General de Prevención y Autorregulación.

DGPDI: Dirección General de Planeación, Desempeño Institucional y Derechos Humanos.

DGPDS: Dirección General de Protección de Derechos y Sanción.

DGPVS: Dirección General de Promoción y Vinculación con la Sociedad.

DGTI: Dirección General de Tecnologías de la Información.

DGTSN: Dirección General Técnica, Seguimiento y Normatividad.

DGVCCEF: Dirección General de Vinculación, Coordinación y Colaboración con Entidades Federativas.

GAP: Generador de Avisos de Privacidad.

ICCOT: Índice Compuesto del Cumplimiento de Obligaciones de Transparencia.

INAI: Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

IGCPT: Índice Global de Cumplimiento en los Portales de Transparencia.

IGCR: Índice Global de Calidad en las Respuestas.

LGPDPPO: Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

MML: Metodología de Marco Lógico.

OE: Objetivo Estratégico.

PlanDAI: El Plan Nacional de Socialización del Derecho de Acceso a la Información.

SEDI: Sistema de Evaluación del Desempeño del Instituto Nacional de Transparencia Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

SESNA: Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción

SESNT: Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Transparencia.

SNT: Sistema Nacional de Transparencia.

STP: Secretaría Técnica del Pleno.

UA: Unidad Administrativa.

1. Índice

1. Índice.....	4
2. Introducción	5
3. Objetivos y metodología	6
3.1. Objetivos específicos.....	6
3.2. Metodología.....	6
4. Evaluación del Desempeño por Objetivo Estratégico	7
5. Análisis de resultados por Objetivo Estratégico	11
5.1. Análisis de resultados a nivel fin y propósito	12
5.2. Análisis de resultados a nivel Componente y Actividad	18
5.3. Ejercicio presupuestario por Objetivo Estratégico	20
5.4. Relación entre el cumplimiento de metas y ejercicio presupuestal	21
6. Evaluación del desempeño por Unidad Administrativa	23
6.1. Exploración cualitativa: elementos descriptivos	24
6.2. Índice de Valoración de Avances	31
6.3. Valoración técnica de desempeño por Unidad Administrativa	32
7. Evaluación de Proyectos Especiales	38
8. Composición y evolución del SEDI	38
8.1 Recurrencia de indicadores.....	39
8.2 Avance de indicadores con línea base.....	41
9. Conclusiones y recomendaciones de mejora	43
Anexos	

1. Metodología de Evaluación del Desempeño 2023.
2. Cumplimiento de indicadores estratégicos 2023.
3. Cuadrantes por UA.
4. Índices de Valoración 2023.
5. Fichas Técnicas de Desempeño 2023 por UA.

2. Introducción

El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la información y Protección de Datos Personales se conduce en cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales vigentes, aprobados por el poder Legislativo de la Federación.

El desempeño institucional se rige por las disposiciones establecidas en el artículo 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que marca la obligación de administrar los recursos públicos con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para cumplir la misión de este órgano autónomo.

Así, en congruencia con el marco constitucional, la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, dispone en el artículo 111 que los órganos autónomos tienen la facultad de establecer un sistema de evaluación del desempeño que defina los procesos que garanticen la eficiencia, eficacia, economía, calidad e impacto social en el ejercicio del gasto público.

Con el propósito de garantizar el cumplimiento de esos preceptos legales, el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales aprobó e hizo públicos, en el año 2015, los Lineamientos Generales del Sistema de Evaluación del Desempeño (LGSEDI), en donde se establece que el Sistema es un instrumento integral para realizar el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de los objetivos estratégicos del INAI.¹ Por tanto, para implementar esa labor se diseñaron diversos indicadores de desempeño y metas de las Unidades Administrativas de la Institución.

En ese marco constitucional, legal y administrativo, el Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, en el artículo 43, fracciones I, IX, X, y XI, así como en la décima disposición de los LGSEDI, se establece que la Dirección General de Planeación, Desempeño Institucional y Derechos Humanos tiene la función de definir la metodología y los instrumentos para llevar a cabo el seguimiento de las tareas de las Unidades Administrativas, en congruencia con sus objetivos y metas y para efectuar la evaluación anual del desempeño.

En consecuencia, este documento muestra los resultados de la evaluación del desempeño del INAI para el año 2023, y aporta información relevante y significativa la toma de decisiones, por lo que deberá concebirse como un facilitador de los procesos de mejora del desempeño institucional y la consolidación de la planeación y programación institucional.

¹ Los Lineamientos fueron actualizados en diciembre de 2022 y se mantienen vigentes a la fecha.

La Evaluación Anual del Desempeño 2023, se integra por los siguientes apartados: 1) Objetivos y Metodología; 2) Evaluación del desempeño por objetivo estratégico; 3) Análisis de resultados por Objetivo Estratégico; 4) Evaluación del desempeño por Unidad Administrativa; 5) Evaluación de proyectos especiales; 6) Composición y evaluación del SEDI; 7) Conclusiones y recomendaciones de mejora; y, Anexos.

3. Objetivos y metodología

El ejercicio que representa la Evaluación del Desempeño Institucional 2023, tiene como principal objetivo generar información útil para apoyar la toma de decisiones y detonar procesos de mejora en el desempeño institucional, así como en los instrumentos que miden el cumplimiento de los resultados de cada uno de los objetivos estratégicos institucionales.

3.1 Objetivos específicos

- Mejorar el desempeño, la eficiencia, la eficacia y la distribución del gasto en las unidades administrativas del INAI.
- Llevar a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo de gabinete del cumplimiento de metas en el año de análisis y avances respecto a la línea base.
- Detonar recomendaciones de mejora que incidan en el desempeño de las unidades administrativas del Instituto durante el ejercicio y la planeación del ciclo fiscal 2025.
- Fortalecer la congruencia entre el ejercicio del gasto y el cumplimiento de metas.
- Promover la consolidación de un Presupuesto basado en resultados en el INAI.
- Consolidar la actuación del INAI, mediante una ejecución y medición efectiva de sus procesos sustantivos y transversales.

3.2 Metodología

La presente evaluación se realizó siguiendo la pauta y guía de la Metodología del Evaluación del Desempeño Institucional, del ejercicio 2023², que dirige la valoración sobre el cumplimiento de los objetivos estratégicos, y el desempeño de las unidades administrativas del INAI, a fin de fortalecer la toma de decisiones basada en resultados objetivos.

Para que la información que deriva de la evaluación del desempeño sea útil y relevante, los análisis realizados no se deben limitar a corroborar el cumplimiento de las metas, sino que se debe analizar la relación de los resultados contra el ejercicio del gasto, que las metas se contrasten contra las líneas base y comportamientos históricos, y que se analice la efectividad e idoneidad de los indicadores

² La metodología de evaluación se puede consultar en micrositio de la Dirección General de Planeación, Desempeño Institucional y Derechos Humanos <https://micrositios.inai.org.mx/planeacion/>

mismos, verificando que estos sean claros, relevantes, económicos, monitoreables y adecuados, a fin de garantizar las condiciones de evaluabilidad de sus objetivos institucionales y estratégicos.

4. Evaluación del Desempeño por Objetivo Estratégico

Uno de los propósitos primarios del Sistema de Evaluación del Desempeño del INAI es evaluar el grado de cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades institucionales, a través de indicadores vinculados a los Objetivos Estratégicos. La Misión, Visión y los cuatro Objetivos Estratégicos institucionales constituyen la base para establecer la planeación estratégica del INAI, por lo tanto, constituyen el primer análisis en la presente evaluación.

Misión y Visión del INAI

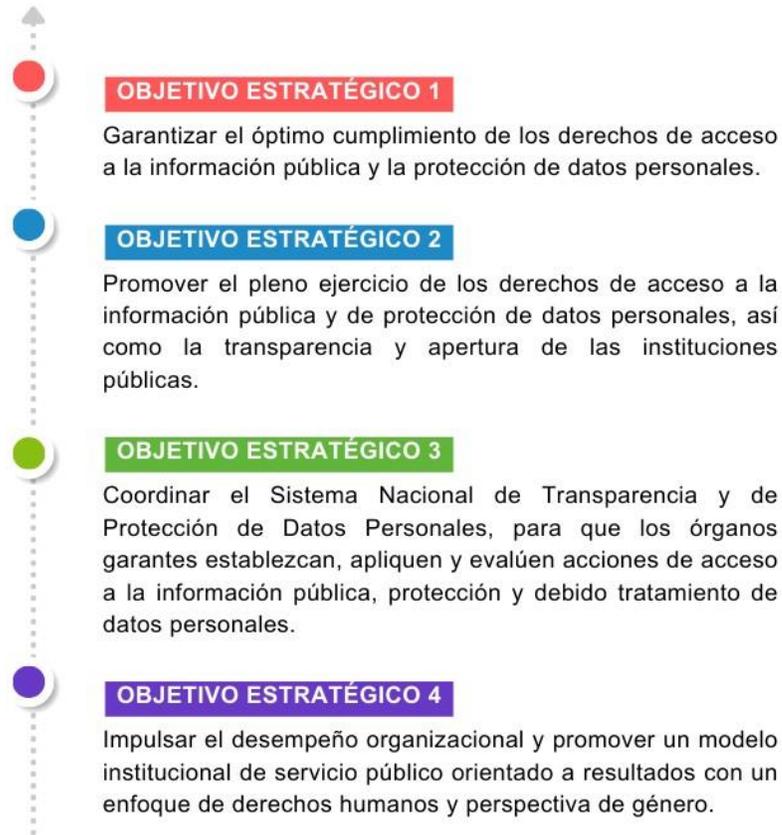
Misión

Garantizar en el Estado mexicano los derechos de las personas a la información pública y a la protección de sus datos personales, así como promover una cultura de transparencia, rendición de cuentas y debido tratamiento de datos personales para el fortalecimiento de una sociedad incluyente y participativa.

Visión

Ser una Institución Nacional eficaz y eficiente en la consolidación de una cultura de transparencia, rendición de cuentas y debido tratamiento de datos personales, reconocida por garantizar el cumplimiento de la normativa de la materia y promover el ejercicio de los derechos de acceso a la información y protección de datos personales como base para la participación democrática y un gobierno abierto.

Objetivos Estratégicos del INAI



De conformidad con el numeral Vigésimo Primero de los Lineamientos generales del Sistema de Evaluación del Desempeño del INAI, cada unidad administrativa del Instituto cuenta con una Matriz de Indicadores para Resultados, la cual se alinea al objetivo estratégico al que contribuye en mayor medida. En la figura siguiente se muestra la alineación de las UA a los objetivos estratégicos institucionales.

