

Formato de la Posición Institucional¹

1. Uso de los hallazgos de la evaluación

Con relación a las recomendaciones emitidas por el equipo evaluador, en este apartado se deberá especificar cómo se atenderán las mismas. Es decir, cómo incorporarán aquellas recomendaciones factibles de realizarse relacionadas con el diseño, la planeación estratégica, la cobertura y focalización, la operación, los procesos, etc., según sea el caso.

Cuadro. Principales mejoras derivadas de la evaluación

Sección / Número de pregunta	Texto del Informe	Punto de vista de la dependencia o entidad	Acción de mejora derivada de la evaluación ²
5.2 Recomendaciones / 146	Formalizar el alcance estratégico del Programa como principio para fortalecer el acceso a un elemento del derecho humano a la seguridad social.	La Secretaría trabaja de manera coordinada con instancias de los diferentes órdenes de gobierno con el propósito de sumar esfuerzos en la atención y mayor cobertura para la atención de personas con discapacidad.	No se implementará acción de mejora, ya que actualmente la Secretaría, en aras de contar con una mayor cobertura en la atención de personas con discapacidad, elaboró un Convenio de colaboración con Diferentes entidades federativas, a través del cual tanto el Gobierno Federal como el Estatal destinan recursos para la emisión de apoyos a un mayor número de personas con discapacidad.
5.2 Recomendaciones / 147	Visibilizar la vinculación del Programa con el ejercicio de los Derechos Humanos a la salud, la alimentación y la no discriminación.	En el marco del sistema de planeación nacional y demás instrumentos internacionales, a través de la implementación de la Pensión se busca garantizar el cumplimiento de manera efectiva al ejercicio de los Derechos Humanos de los sujetos de derecho.	No implementará acción de mejora, toda vez que cada ejercicio fiscal se revisa y analiza la alineación de las acciones que lleva cabo la Pensión en aras de garantizar el ejercicio de los

¹ La posición institucional es una opinión fundada respecto de los principales hallazgos, debilidades, oportunidades, amenazas o recomendaciones derivadas de las evaluaciones externas, emitida por una dependencia o entidad de la Administración Pública Federal.

² Acciones de mejora planeadas o emprendidas.

			Derechos Humanos de las personas derechohabientes de éste.
5.2 Recomendaciones / 148	Definir una estrategia hacia la universalidad de la garantía de una pensión no contributiva para personas con discapacidad permanente como un elemento del derecho a la seguridad social	La Secretaría de Bienestar con la finalidad de alcanzar la universalidad de las personas susceptibles de ser derechohabientes y que ejerzan su derecho a la pensión, ha celebrado convenios de colaboración con las dependencias federales y estatales, así como con las autoridades de los tres órdenes de gobierno, a fin de que transfieran las bases de datos de sus personas derechohabientes que cumplan con los Criterios de Elegibilidad y Requisitos de Acceso a la pensión, así como, garantizar que la Pensión no se contraponga, afecte o presente duplicidades con otros programas de la administración pública federal.	No se implementará acción de mejora, toda vez que son acciones que ya se llevan a cabo.
5.2 Recomendaciones / 149	Potencializar los beneficios de los otros apoyos que el Programa proporciona a la PDH, a través de la actuación conjunta con dependencias como la Secretaría de Salud, Educación y el Registro Civil, entre otras.	La Secretaría de Bienestar con la finalidad de brindar mayores beneficios para la atención de las personas derechohabientes de la pensión, ha celebrado convenios de colaboración con las dependencias federales, estatales y otras instituciones.	No se implementará acción de mejora, toda vez que son acciones que ya se llevan a cabo.
5.2 Recomendaciones / 151	Implementar lineamientos y mecanismos para medir la satisfacción de los derechohabientes y del personal que labora en el Programa.	La Secretaría de Bienestar, a partir de los ordenamientos y disposiciones de la Función Pública, coloca buzones de quejas y denuncias en todas las mesas dónde se entregan apoyos. Dichas quejas y denuncias son analizadas y tomadas en cuenta para la implementación de la Pensión.	No se implementará acción de mejora, toda vez que son acciones que ya se llevan a cabo.
5.2 Recomendaciones / 152	Revisar el problema público por atender con el Programa.	Actualmente, y tomando en consideración los cambios que ha tenido la Pensión durante el ejercicio fiscal 2021 y 2022, se encuentra en	Se encuentra en proceso de actualización del Diagnóstico, derivado de la

		proceso de actualización el Diagnóstico a partir del cual se está revisando y redefiniendo los alcances de la Pensión.	clasificación de ASM que se llevó a cabo en abril de 2022.
5.2 Recomendaciones / 153	Institucionalizar el Modelo General de Operación del Programa	La Secretaría de Bienestar se encuentra en Proceso de modificación y actualización de cada uno de los Procesos que llevan a cabo las áreas que la integran.	Se lleva a cabo la elaboración del Manual de Procedimientos de la Pensión.
5.2 Recomendaciones / 154	Elaborar un Manual de procesos donde se especifiquen los procedimientos internos, así como los tramos de responsabilidad para cada uno de los involucrados en el MGO-P del PPBPDP. Esta recomendación persiste de la EDCT. En su elaboración deben participar todas las Direcciones Generales del Programa, así como el área jurídica de la SEBIEN y el área administrativa. Para ello, es necesario considerar el Reglamento interior actualizado y el Manual de organización de la SEBIEN, recientemente publicado. Con ello se fortalece la estructura normativa del Programa, asegurando la documentación de un modelo operativo que funciona y que cuenta con procesos que contribuyen al objetivo del PPBPDP. Esto implica que el modelo operativo pueda trascender cualquier cambio en las autoridades que operan el Programa, ya que se contaría con un manual que distingue cómo debe conducirse la implementación.	La Secretaría de Bienestar se encuentra en Proceso de modificación y actualización de cada uno de los Procesos que llevan a cabo las área que la integran.	Se lleva a cabo la elaboración del Manual de Procedimientos de la Pensión.
5.2 Recomendaciones / 155	Diseñar e integrar un programa anual de capacitación que considere la formación continua del personal, no sólo en los temas relacionados con los Operativos Bienestar, sino con la visión de atención que tiene el Programa como el lenguaje incluyente, el trato digno y otros mecanismos de no discriminación con los que se conduce la implementación. En este programa de capacitación se pueden considerar sesiones específicas y programadas para el personal, pero también recursos en líneas como videos o programas de capacitación de libre acceso que amplíen la visión y los valores del Programa entorno a la discapacidad y	La Secretaría de Bienestar considera la Formación Bienestar como herramienta esencial de mejora en la atención e implementación de la Pensiones, tiene el objetivo de mantener informado y actualizado al personal operativo para garantizar la correcta implementación y operación de la Pensión. Está constituida de una serie de Módulos que atienden un amplio abanico de temas no sólo de la operación de la Pensión sino de los temas	Constantemente se perfecciona la capacitación buscando que la información sea correctamente impartida a todo el personal encargado de la implementación y operación de la Pensión de acuerdo con una serie de Módulo de Formación Bienestar en temas de Atención,

	<p>a las personas con discapacidad. Esto es posible, ya que el actualmente el PPBPDP desarrolla materiales de apoyo para sus capacitaciones que se imparten en un formato de cascada (de la federación a las entidades federativas y de ahí al personal operativo local). Un programa con recursos en línea diseñados como programas de capacitación permitiría que el personal en las regiones y localidades pueda tener mayor oportunidad de adquirir conocimientos, habilidades y destrezas, y alcanzar los aprendizajes esperados para mejorar la atención y el cambio de paradigma que busca promover.</p>	<p>adyacentes al Programa que resultan imprescindibles para la atención a la población con discapacidad.</p>	<p>Implementación y Operación de la Pensión, Lineamientos, Lenguaje Incluyente, Discapacidad entre otros temas pertinentes.</p>
5.2 Recomendaciones / 155	<p>Homologar el proceso de difusión en todos los documentos y materiales para los Operativos Bienestar, recomendación que persiste de la EDCT. Con ello se podrían mejorar los mecanismos de comunicación y difusión internos y externos del Programa, así como establecer una coordinación con autoridades locales para fortalecer la difusión de las convocatorias y el aviso de cobro.</p>	<p>Actualmente se trabaja de manera coordinada para mantener un proceso de difusión de manera homologada con la finalidad de que la población en general tenga conocimiento de la misma información de acuerdo con la mecánica operativa de la Pensión.</p>	<p>Se trabaja en la actualización y homologación de los diferentes documentos que contienen la información de la Pensión para su Difusión.</p>
5.2 Recomendaciones / 155	<p>Asegurar que la difusión por medios masivos especifique los criterios de priorización, focalización y la definición de discapacidad permanente que considera el Programa, ya que, la universalidad aún no se implementa en las entidades federativas que tienen convenios firmados, y no todas las personas con discapacidad pueden ser atendidos. En las dos recomendaciones enunciadas en este apartado, para su implementación se requiere la participación de la UAGP, DGOIP y la DPD. Su atención permitirá dar claridad y certeza sobre los medios, contenidos y mecanismos de comunicación tanto a los potenciales derechohabientes como a los actuales, evitando desarrollar expectativas que no se pueden cumplir por restricciones presupuestales.</p>	<p>Actualmente se trabaja de manera coordinada para mantener un proceso de difusión de manera homologada de acuerdo con la mecánica operativa de la Pensión establecidos en sus Reglas de Operación.</p>	<p>Se trabaja en la actualización y homologación de los diferentes documentos de divulgación con la información de la Pensión para su Difusión.</p>
5.2 Recomendaciones / 155	<p>Mejorar la cédula de verificación de discapacidad que se incluye en el formato de solicitud de apoyo, agregando al menos un criterio que</p>	<p>Actualmente, la Secretaría de Bienestar está en proceso de estandarización del Formato</p>	<p>No se implementará acción de mejora, toda vez que son</p>