Figura 1. Alineación de las Unidades Administrativas a los Objetivos Estratégicos del INAI



OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

- Dirección General de Evaluación
- Dirección General de Enlace con Autoridades Laborales, Sindicatos, Universidades, Personas Físicas y Morales
- Dirección General de Enlace con Partidos Políticos, Organismos Electorales y Descentralizados
- Dirección General de Enlace con Organismos Públicos Autónomos, Empresas Paraestatales, Entidades Financieras, Fondos y Fideicomisos
- Dirección General de Enlace con los Poderes Legislativo y Judicial
- Dirección General de Enlace con la Administración Pública Centralizada y Tribunales Administrativos
- Dirección General de Normatividad y Consulta
- Dirección General de Investigación y Verificación del Sector Privado
- Dirección General de Protección de Derechos y Sanción
- Dirección General de Evaluación, Investigación y Verificación del Sector Público
- Dirección General de Atención al Pleno
- Dirección General de Cumplimientos y Responsabilidades



OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

- Dirección General de Comunicación Social y Difusión
- Dirección General de Asuntos Internacionales
- Dirección General de Gestión de Información y Estudios
- Dirección General de Capacitación
- Dirección General de Promoción y de Vinculación con la Sociedad
- Dirección General de Políticas de Acceso
- Dirección General de Gobierno Abierto y Transparencia
- Dirección General de Prevención y Autorregulación



OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

- Dirección General de Tecnologías de la Información
- Dirección General de Vinculación, Coordinación y Colaboración con Entidades Federativas
- Dirección General Técnica, Seguimiento y Normatividad



OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

- Dirección General de Asuntos Jurídicos
- Dirección General de Planeación, Desempeño Institucional y Derechos Humanos
- Dirección General de Administración

De manera que, en 2023, **12** unidades administrativas se alinearon al Objetivo Estratégico **UNO**, **8** unidades administrativas al Objetivo Estratégico **DOS**, **3** unidades administrativas al Objetivo Estratégico **TRES**, y **3** unidades administrativas al Objetivo Estratégico **CUATRO**.

En dicho ejercicio, el seguimiento de las actividades institucionales se llevó a cabo a través de **263 indicadores** que integraron las Matrices de Indicadores para Resultados de las 26 Direcciones Generales del Instituto (MIR), como se muestra a continuación:

- **27** a nivel **Fin**, que miden la contribución al objetivo estratégico.
- **28** de **Propósito**, donde se identifica la población objetivo y los resultados esperados.
- **62** de **Componente**, relacionados con los principales bienes y servicios que genera cada área.
- **144** de **Actividad**, donde se asigna el presupuesto.
- **2** de **Proyectos especiales**

En general, los niveles más bajos de la MIR dan seguimiento a la gestión de las UA, mientras que los niveles superiores de Propósito y Fin, permiten medir los resultados que se alcanzan como producto de la gestión. Lo anterior, se describe en la siguiente tabla.

TABLA 1. TIPOS DE INDICADORES POR NIVEL DE LA MIR

Nivel MIR	Descripción	Tipo de indicador
Fin	Refleja la contribución a un objetivo estratégico	Indicador estratégico
Propósito	Constituye la razón de ser de la UA	Indicador estratégico
Componente	Refleja los bienes o servicios proporcionados por la UA	Indicador estratégico o de gestión
Actividad	Son las acciones mediante las cuales la UA moviliza recursos para integrar los bienes o servicios que ofrece	Indicador de gestión

5. Análisis de resultados por Objetivo Estratégico

En esta sección, se presenta un análisis de los resultados obtenidos en el nivel estratégico. Su objetivo es comparar el avance reportado al final del año 2023, con la planeación de actividades y programación de recursos presupuestales realizada para dicho año, así como con la evolución histórica de los indicadores. Para ello, se abundará en los siguientes temas:

- Análisis de resultados a nivel Fin y Propósito.
- Análisis de resultados a nivel Componente.
- Análisis de resultados a nivel Actividad.
- Ejercicio presupuestario por Objetivo Estratégico.

Es importante recordar que, los Objetivos Estratégicos (OE) son las metas finales a las que contribuyen las UA, de manera que garantizan que el INAI cumpla con su mandato legal en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales.

5.1 Análisis de resultados a nivel fin y propósito

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en los indicadores de los niveles Fin y Propósito, de acuerdo con su alineación correspondiente.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1		
Dirección General de Evaluación		
Nivel del indicador	Porcentaje de Cumplimiento	Resultado
Fin	113.75%	Rebasó la meta establecida.
Propósito	105.90%	Rebasó la meta establecida.
Dirección General de Normatividad y Consulta		
Fin	100%	Cumplió la meta establecida.
Propósito	100%	Cumplió la meta establecida.
Dirección General de Enlace con Autoridades Laborales, Sindicatos Universidades, Personas Físicas y Morales		
Fin	104.16%	Rebasó la meta establecida.
Propósito	113.77	Rebasó la meta establecida.
Dirección General de Enlaces con Partidos Políticos, Organismos Electorales y Descentralizados		
Fin	111.26%	Rebasó la meta establecida.
Propósito	111.18%	Rebasó la meta establecida.
Dirección General de Enlace con Organismos Públicos Autónomo, Empresas Paraestatales, Entidades Financieras, Fondos y Fideicomisos		
Fin	105.90	Rebasó la meta establecida.
Propósito	109.33%	Rebasó la meta establecida.
Dirección General de Enlace con los Poderes Legislativo y Judicial		
Fin	111.26%	Rebasó la meta establecida.
Propósito	108.67%	Rebasó la meta establecida.
Dirección General de Investigación y Verificación del Sector Privado		

Fin	106.73%	Rebasó la meta establecida.
Propósito	97.64%	No alcanzó la meta establecida.
Dirección General de Enlace con la Administración Pública Centralizada y Tribunales administrativos		
Fin	105.90%	Rebasó la meta establecida.
Propósito	102.34%	Rebasó la meta establecida.
Dirección General de Evaluación Investigación y Verificación del Sector Público		
Fin	106.32%	Rebasó la meta establecida.
Fin	100%	Cumplió la meta establecida.
Propósito	100.12%	Cumplió la meta establecida.
Propósito	100%	Cumplió la meta establecida.
Dirección General de Cumplimiento y Responsabilidades		
Fin	98.66%	No alcanzó la meta establecida.
Propósito	98%	No alcanzó la meta establecida.
Dirección General de Protección de Derechos y Sanción		
Fin	106.73%	Rebasó la meta establecida.
Propósito	96.11%	No alcanzó la meta establecida.
Dirección General de Atención al Pleno		
Fin	110.94%	Rebasó la meta establecida.
Propósito	119.92%	Rebasó la meta establecida.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2		
Dirección General de Prevención y Autorregulación		
Nivel del indicador	Porcentaje de Cumplimiento	Resultado
Fin	Sin Avance	No presenta avances.
Propósito	102.15%	Rebasó la meta establecida.
Dirección General de Comunicación Social y Difusión		
Fin	N/A (Indicador con frecuencia de medición trienal)	No presenta avances.
Propósito	50.44%	No alcanzó la meta establecida.
Dirección General de Gobierno Abierto y Transparencia		
Fin	N/A (Indicador con frecuencia de medición bienal)	No presenta avances.
Propósito	100%	Cumplió la meta establecida.
Dirección General de Asuntos Internacionales		
Fin	100%	Cumplió la meta establecida.
Propósito	100%	Cumplió la meta establecida.
Dirección General de Gestión de Información y Estudios		
Fin	118.29%	Rebasó la meta establecida.
Propósito	101.19%	Rebasó la meta establecida.
Dirección General de Capacitación		
Fin	92.72%	No alcanzó la meta establecida.
Propósito	112.87%	Rebasó la meta establecida.
Propósito	97.42%	No alcanzó la meta establecida.
Dirección General de Promoción y de Vinculación con la Sociedad		
Fin	195.81%	Rebasó la meta establecida.
Propósito	105.19%	Rebasó la meta establecida.
Dirección General de Políticas de Acceso		
Fin	154.49%	Rebasó la meta establecida.
Propósito	111.79%	Rebasó la meta establecida.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3		
Dirección General de Tecnologías de la Información		
Nivel del indicador	Porcentaje de Cumplimiento	Resultado
Fin	111.11%	Rebasó la meta establecida.
Propósito	111.11%	Rebasó la meta establecida.
Dirección General de Vinculación, Coordinación y Colaboración con Entidades Federativas		
Fin	114.94%	Rebasó la meta establecida.
Propósito	98.42%	No alcanzó la meta establecida.
Dirección General Técnica, Seguimiento y Normatividad		
Fin	109.89%	Rebasó la meta establecida.
Propósito	100%	Cumplió la meta establecida.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4		
Dirección General de Asuntos Jurídicos		
Nivel del indicador	Porcentaje de Cumplimiento	Resultado
Fin	100.54%	Cumplió la meta establecida.
Propósito	95.98%	No alcanzó la meta establecida.
Dirección General de Planeación, Desempeño Institucional y Derechos Humanos		
Fin	100.54%	Cumplió la meta establecida.
Propósito	96.36%	No alcanzó la meta establecida.
Dirección General de Administración		
Fin	108.69%	Rebasó la meta establecida.
Propósito	97.92%	No alcanzó la meta establecida.

El detalle de la contribución de cada UA a los objetivos estratégicos del INAI, se puede consultar en el Anexo 2.

Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el numeral Trigésimo Séptimo de los Lineamientos Generales del Sistema de Evaluación del Desempeño del INAI, la evaluación de los resultados se realizó bajo los siguientes Parámetros de semaforización:

- I. Indicadores ascendentes:
 - Aceptable: Entre -5% y 15% respecto a la meta programada.
 - Con riesgo: Entre -6% y -10% respecto a la meta programada.
 - Crítico: A partir del -11%, respecto a la meta programada.
 - Sobrecumplimiento: A partir del 16%, respecto a la meta programada.

- II. Indicadores descendentes:
 - a. Aceptable: Entre -15% y 5% respecto a la meta programada.
 - b. Con riesgo: Entre 6% y 15% respecto a la meta programada.

- c. Crítico: A partir del 16%, respecto a la meta programada.
- d. Sobrecumplimiento: A partir del -16%, respecto a la meta programada.

TABLA 2. RESULTADOS DE INDICADORES NIVELES FIN Y PROPÓSITO (ESTRATÉGICOS), POR OBJETIVOS ESTRATÉGICO.

Objetivo	Total de indicadores	Aceptable	Riesgo	Crítico	Sobrecumplimiento	Sin avance
OE1	26	23	2	0	1	0
OE2	17	10	0	1	3	3
OE3	6	6	0	0	0	0
OE4	6	6	0	0	0	0

De lo anterior, se desprende lo siguiente:

- De 26 indicadores estratégicos que contribuyen al cumplimiento del OE1, 23 obtuvieron una valoración Aceptable, 2 se presentaron en estado de Riesgo, y 1 en Sobrecumplimiento.
- De 17 indicadores estratégicos que contribuyen al cumplimiento del OE2, 10 obtuvieron una valoración Aceptable, 1 se presentó en estado Crítico, 3 tuvieron Sobrecumplimiento, y 3 no reportaron avances al final del año.
- De 6 indicadores estratégicos que contribuyen al cumplimiento del OE3, 6 obtuvieron una valoración Aceptable.
- De 6 indicadores estratégicos que contribuyen al cumplimiento del OE4, 6 obtuvieron una valoración Aceptable.

La tabla anterior muestra que el mayor número de indicadores se concentran en los Objetivos Estratégicos (OE) uno y dos, lo cual se explica debido a que la mayoría de las unidades administrativas están alineadas a estos dos OE; doce UA en el OE 1, y ocho en el OE 2.

Respecto a los indicadores que no alcanzaron la meta o no presentaron avances, **es importante que las UA realicen al cierre de cada ejercicio fiscal, una revisión de los resultados históricos obtenidos en el cumplimiento de sus metas y en la calidad del ejercicio del gasto**, para que en

base a las tendencias, realicen proyecciones reales en la definición de sus metas, programación e integración del presupuesto anual requerido para la ejecución de las acciones institucionales.

Este tipo de análisis nos permite identificar si existe la necesidad de efectuar adecuaciones a indicadores, a efecto de establecer metas anuales basadas en parámetros objetivos, con una medición acorde y consistente con la línea base.

Ahora bien, a fin de observar el comportamiento histórico de los indicadores niveles Fin y Propósito, a continuación, se presentan los resultados obtenidos durante los últimos cinco años, por OE.

TABLA 3. CUMPLIMIENTO HISTÓRICO DE INDICADORES ESTRATÉGICOS (NIVELES FIN Y PROPÓSITO).

Objetivo	2019	2020	2021	2022	2023
OE1	62%	52%	76%	81%	88%
OE2	44%	47%	50%	38%	59%
OE3	38%	63%	88%	86%	100%
OE4	60%	43%	63%	75%	100%

Nota: Se presenta el porcentaje de indicadores que igualaron la meta o quedaron en un rango entre -15 y +15, de acuerdo con el sentido del indicador.

La tabla anterior, permite observar que entre los años 2019 y 2023 se ha fortalecido la planeación estratégica a través del avance en el cumplimiento de indicadores de los niveles Fin y Propósito, y de esta manera se sigue contribuyendo a la ejecución de los cuatro objetivos estratégicos institucionales.

De los resultados, derivan los siguientes avances entre 2019 a 2023:

- Objetivo estratégico UNO, 26%.
- Objetivo estratégico DOS, 15%.
- Objetivo estratégico TRES, 62%.
- Objetivo estratégico CUATRO, 40%.

5.2 Análisis de resultados a nivel Componente y Actividad

A continuación, se presenta el análisis de las actividades institucionales que hicieron efectivos los bienes y servicios necesarios y suficientes con los que se concretó el impacto de cada UA. Se señala el porcentaje de cumplimiento alcanzado en los indicadores niveles Componente y Actividad, comparándolo con el porcentaje de cumplimiento esperado (100%).

Cabe recordar que, cuando se iguala o supera la meta en máximo 20% respecto de la programada, se considera un desempeño adecuado. Cuando la meta alcanzada se queda por debajo de lo programado, en no más del 20%, se considera un desempeño próximo. Cuando el cumplimiento es mayor o menor a lo programado en más de un 20%, representa una inadecuada planeación o un bajo desempeño de las UA. En el primer caso, será necesario revisar el valor de las metas, de acuerdo con los criterios establecidos en la MML, y en el segundo, los motivos por los cuales no se alcanzó lo previsto.

A continuación, se detalla el avance de cumplimiento de los indicadores nivel Componente, que son los bienes y/o servicios entregables por parte de las unidades administrativas a la sociedad.

TABLA 4. RESULTADOS DE INDICADORES NIVEL COMPONENTE, POR OBJETIVO ESTRATÉGICO.

Objetivo	Total de indicadores	Aceptable	Riesgo	Crítico	Sobrecumplimiento	Sin avance
OE1	29	26	1	2	0	0
OE2	21	13	0	1	5	2
OE3	6	5	0	1	0	0
OE4	6	6	0	0	0	0

De lo anterior, se desprende lo siguiente:

- De 29 indicadores nivel Componente que contribuyen al cumplimiento del OE1, 26 obtuvieron una valoración Aceptable, 1 se presenta en estado Riesgo, y 2 se presentan en estado Crítico.
- De 21 indicadores nivel Componente que contribuyen al cumplimiento del OE2, 13 obtuvieron una valoración Aceptable, 1 se presenta en estado Crítico, 5 en Sobrecumplimiento, y 2 no reportaron avances al final del año.

- De 6 indicadores nivel Componente que contribuyen al cumplimiento del OE3, 5 obtuvieron una valoración Aceptable, y 1 se presentó en estado Crítico.
- De 6 indicadores nivel Componente que contribuyen al cumplimiento del OE4, los 6 obtuvieron una valoración Aceptable.

Análisis de resultados, nivel Actividad.

En la siguiente tabla, se observa el cumplimiento de las metas programadas en los indicadores nivel Actividad por OE, y en qué rango de porcentaje de cumplimiento se encuentran.

TABLA 5. RESULTADOS DE INDICADORES NIVEL ACTIVIDAD, POR OBJETIVO ESTRATÉGICO

Objetivo	Total de indicadores	Aceptable	Riesgo	Crítico	Sobrecumplimiento	Sin avance
OE1	64	62	0	0	1	1
OE2	47	44	0	1	2	0
OE3	20	20	0	0	0	0
OE4	13	12	0	1	0	0

De lo anterior, se desprende lo siguiente:

- De 64 indicadores nivel Actividad que contribuyen al cumplimiento del OE1, 62 obtuvieron una valoración Aceptable, 1 se presenta en Sobrecumplimiento y 1 no reporto avances al final del año.
- De 47 indicadores nivel Actividad que contribuyen al cumplimiento del OE2, 44 obtuvieron una valoración Aceptable, 1 se presenta en estado Crítico y 2 en Sobrecumplimiento.
- De 20 indicadores nivel Actividad que contribuyen al cumplimiento del OE3, los 20 obtuvieron una valoración Aceptable.
- De 13 indicadores nivel Actividad que contribuyen al cumplimiento del OE4, 12 obtuvieron una valoración Aceptable y 1 se presenta en estado Crítico.

5.3 Ejercicio presupuestario por Objetivo Estratégico

Para el ejercicio fiscal 2023, el presupuesto aprobado para el INAI fue de \$1,047,186,948.00 millones de pesos; es decir, 6.53% más respecto al presupuesto del 2022. Por su parte, el presupuesto ejercido en 2023 fue de \$1,042,158,326.63 millones de pesos. La diferencia entre el presupuesto aprobado y el ejercido fue reintegrada a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), dentro del ejercicio de austeridad del gasto.

La siguiente tabla detalla la distribución del presupuesto ejercido en los cuatro OE, considerando el Gasto Operativo y el Capítulo 1000³.

TABLA 6. EJERCICIO PRESUPUESTAL POR OBJETIVO ESTRATÉGICO

OE	Presupuesto Ajustado	Presupuesto Ejercido	% de Variación (presupuesto ajustado vs ejercido)
1	\$426,848,792.00	\$416,759,303.88	97.64
2	\$189,223,975.00	\$184,812,795.23	97.67
3	\$162,023,162.00	\$163,512,846.45	100.92
4	\$210,489,387.00	\$229,464,690.92	109.01
TOTAL	\$988,585,316.00	\$994,549,636.48	100.60

Es importante mencionar que, para calcular el cumplimiento de los OE, no se toma en cuenta el programa presupuestario K025 (Proyecto de inmuebles/oficinas administrativas) ni el gasto ordinario ejecutado por el Órgano Interno de Control.

5.4 Relación entre el cumplimiento de metas y ejercicio presupuestal

La relación entre el cumplimiento de las metas y el ejercicio presupuestal es clave, pues permite identificar si existe una adecuada planeación estratégica, una óptima programación de las actividades institucionales y una correcta calendarización de los recursos presupuestales.

De tal manera que, el ejercicio presupuestal y su relación con el cumplimiento de metas es un proceso estratégico en el que el criterio de eficiencia debe ser el principio rector para la asignación y ejecución de recursos, considerando también que a través de procesos de evaluación continua y aprendizaje, esa asignación puede ser óptima.

Las dos secciones anteriores mostraron el comportamiento de los indicadores estratégicos y de gestión de las 26 MIR de las unidades administrativas, así como el ejercicio presupuestal en correspondencia con cada OE, sin embargo, con el objeto de conocer la relación que existe entre ambos elementos, a continuación se presenta el presupuesto original ajustado por OE, el presupuesto ejercido y el porcentaje de indicadores que alcanzaron la meta establecida, con lo cual es posible observar el gasto ejercido por OE.

³ Este gasto se refiere al pago por concepto de servicios personales.

TABLA 7. RELACIÓN ENTRE EL PRESUPUESTO AJUSTADO, EL PRESUPUESTO EJERCIDO Y EL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES

OE	Presupuesto Ajustado	Presupuesto Ejercido	% de Cumplimiento	Total de indicadores	Indicadores que cumplieron la meta	% de Cumplimiento respecto al total de indicadores
1	\$426,848,792.00	\$416,759,303.88	97.64	119	111	93.28
2	\$189,223,975.00	\$184,812,795.23	97.67	87	69	79.31
3	\$162,023,162.00	\$163,512,846.45	100.92	32	31	96.88
4	\$210,489,387.00	\$229,464,690.92	109.01	25	24	96.00
TOTAL	\$988,585,316.00	\$994,549,636.48	100.60	263	235	89.35

Nota: De acuerdo con la Metodología de Evaluación del Desempeño 2023, el análisis presupuestal se realiza considerando el servicios personales y gasto ordinario. Asimismo, el presupuesto ajustado, a partir de la centralización de recursos.