	<p>permita indicar si la discapacidad es permanente o no, por ejemplo, preguntar directamente si se observa que la discapacidad es permanente u otro que sea relevante para este fin. También se recomienda que continúe apoyando la iniciativa de una normatividad en materia de discapacidad que promueva el desarrollo de un certificado único de discapacidad. Identificar a la población con discapacidad permanente es el principal problema de este proceso, y el Programa cuenta con mecanismos para complementar el certificado de discapacidad, como es la cédula, por lo que es viable incorporar alguna pregunta adicional que verifique si la discapacidad es permanente o temporal en el FUB con ello evitar confusiones entre los operadores locales. Para su implementación se requiere a UAGP, DGOIP y DGVVB.</p>	<p>de Registro de Personas con Discapacidad.</p>	<p>acciones que ya se llevan a cabo.</p>
<p>5.2 Recomendaciones / 156</p>	<p>En algunas entidades federativas se observó la práctica de que los operadores locales reciben y registran en sistema todas las solicitudes que realizan los ciudadanos, mientras que, en otras, el personal puede aconsejar al ciudadano a realizar o no el trámite en función de las posibilidades que tiene de recibir la pensión, con el objeto de no generar falsas expectativas, cuando esta discapacidad no es total o se deriva de una enfermedad, por ejemplo. Se observa que la recepción de solicitud se deja a criterio del personal operativo. Se recomienda homologar un criterio para que el Programa no tenga diferencias en este proceso en su operación nacional y comunicarla a todo el personal en campo.</p>	<p>La Secretaría de Bienestar imparte sistemáticamente capacitación sobre la correcta implementación de la Pensión para la estandarización del proceso de registro incorporación.</p>	<p>Previo a cada Operativo de Incorporación se brinda capacitación sobre la correcta implementación del proceso de registro e incorporación.</p>
<p>5.2 Recomendaciones / 156</p>	<p>Utilizar la información que se recolecta sobre las personas con discapacidad que hacen una solicitud al Programa para entender mejor el tipo de discapacidad que tienen (por ejemplo, la que se deriva del certificado de discapacidad) y de determinar qué información adicional se debe recolectar sobre las personas con discapacidad para mejorar los apoyos que se entregan, por ejemplo, su</p>	<p>Actualmente se analiza la información recolectada para conocer a la población derechohabiente y solicitante de la Pensión y definir mejoras en la implementación de la política pública operada por la Secretaría de Bienestar.</p>	<p>Se trabaja para definir qué información adicional se debe recolectar sobre las personas solicitantes y derechohabientes de la Pensión.</p>

acceso a servicios de salud, rehabilitación o educación especial. Esta información representa un bien público que podría utilizarse para mejorar el Programa y podría compartirse a otras instituciones del sector salud para mejorar servicios. Se puede valorar la posibilidad de incluir información sobre las personas auxiliares que acompañan al derechohabiente, identificando si estas son susceptibles de ser atendidas por otros programas.