Un ejercicio del gasto congruente con resultados está determinado por dos factores: asignación eficiente de los recursos y operación eficiente de los mismos.

- En el OE1, se ejerció el 97.64 por ciento del presupuesto ajustado, y se cumplió con el 93.28 por ciento de indicadores, por lo que existe un ejercicio del gasto congruente con resultados.

La ejecución de las actividades institucionales de las unidades administrativas alineadas a este OE, fue apegada a la programación planteada, lo que habla de su adecuada planeación estratégica.

No obstante lo anterior, es importante resaltar que el presupuesto solicitado para el cumplimiento de este OE fue elevado, ya que ejercieron menos recursos de los solicitados, lo cual implicó redireccionar hacia otros programas prioritarios institucionales.

Es necesario señalar que este OE concentra al mayor número de UA en su alineación, lo que implica que la suma de sus subejercicios sea mayor al de los otros OE.

- En el OE2, se ejerció el 97.67 por ciento del presupuesto ajustado, y se cumplió con el 79.31 por ciento de indicadores, sin embargo, es importante señalar que a pesar de que el 5.75% de los indicadores alineados a este OE permanecieron sin avance, las UA lograron colocar 69 indicadores dentro de los parámetros para dar un resultado Aceptable.

Respecto a la variación en el cumplimiento, cabe reiterar la importancia de que las UA alineadas a este OE y sobre todo aquellas que no presentan avance en sus indicadores, establezcan indicadores cuyo cumplimiento y control esté a su alcance y no de instancias o instrumentos externos.

- En el OE3, se ejerció el 100 por ciento del presupuesto ajustado, y se cumplió con el 96.88 por ciento de indicadores, por lo que existe un ejercicio del gasto congruente con resultados.

Lo anterior deja ver que en lo general las UA alineadas a este OE alcanzaron buenos porcentajes de cumplimiento de sus metas.

Además, se destaca que se ejerció el presupuesto en forma óptima, de tal manera que avanzaron en forma similar y congruente los porcentajes de cumplimiento y el ejercicio de los recursos.

- Por último, en el OE4, se ejerció el 100 por ciento del presupuesto ajustado, y se cumplió con el 96 por ciento de indicadores, por lo que existe un ejercicio del gasto congruente con resultados.

Por último, el OE4 colocó el 96% de sus indicadores en un criterio donde igualaron o superaron en más del 20% las metas programadas (sobrecumplimiento). Por lo que se refiere al presupuesto, se ejerció un 22.49% más respecto del original aprobado. Esto se debe a que la DGA se encuentra alineada al OE4, y es la UA que primordialmente ejerce los recursos derivados de economías.

6. Evaluación del desempeño por Unidad Administrativa

Los análisis detallados hasta este punto han permitido conocer el desempeño global del INAI en 2023, a través del cumplimiento de los cuatro OE que inciden en el alcance de la Misión y Visión institucional, y del ejercicio presupuestal, sin embargo, no permiten conocer cómo se ejercieron los recursos y se alcanzaron las metas en cada una de las UA.

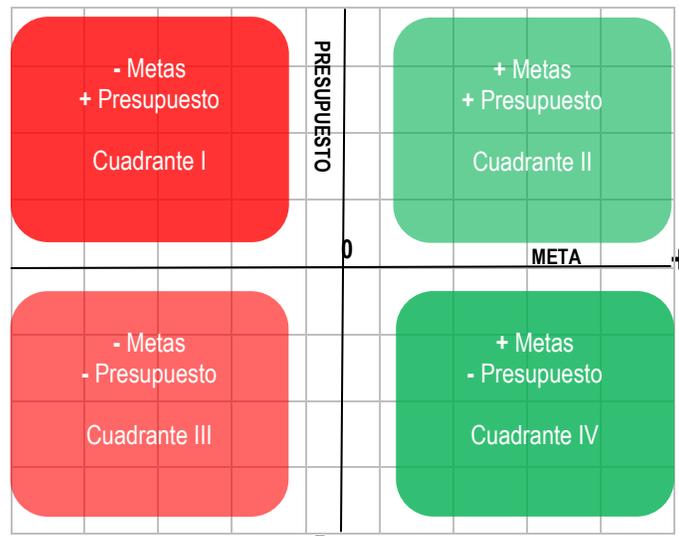
Por tal razón, en esta sección se presenta de manera integral el desempeño de las UA del Instituto, a través de tres tipos de análisis sobre su desempeño.⁴

⁴ Para una revisión detallada sobre la metodología del análisis que aquí se presenta, véase el Anexo 1, en el cual se incluye una portada descriptiva del contenido, así como las fichas de cada una de las Unidades Administrativas.

6.1 Exploración cualitativa: elementos descriptivos

En un primer acercamiento, en esta sección se mide el ejercicio presupuestal con respecto al presupuesto original⁵ en relación con el cumplimiento del propósito de la UA. El resultado, se puede ubicar en alguno de los cuadrantes que se explican en la figura siguiente:

Figura 2. Cuadrantes de análisis de la relación metas – presupuesto



En el cuadrante I, se sitúa un incremento en el presupuesto ejercido respecto al original y un cumplimiento de metas por debajo de lo programado, lo que implica que se logró menos de lo esperado con más recursos de los originalmente programados, y por tanto representa un escenario crítico.

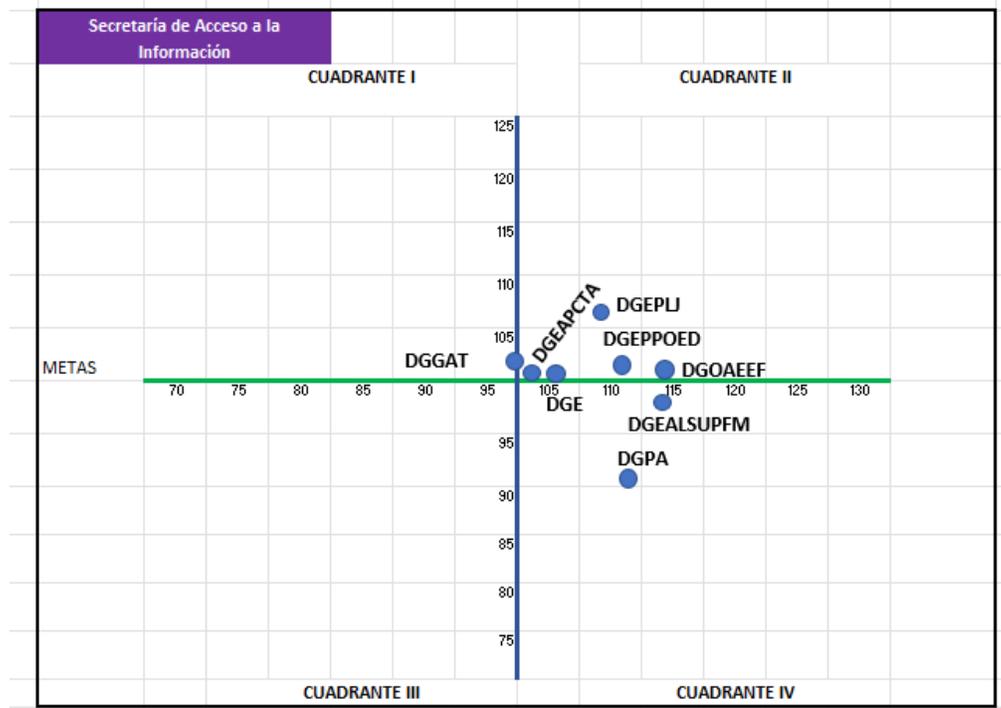
Por el contrario, en el cuadrante IV, se sitúa un menor ejercicio presupuestario con respecto al original y un mayor cumplimiento de metas con respecto a lo programado, lo que significa que se están alcanzando mayores resultados a los esperados con menos recursos. En tanto, los cuadrantes II y III, reflejan cierta consistencia en cuanto el ejercicio de los recursos y el avance en las metas. Por un lado, se están ejerciendo más recursos de los que se programaron con un mayor alcance en las metas que es el cuadrante II, y por otro, en el cuadrante III, se están ejerciendo menos recursos con un menor alcance de las metas programadas.

El escenario de equilibrio, es decir, la ubicación en el centro del mapa cartesiano, significa que no hay variación en el ejercicio presupuestario y alcance del propósito conforme a lo que se planeó (Óptima planeación-ejecución).

⁵ El presupuesto original del año analizado ha sido modificado para para descontar y/o sumar los gastos relacionados con centralización de recursos, publicación en el Diario Oficial de la Federación, proyectos de tecnologías de la información, así como los recursos que se ponen a disposición para cumplir otras metas.

A continuación, se presentan los resultados de cada UA, agrupados por Secretaría.

Figura 3. Secretaría de Acceso a la Información



La relación metas – presupuesto, correspondiente a la Secretaría de Acceso a la Información, considera las ocho UA que se encuentran adscritas a esta Secretaría, de la cual destaca lo siguiente:

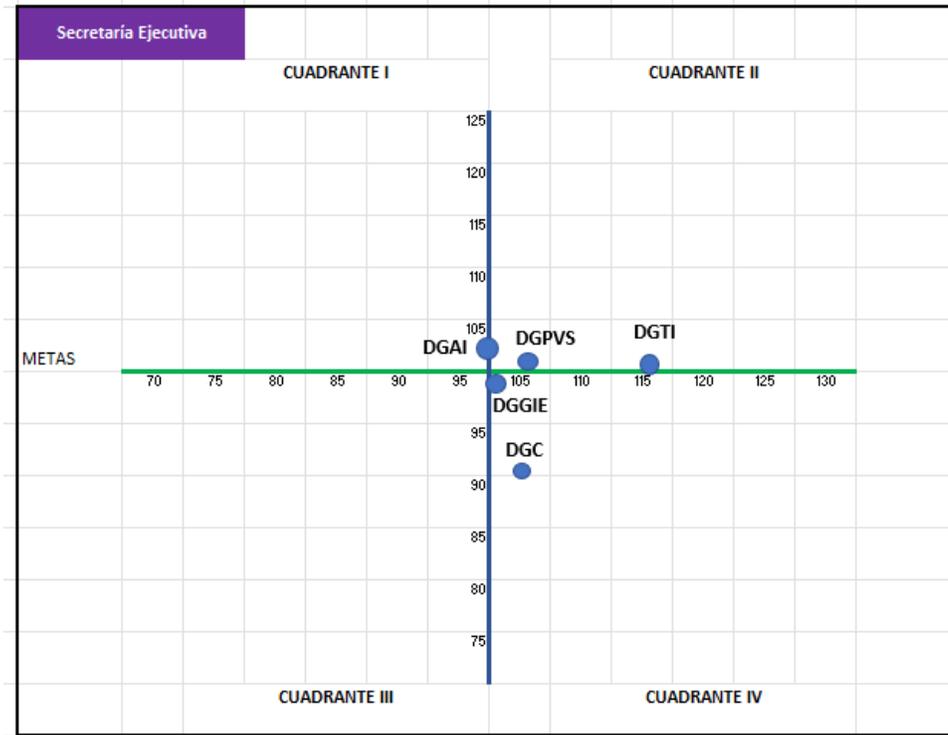
En el Cuadrante II, se ubican la Dirección General de Gobierno Abierto y Transparencia (DGGAT), la Dirección General de Evaluación (DGE), la Dirección General de Enlace con la Administración Pública Centralizada y Tribunales Administrativos (DGEAPCTA), la Dirección General de Enlace con Organismos Públicos Autónomos, Empresas Paraestatales, Entidades Financieras, Fondos y Fideicomisos (DGOAEFF), la Dirección General de Enlace con los Poderes Legislativo y Judicial (DGEPLJ) y la Dirección General de Enlace con Partidos Políticos, Organismos Electorales y Descentralizados (DGEPOED), lo que significa que estas áreas igualaron o ejercieron más presupuesto del aprobado, pero también igualaron o superaron la meta establecida en el nivel Propósito.

De estas áreas, se encuentran cercanas al centro del mapa cartesiano, y por lo tanto con una óptima planeación-ejecución, la DGE y la DGEAPCTA, que ejercieron el 100% del presupuesto programado, mientras que la DGGAT cumplió al 100% su meta programada en el nivel Propósito.

En el Cuadrante IV se ubican la Dirección General de Políticas de Acceso (DGPA) y la Dirección General de Enlace con Autoridades Laborales, Sindicatos, Universidades, Personas Físicas y Morales

(DGEALSUPFM), lo que representa que ejercieron menos recursos respecto a los aprobados, y superaron la meta programada en el nivel Propósito.

Figura 4. Secretaría Ejecutiva



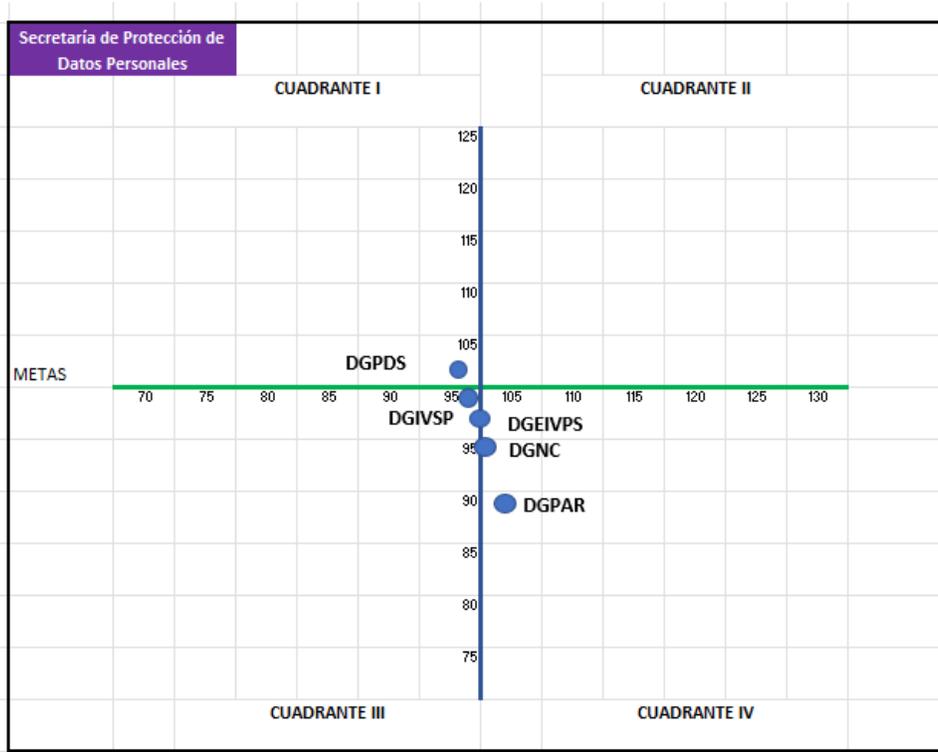
El análisis de relación metas – presupuesto, correspondiente a la Secretaría Ejecutiva presenta las cinco Direcciones Generales adscritas a esta Secretaría, de la cual destaca lo siguiente:

En el Cuadrante II, se ubican la Dirección General de Asuntos Internacionales (DGAI), la Dirección General de Promoción y Vinculación con la Sociedad (DGPVS) y la Dirección General de Tecnologías de la Información (DGTI), lo que significa que estas áreas igualaron o ejercieron más presupuesto del aprobado, pero también igualaron o superaron la meta establecida en el nivel Propósito.

De estas áreas, la DGTI ejerció el 100% de su presupuesto programado pero rebasó con un 11% la meta programada; mientras que la DGAI cumplió al 100% su meta programada en el nivel Propósito.

En el Cuadrante IV, se ubican la Dirección General de Capacitación (DGC) y la Dirección General de Gestión de la Información y Estudios (DGGIE); ésta última ejerció casi la totalidad del presupuesto programado, con una diferencia de 0.04%, y superó por 1% la meta programada en el nivel Propósito, por lo que tuvo una óptima planeación estratégica.

Figura 5. Secretaría de Protección de Datos Personales



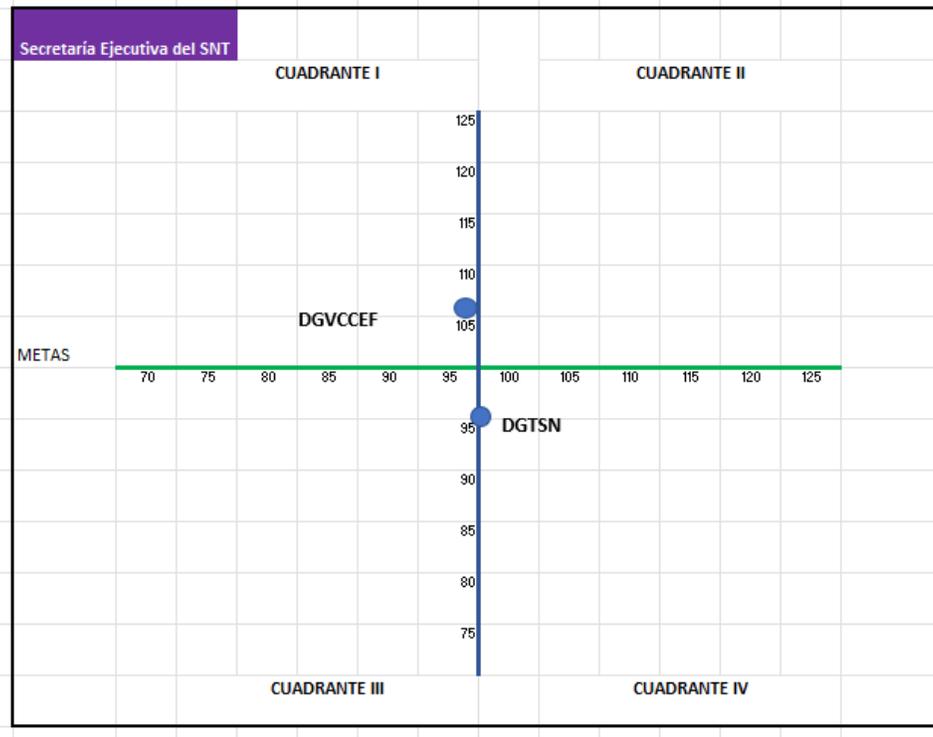
El análisis de relación metas – presupuesto, correspondiente a la Secretaría de Protección de Datos Personales, presenta las cinco Direcciones Generales adscritas a esta Secretaría, de lo cual destaca lo siguiente:

En el Cuadrante I, se ubica la Dirección General de Protección de Derechos y Sanción (DGPDS), que ejerció más presupuesto respecto al asignado, y tuvo un cumplimiento de metas por debajo de lo establecido, lo que significa que logró menos de lo esperado con más recursos de los programados.

En el Cuadrante III, se ubica la Dirección General de Investigación y Verificación del Sector Privado (DGIVSP), con una mínima variación entre el presupuesto y metas programados respecto a lo ejercido y alcanzado, situándose casi en el centro del mapa cartesiano.

En el Cuadrante IV, se ubican la Dirección General de Normatividad y Consulta (DGNC), la Dirección General de Prevención y Autorregulación (DGPARG), y la Dirección General de Evaluación, Investigación y Verificación del Sector Público (DGEIVPS), que igualaron o alcanzaron sus metas programadas ejerciendo menos recursos de los asignados.

Figura 6. Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Transparencia

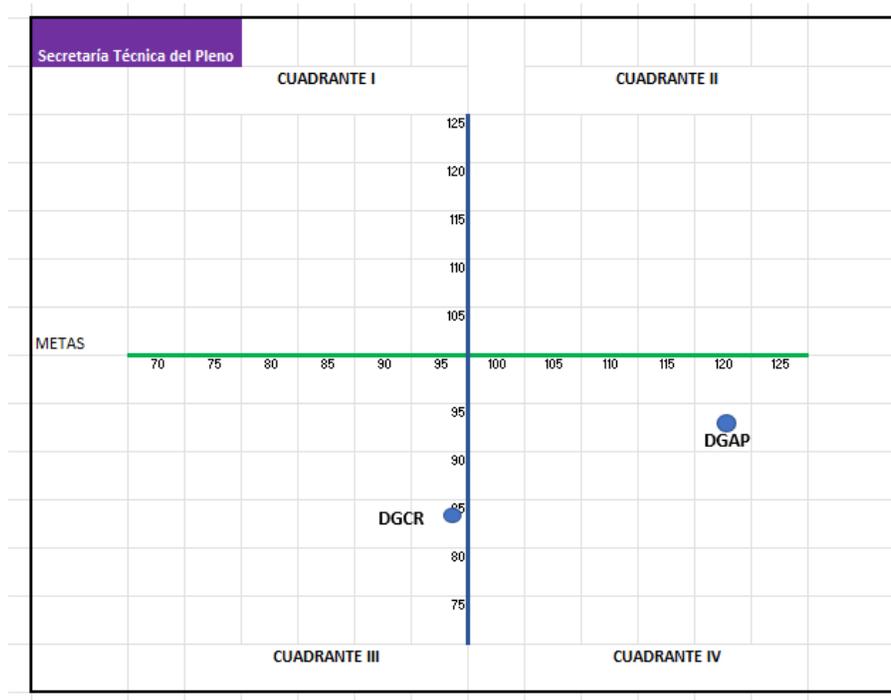


El análisis de relación metas – presupuesto, correspondiente a la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Transparencia, presenta las dos Direcciones Generales adscritas a esta Secretaría, de lo cual destaca lo siguiente:

En el Cuadrante I, se ubica la Dirección General de Vinculación, Coordinación y Colaboración con Entidades Federativas (DGVCCEF), que ejerció más presupuesto respecto al asignado, y tuvo un cumplimiento de metas menor al establecido, con una mínima variación de -1.58%.

Por otra parte, en el Cuadrante IV, se ubican la Dirección General Técnica del Sistema Nacional de Transparencia (DGTSN), que igualó la meta establecida en el nivel Propósito, pero ejerció menos presupuesto del programado.

Figura 7. Secretaría Técnica del Pleno

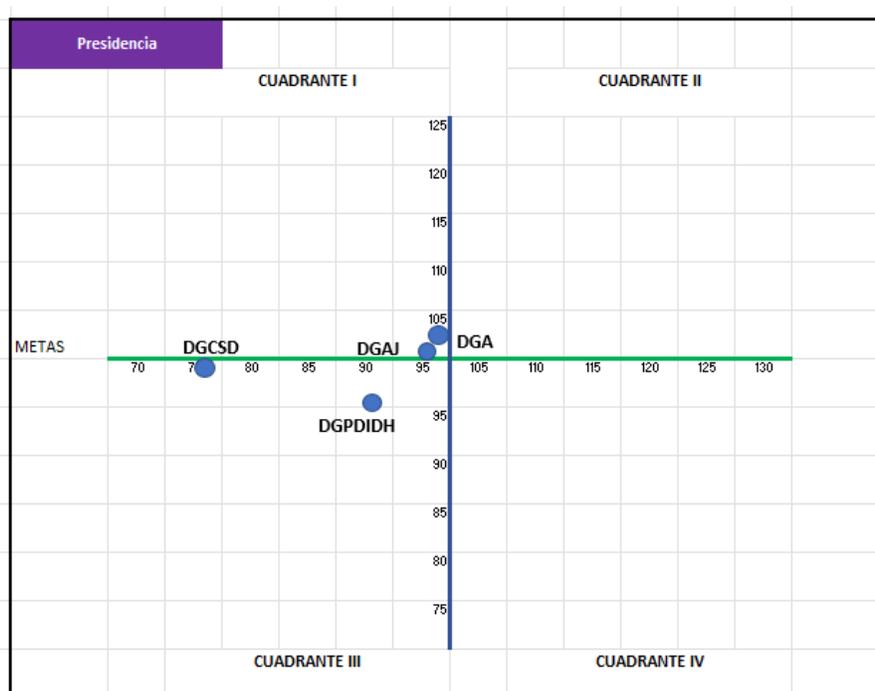


El análisis de relación metas – presupuesto, correspondiente a la Secretaría Técnica del Pleno presenta las dos Direcciones Generales adscritas a esta Secretaría, de lo cual destaca lo siguiente:

En el Cuadrante III, se ubica la Dirección General de Cumplimientos y Responsabilidades (DGCR), que ejerció menos recursos de los programados, y también presentó menor alcance de metas.

En el Cuadrante IV, se ubica la Dirección General de Atención al Pleno (DGAP), que ejerció el 95 por ciento de su presupuesto programado, y superó por 20 por ciento la meta establecida en el nivel Propósito.

Figura 8. Presidencia



El análisis de relación metas – presupuesto, correspondiente a la Presidencia, presenta las cuatro Direcciones Generales adscritas, de lo cual destaca lo siguiente:

En el Cuadrante I, se ubican la Dirección General de Asuntos Jurídicos (DGAJ), Dirección General de Comunicación Social y Difusión (DGCS) y la Dirección General de Administración (DGA), que presentan un incremento en el presupuesto ejercido respecto al original y un cumplimiento de metas por debajo de lo programado. Cabe señalar que, en el caso de la DGA se debe a que al final del ejercicio fiscal recibió los remanentes de recursos de las diversas unidades administrativas, para la ejecución de programas prioritarios para el INAI.

Se destaca que la DGCS, ejerció el total del presupuesto programado, sin embargo su alcance de metas fue notablemente menos, del 50 por ciento de la meta programada.

En el Cuadrante III, se ubican la Dirección General de Planeación, Desempeño Institucional y Derechos Humanos (DGPDIH), que ejerció menos recursos respecto a los programados, con menor alcance de las metas programadas.

6.2 Índice de Valoración de Avances

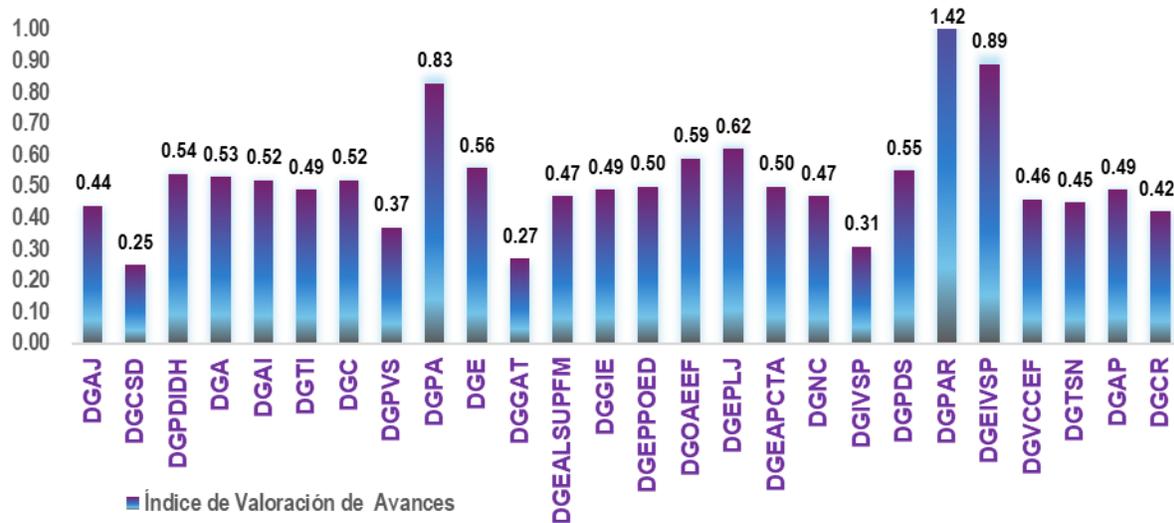
El grado de asociación que existe entre la planeación de los indicadores y su cumplimiento, se puede conocer estableciendo un sistema asociado a los porcentajes de avance en el cumplimiento entre los niveles de la MIR y la congruencia de avance respecto a la meta o la línea base (Valoración de Avances VA). Para obtenerlo, se calcula un valor del grado de asociación de la lógica vertical existente entre los niveles de la MIR, y el cumplimiento de metas.

El valor de los subíndices se asigna conforme a la siguiente fórmula⁶:

$$VA = LV * (0.75) + ACM * (0.25)$$

El siguiente gráfico resume los resultados del Índice, por cada UA:⁷

Gráfica 1. Índice de valoración de Avances por UA del periodo 2023



En tal sentido, se muestra el alcance de las metas programadas respecto a las alcanzadas en 2023 por las UA, en sus indicadores de todos sus niveles (Fin, Propósito, Componente, Actividad). A más cercanía del 1, más cumplimiento satisfactorio del universo de metas programadas en cada uno de los indicadores.

⁶ El sentido del Índice es ascendente, su rango va de 0 a 1, en donde un valor más próximo a uno refleja una mayor congruencia en dos sentidos: Por un lado, una lógica de cumplimiento ad hoc con la metodología de marco lógico y por otro, el cumplimiento promedio de los indicadores es consistente con las metas programadas en las matrices de indicadores para resultados.

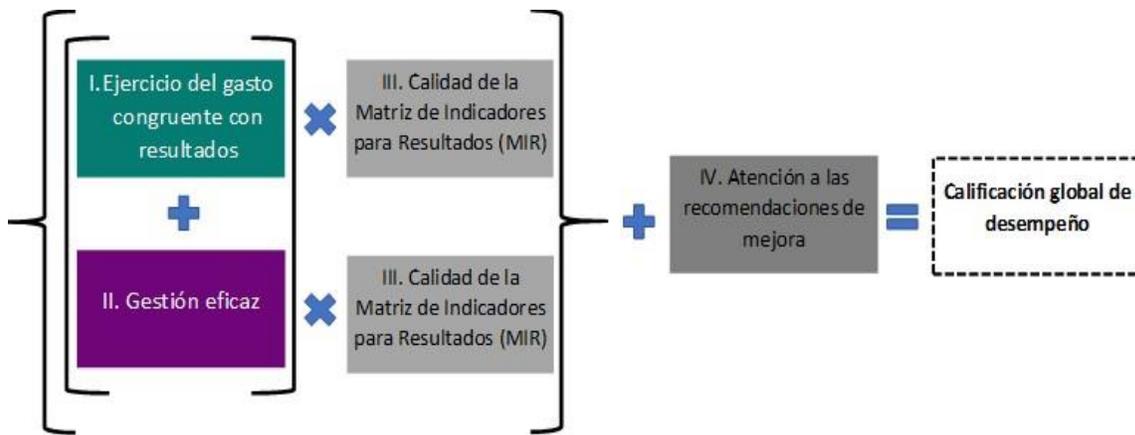
⁷ Consúltense el Anexo 3 del presente documento para observar el comportamiento con respecto a años anteriores.

6.3 Valoración técnica de desempeño por Unidad Administrativa

En este tercer análisis, se contempla el desempeño integral de la UA, y se va más allá de la vinculación entre las metas alcanzadas y el ejercicio del gasto. Para el ejercicio fiscal 2023, la ficha técnica toma en cuenta elementos que permiten conocer la eficiencia del gasto institucional en relación con los resultados alcanzados y, a nivel gestión (actividades y componentes), se considera el cumplimiento de las metas de cada UA en rangos aceptables.

Estos elementos son ponderados por la calidad de la MIR y, una vez socializados los datos con las UA, se motiva y explica a éstas cómo atender las áreas de oportunidad, redireccionando y atendiendo las recomendaciones de mejora.

Figura 9. Elementos considerados en la valoración integral del desempeño



Como resultado de la evaluación, cada UA obtiene una calificación global comprendida en un rango entre 0 y 10, la cual es resultado de la suma de los valores obtenidos en cada elemento (ponderado por la valoración de la MIR).

La calificación cuantitativa está asociada a una valoración cualitativa de acuerdo con la equivalencia mostrada en la siguiente tabla:

Tabla 8. Valoración cualitativa y cuantitativa de la ficha de desempeño

Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
9.5 - 10	Óptimo
8 - 9.49	Satisfactorio
5.5 - 7.9	Regular

3 - 5.49	Bajo
0 - 2.9	Deficiente

A continuación, se muestran de manera general los resultados cualitativos que se obtuvieron en la Valoración Técnica del Desempeño 2023 por UA, de acuerdo con la Secretaría de adscripción. Para una revisión más detallada, se sugiere consultar el Anexo 4. Fichas de Desempeño 2022.

TABLA 9. RESULTADOS GENERALES DE LA SECRETARÍA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN

Unidad administrativa	Ejercicio del gasto congruente con resultados	Gestión eficaz	Calidad de la MIR	Recomendaciones de mejora	Valoración global
DG de Políticas de Acceso	Óptimo	Satisfactorio	Satisfactorio	Regular	Satisfactorio
DG de Evaluación	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Regular	Óptimo
DG de Gobierno Abierto y Transparencia	Regular	Óptimo	Óptimo	Bajo	Satisfactorio
DG de Enlace con Autoridades Laborales, Sindicatos, Universidades, Personas Físicas y Morales	Regular	Óptimo	Satisfactorio	Regular	Satisfactorio
DG de Enlace con Partidos Políticos, Organismos Electorales y Descentralizados	Óptimo	Óptimo	Satisfactorio	Regular	Óptimo
DG de Enlace con Organismos Públicos Autónomos, Empresas Paraestatales, Entidades Financieras, Fondos y Fideicomisos	Satisfactorio	Óptimo	Óptimo	Satisfactorio	Óptimo

DG de Enlace con los Poderes Legislativo y Judicial	Satisfactorio	Óptimo	Óptimo	Regular	Óptimo
DG de Enlace con la Administración Pública Centralizada y Tribunales Administrativos	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Regular	Óptimo

Si bien seis de ocho UA obtuvieron una valoración global “Óptima”, es preciso resaltar que en la atención a recomendaciones de mejora existen áreas de oportunidad, toda vez que, en este rubro obtuvieron una valoración cualitativa “Regular”, y en el caso de la DGGAT, “Baja”. Ello significa que en sus instrumentos de planeación 2024, no atendieron las recomendaciones emitidas en las evaluaciones del desempeño.

TABLA 10. RESULTADOS GENERALES DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA

Unidad administrativa	Ejercicio del gasto congruente con resultados	Gestión eficaz	Calidad de la MIR	Recomendaciones de mejora	Valoración global
DG de Asuntos Internacionales	Regular	Óptimo	Óptimo	Regular	Satisfactorio
DG de Tecnologías de la Información	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Regular	Regular
DG de Gestión de Información y Estudios	Satisfactorio	Óptimo	Óptimo	Regular	Óptimo
DG de Capacitación	Satisfactorio	Satisfactorio	Óptimo	Regular	Satisfactorio
DG de Promoción y Vinculación con la Sociedad	Regular	Satisfactorio	Satisfactorio	Bajo	Regular

La Secretaría Ejecutiva obtuvo dos valoraciones globales “Satisfactorio” y dos “Regular”. Una de ellas fue la DGTI, y esto se debe a que en todas sus valoraciones individuales obtuvo puntajes “Satisfactorios” y uno “Regular”, que fue en el de “Recomendaciones de Mejora”, lo que la llevó a un promedio general de “Regular”.

De igual manera, la DGPVS obtuvo una valoración global “Regular” debido a que replica este puntaje en el criterio “Ejercicio del gasto congruente con resultados”. Lo anterior, implica que debe poner especial atención en el proceso de planeación al integrar el Anteproyecto de Presupuesto de Egresos 2025, analizando los registros históricos respecto a sus resultados programáticos-presupuestales,

para que en base a esto, presupueste recursos y programe actividades institucionales, considerando metas ejecutables.

Por otra parte, se observa una general desatención de las recomendaciones de mejora, por lo que se reitera su importancia para el fortalecimiento de la planeación estratégica de esta Secretaría.

TABLA 11. RESULTADOS GENERALES DE LA SECRETARÍA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Unidad administrativa	Ejercicio del gasto congruente con resultados	Gestión eficaz	Calidad de la MIR	Recomendaciones de mejora	Valoración global
DG de Normatividad y Consulta	Satisfactorio	Óptimo	Satisfactorio	Bajo	Óptimo
DG de Investigación y Verificación del Sector Privado	Satisfactorio	Regular	Óptimo	Bajo	Satisfactorio
DG de Protección de Derechos y Sanción	Satisfactorio	Óptimo	Satisfactorio	Regular	Óptimo
DG de Prevención y Autorregulación	Satisfactorio	Satisfactorio	Óptimo	Regular	Satisfactorio
DG Evaluación, Investigación y Verificación del Sector Público	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Regular	Óptimo

La Secretaría de Protección de Datos Personales registró una valoración global “Óptima” en tres de sus cinco UA.

Se resalta que, el rubro “Gestión eficaz” de la DGIVSP presenta áreas de oportunidad en la planeación de actividades y el establecimiento de indicadores acordes con su operación, debido a que en el ejercicio 2023 los dos indicadores nivel Componente se reportaron en “Crítico”.

Asimismo, se observa que las recomendaciones de mejora emitidas en las evaluaciones del desempeño no están siendo atendidas por las UA adscritas a esta Secretaría, lo cual se refleja en una valoración cualitativa “Regular” para este rubro.

TABLA 12. RESULTADOS GENERALES DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA NACIONAL DE TRANSPARENCIA

Unidad administrativa	Ejercicio del gasto congruente con resultados	Gestión eficaz	Calidad de la MIR	Recomendaciones de mejora	Valoración global
DG de Vinculación, Coordinación y Colaboración con Entidades Federativas	Satisfactorio	Óptimo	Óptimo	Regular	Óptimo
DG Técnica, Seguimiento y Normatividad	Satisfactorio	Óptimo	Óptimo	Satisfactorio	Óptimo

La Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Transparencia, registró resultados en su valoración global con un nivel “Óptimo”, lo que habla del buen desempeño de las dos UA adscritas a esta SESNT.

No obstante lo anterior, se sugiere prestar mayor atención a las recomendaciones de mejora recibidas, a efecto de implementar los cambios en el proceso de planeación 2025.

TABLA 13. RESULTADOS GENERALES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL PLENO

Unidad administrativa	Ejercicio del gasto congruente con resultados	Gestión eficaz	Calidad de la MIR	Recomendaciones de mejora	Valoración global
DG de Atención al Pleno	Satisfactorio	Óptimo	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio
DG de Cumplimientos y Responsabilidades	Satisfactorio	Óptimo	Óptimo	Regular	Satisfactorio

La Secretaría Técnica del Pleno registró una valoración cualitativa “Óptima” y otra de “Satisfactoria”. Si bien es un buen resultado, presenta áreas de oportunidad para la DGCR en la atención a recomendaciones de mejora, ya que obtuvo un resultado “Regular”.

TABLA 14. RESULTADOS GENERALES DE LA PRESIDENCIA

Unidad Administrativa	Ejercicio del gasto congruente con resultados	Gestión eficaz	Calidad de la MIR	Recomendaciones de mejora	Valoración global
DG de Asuntos Jurídicos	Satisfactorio	Óptimo	Óptimo	Regular	Óptimo
DG de Comunicación Social y Difusión	Regular	Satisfactorio	Óptimo	Regular	Regular
DG de Planeación y Desempeño Institucional	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Regular	Óptimo
DG de Administración	Satisfactorio	Satisfactorio	Óptimo	Bajo	Óptimo

De las UA adscritas a Presidencia, tres de ellas obtuvieron una valoración global “Óptima”, y la restante (DGCSA), “Regular”.

Al respecto, se observa que en el rubro “Ejercicio del gasto congruente con resultados” la DGCSA registró una valoración “Regular” debido a que en el indicador nivel Propósito alcanzó el 50 por ciento de la meta establecida, y ejerció el 99.54 por ciento de su presupuesto, lo cual refleja una deficiente planeación de actividades y programación de presupuesto, pues logró menos de lo esperado utilizando casi la totalidad de los recursos.

Se sugiere establecer metas acordes con los resultados históricos, de manera que exista congruencia entre la planeación estratégica, la operación de la UA y el presupuesto programado.

Por otra parte, es de gran relevancia que la DGCSA establezca indicadores cuyo cumplimiento y control esté a su alcance y no de instancias o instrumentos externos.

Finalmente, todas las UA adscritas a Presidencia tendrían que mejorar su atención a las recomendaciones de mejora, ya que todas obtuvieron puntaje “Regular” y la DGA “Bajo”, lo que quiere decir que no atendieron al 100% las sugerencias que se hicieron a partir de la Evaluación del Desempeño. Es conveniente atender estas sugerencias para mejorar sus instrumentos de planeación y su puntaje en este rubro hacia adelante.

7. Evaluación de Proyectos Especiales

Un Proyecto Especial es una acción de política pública comprendida por un conjunto de actividades coordinadas que se llevan a cabo para lograr objetivos específicos, con parámetros de tiempo establecidos (tienen un inicio y fin delimitados), costo y desempeño previamente definidos, que brindan valor agregado a los objetivos de las Unidades Administrativas o que contribuyen de manera directa a los Objetivos Estratégicos del Instituto.

Al estar comprendidos en un modelo organizacional orientado a resultados mensurables, los Proyectos Especiales deben ser susceptibles de ser evaluados para valorar si el Proyecto cumplió con su objetivo y si fue congruente con el presupuesto y tiempo establecidos, así como su aporte a los objetivos estratégicos del Instituto.

En el ejercicio 2023, se programó la ejecución de un Proyecto Especial que consistió en el Levantamiento de la Cuarta Edición de la Métrica de Gobierno Abierto, mismo que fue ejecutado por la Dirección General de Gobierno Abierto y Transparencia. Este proyecto permitió dar continuidad a la medición sistemática de la apertura de las instituciones públicas al dotar al INAI de una herramienta de medición innovadora para dar seguimiento a los esfuerzos realizados por las instituciones públicas.

8. Composición y evolución del SEDI

Al cierre del ejercicio 2022, las 26 MIR institucionales se integraron por 310 indicadores, no obstante, derivado de los acuerdos de las Mesas Técnicas de Desempeño y de un arduo trabajo en colaboración con las 26 UA, se realizó una reducción en el número de indicadores, subsanando en paralelo la observación emitida por la Auditoría Superior de la Federación, en donde señalaba que la tendencia en el modelo de PbR-SED es hacia la reducción de los indicadores, lo que conlleva conservar aquellos que son representativos de las actividades realizadas por las organizaciones públicas, y que en el caso del INAI, se presentaba un caso inverso, en donde dicho incremento estaba sustentado en la definición de indicadores a partir de las atribuciones de sus UA, por lo que se tenía una amplia relación de indicadores de gestión respecto de los estratégicos.

De tal manera que, la DGPDIDH realizó y continúa realizando un análisis, en conjunto con las UA, para promover la permanencia de aquellos indicadores que tienen un proceso sólido de apropiación al interior de las UA a efecto de contar con indicadores representativos de sus actividades.

Este proceso de análisis y de reducción de indicadores se aprecia en el ejercicio fiscal 2023, ya que se pasó de 310 indicadores (del ejercicio 2022), a 263 al cierre de 2023.

En la siguiente figura se detalla la distribución de los indicadores que integran el Sistema de Evaluación del Desempeño en el ejercicio fiscal 2023 por nivel MIR y por dimensiones.

FIGURA 9. COMPOSICIÓN DEL SEDI 2023



En los años de implementación del SEDI, es posible observar la maduración de las MIR. Un ejemplo de ello, se puede ver al contrastar lo acontecido en la evaluación anual de desempeño del ejercicio fiscal 2016, donde para la realización de esta, únicamente fueron considerados 268 (83.48%) de los 321 indicadores correspondientes a ese ejercicio fiscal, ya que no fue posible considerar la totalidad de estos, debido a que no eran interpretables, o se reportaban sin avance; mientras que para el ejercicio 2022, fueron considerados 290 (93.55%) de la totalidad de los indicadores institucionales.

En tanto, que para el ejercicio 2023, fueron considerados 259 (98.5%) de la totalidad de los indicadores institucionales (263), lo que habla de la efectividad y pertinencia de los indicadores que miden el desempeño institucional y consecuentemente de la capacidad de las UA de construir indicadores claros, relevantes, económicos, monitoreables, adecuados y con aportación marginal, de acuerdo a lo que establece la Metodología del Marco Lógico.

Esto ha venido sucediendo a partir de las capacitaciones anuales que se brindan a los enlaces de las 26 UA, y del acompañamiento permanente por parte del área de planeación estratégica a las UA, en la construcción, mejora y precisión de sus indicadores de desempeño.

8.1 Recurrencia de indicadores

La existencia y permanencia de un indicador a lo largo del tiempo permite revisar la continuidad de su trayectoria desde su primera medición. Es básico retomar que, en el ámbito de política pública, las necesidades de la ciudadanía y los escenarios constantemente cambian, por lo que es indispensable

responder a estos cambios y nuevos desafíos, de manera que resulta necesario analizar la suficiencia y pertinencia de los indicadores y la posibilidad de modificar aquellos que ya no resulten relevantes para la UA, o que no guardan relación con su operación.

Para el análisis de recurrencia es necesario hacer un recuento de los indicadores que integran la MIR de las Unidades Administrativas; para esto se contabilizan aquellos indicadores que son de primera medición y los que cuentan con un antecedente, es decir, que sean similares para un ejercicio fiscal en relación con el año inmediato anterior. El análisis de recurrencia de los indicadores es uno de los factores que dan cuenta de la estabilización del SEDI.

En 2021, al sexto año de implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño del INAI, se observó que las modificaciones a los indicadores que integraban las 26 MIR, habían disminuido considerablemente en comparación con los ejercicios fiscales anteriores. Sin embargo, en el ejercicio el 2022, se pudo ver una variación que no seguía la tendencia y/o proyección de los años previos hasta el 2021, pues se observó una ligera disminución en la recurrencia de los años previos.

Ahora bien, para el ejercicio 2023 la tendencia en la reducción en el número de indicadores continuó, y de manera más significativa inició el ejercicio 2023 con 46 indicadores menos que al cierre del ejercicio 2022, lo que implicó que las UA consideraran sus actividades más relevantes, derivando en la baja de los indicadores de gestión.

En la siguiente figura se puede observar la recurrencia de los indicadores a lo largo del tiempo. Como se mencionó, el análisis presentado se realiza cada año fiscal en relación con el inmediato anterior.

FIGURA 10. RECURRENCIA DE INDICADORES DEL PERIODO 2016-2023



Sobre la recurrencia de los indicadores reportados en el ejercicio fiscal 2022 respecto al ejercicio fiscal 2021, el 97.14% de los indicadores fueron recurrentes (340 de los 350), lo que significa que el año 2021 presentó más recurrencia que los años previos.

Y en cuanto a la recurrencia de los indicadores del año que nos ocupa, respecto al 2022, el 84.84% de los indicadores son recurrentes (263 de los 310). Ello se traduce en indicadores que muestran la estabilización del SEDI en dos sentidos, en que se ha afianzado la tendencia a la reducción de indicadores de gestión y en que los de mayor relevancia son los que se han mantenido porque han sido los que resultan ser los más efectivos para las UA en la medición del desempeño y del avance en el cumplimiento de sus actividades institucionales.

8.2 Avance de indicadores con línea base

El avance de los indicadores con línea base, implica realizar un análisis basándonos en lo que dice la MML, misma que señala que todos los indicadores deben contar con un valor de línea base (punto de partida). Cuando se trata de la primera medición, la mayoría de las veces, el valor que se define es un

proxy o un estimador y al finalizar el primer año, dicho valor debe ser actualizado con el resultado obtenido.

Un valor de línea base, ayuda a establecer las metas de los indicadores, ya que este valor es el punto de partida y sirve como referencia para analizar si el resultado alcanzado es significativo y permite su comparabilidad a lo largo del tiempo.

FIGURA 11. INDICADORES CON LÍNEA BASE



En el año 2022, el número de indicadores con valor de línea base fue de 290, esto es, un 93.54%. Mientras que en el ejercicio 2023, del número total de indicadores (263) se contó con un valor de línea base en un 90.23% (240 indicadores).

A nivel Fin, se cuenta con 26 indicadores que son comparables con el valor establecido como línea base; de los cuales se obtuvo un resultado promedio de avance del 63.12% (19 indicadores).

A nivel Propósito, 27 indicadores fueron comparables con el valor de línea base; mismos que tuvieron un avance promedio del 74.09% (13 indicadores) por arriba del valor establecido como punto de partida.

A nivel Componente, 58 indicadores fueron comparables con el valor establecido como línea base, presentando un avance promedio del 82.76% (20 indicadores) por arriba de la línea base.

Finalmente, a nivel actividad 129 indicadores fueron comparables con el valor establecido como línea base, mismos que tuvieron un avance promedio de 375.21% (27 indicadores) por arriba del valor establecido como punto de partida.

La revisión anterior nos permite ver que, de los 263 indicadores totales, 23 de estos, son de nueva creación y su línea base se obtendrá a partir de la primera medición que será al cierre del ejercicio fiscal 2024. De esos 263 indicadores, 240 si cuentan con un valor de línea base y estos se encuentran ubicados en los 4 niveles de las MIR institucionales.

9. Conclusiones y recomendaciones de mejora

Los resultados expuestos en este documento muestran que el SEDI es un instrumento que propicia la implementación de mejoras en el desempeño institucional del INAI. Desde la etapa inicial, en el año 2015, con el establecimiento de las MIR por Unidad Administrativa, hasta arribar a una fase de consolidación, caracterizada por la institucionalización de los procesos de evaluación, y así llegar al periodo actual, donde prevalece una situación de estabilidad, en la cual los indicadores y el cumplimiento de las metas generan rutinas administrativas proactivas.

Durante el año 2023, la DGPDIDH, en coordinación con las Unidades Administrativas, realizó talleres y capacitaciones dirigidos a las personas servidoras públicas encargadas de la planeación, seguimiento y evaluación, con la finalidad de potenciar las capacidades institucionales para la gestión de los indicadores y el logro de las metas de los programas institucionales, fomentando el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

De igual manera, durante el año 2023 la DGPDIDH atendió la recomendación formulada por los órganos de fiscalización respecto a la actualización de los árboles de problemas y objetivos, por lo que se realizó una capacitación a las UA, la cual facilitó las adecuaciones a dichos instrumentos, manteniendo la alineación de las UA a los objetivos estratégicos institucionales, para el cumplimiento de la misión y de la visión del INAI.

De manera general, las recomendaciones de mejora van dirigidas al análisis del ejercicio del gasto congruente con resultados; de los indicadores y su relación y/o congruencia con su denominación, resumen narrativo y método de cálculo; sus variables, la programación, la definición de sus metas anuales; la incorporación de indicadores con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género; la correcta selección de los medios de verificación; la adecuada sintaxis de los resúmenes narrativos en todos los niveles de la MIR; que los indicadores cumplan con los criterios CREMAA; que la frecuencia de medición, el tipo de indicador, sean adecuados de acuerdo a lo que establece la MML.

Los resultados de la evaluación, así como las recomendaciones de mejora, se harán del conocimiento del Pleno, de las Secretarías y de los titulares de las 26 UA, y en el caso de aquellas Direcciones Generales en las que se detecten mayores áreas de oportunidad, se programarán Mesas Técnicas de Desempeño a fin de generar impactos positivos en los trabajos de integración del Anteproyecto de Presupuesto de Egresos (APEF) 2025.

De esta manera, se continuará dirigiendo la planeación del Instituto de manera estratégica, consolidando un Presupuesto basado en Resultados, con plena congruencia entre los recursos solicitados y los resultados obtenidos por las UA del INAI durante los últimos años, donde los alcances, cumplimiento de las metas y resultados obtenidos sustenten la solicitud de recursos públicos.