5.2 Recomendaciones / 156	El Proceso Selección de derechohabientes es inconsistente con la normatividad ya que en ROP se establece que el periodo para tener respuesta a la solicitud es de 2 meses. En campo se observó que esto puede tomar de 2 a 6 meses. La selección de derechohabientes depende del nivel central que puede conocer cuáles son los cuellos de botella que alargan el tiempo para aceptar a un derechohabiente que cumple con los requisitos. El nivel central debe comunicar a los operadores locales las razones de estos retrasos, para contribuir a que estos tiempos se reduzcan. De igual manera, establecer en ROP el tiempo real que tarda en ser aceptada una solicitud de tal manera que la población pueda tener claro el tiempo de respuesta del Programa.	La Secretaría de Bienestar elabora recurrentemente mejoras en los sistemas e implementa Formación Bienestar para capacitar al personal encargado de levantar solicitudes de incorporación y la captura de dichas solicitudes en los sistemas para minimizar la cantidad de solicitudes que necesiten correcciones para su procesamiento.	Constantemente se capacita y da seguimiento al personal encargado de las tareas de registro y captura para mantener eficiente la operación e implementación de la Pensión.
5.2 Recomendaciones / 156	De igual manera el Proceso no considera un mecanismo para informar a las personas rechazadas por el Programa. La selección de derechohabientes es una tarea que se realiza a nivel central sin que quede claro a los operadores locales las razones por las que una persona que cumple con los criterios de elegibilidad sea rechazada. Se recomienda incorporar al SIFUB el estatus de la solicitud, así como las razones por las que una persona fue rechazada, a fin de que el personal operativo en las entidades federativas pueda dar más información a las personas que preguntan sobre su estatus en los centros de atención. En el caso de las personas rechazadas, dado que cuentan con un folio de registro del FUB se puede incorporar dicha causa de	La Secretaría de Bienestar elabora recurrentemente mejoras en los sistemas e implementa Formación Bienestar para minimizar que las personas solicitantes sean rechazadas cuando cumplen los criterios de incorporación. En el mismo sentido al personal operativo de la Pensión sobre los casos rechazados, así como los motivos por los cuales fueron rechazados.	Actualmente se trabaja en la mejora y generación de nuevos Módulos de Formación Bienestar para garantizar que el personal operativo de la Pensión tenga las herramientas y conocimientos necesarios para garantizar la correcta incorporación y tenga la capacidad de solventar los motivos de rechazo de las personas que cumplan con los

	<p>rechazo al SIFUB, para identificar si es una negativa debido a que incumple alguno de los requisitos o un problema que tiene que ver con la legibilidad de los documentos presentados, o por falta de recursos presupuestarios. Los responsables de su implementación son la UAGP, DGOIP y la DGVB. Con la atención a esta recomendación se tiene una mejor atención al potencial derechohabiente.</p>		<p>critérios de incorporación.</p>
<p>5.2 Recomendaciones / 157</p>	<p>Se identificaron diversas confusiones en relación con el pago de marcha, por ejemplo, desconocimiento por parte del personal operativo del Programa y por parte de los derechohabientes y personas auxiliares de cuándo es posible cobrarlo. Este se gestiona a partir de la defunción del derechohabiente, pero únicamente se hace efectivo si fallecimiento ocurrió durante el mes en el que no se ha cobrado la pensión. Esto implica que si la persona auxiliar tramita el pago de marcha cuando el derechohabiente logró cobrar su pensión en el bimestre, el pago de marcha no se ejecuta. Se recomienda que el Programa mejore la comunicación entorno a dicho pago y lo realice a partir de la consulta que hace con las bases de RENAPO, es decir que elimine el requisito de que la persona auxiliar tramite dicho pago de marcha a fin de que sea un proceso automatizado por el Programa.</p>	<p>La Secretaría de Bienestar realiza consultas recurrentemente con los sistemas de RENAPO para identificar derechohabientes en defunción y emitir los pagos de marcha correspondientes. Y es de carácter obligatorio que la Persona tenga un auxiliar registrado para la recepción del apoyo.</p>	<p>Se implementarán acciones de mejora, que se verán reflejadas en las Reglas de Operación para 2023.</p>
<p>5.2 Recomendaciones / 157</p>	<p>El mecanismo para efectuar la gestión de apoyo en especie y su implementación requiere de información más específica en las ROP 2022, en particular es fundamental determinar quién solicita y gestiona este apoyo. Se sugiere habilitar un listado o portafolio nacional que concentre los centros de rehabilitación especializados donde se otorguen tratamientos y atiendan las diferentes discapacidades, esto es, las discapacidades sensoriales, intelectuales, sociales y por supuesto motrices. A partir de ello, observar cuántos de estos espacios cumplen con los requerimientos establecidos y si existe el interés de firmar el convenio de colaboración con la SEBIEN. Un trabajo proactivo por parte de la SEBIEN, quien</p>	<p>Actualmente, se trabaja en el proyecto de modificación de las Reglas de Operación de la Pensión, a partir del cual se considerará las modificaciones viables de llevar a cabo</p>	<p>Se implementarán acciones de mejora, que se verán reflejadas en las Reglas de Operación para 2023.</p>

	<p>concentra el proceso de selección de instituciones que pueden brindar el apoyo en especie, podría incrementar la capacidad del Programa de brindar este apoyo y con ello mejorar la calidad de vida de los derechohabientes.</p>		
5.2 Recomendaciones / 157	<p>Ya que se tiene el registro de las PAA, y que estas personas son actores clave para que los derechohabientes mejoren su calidad de vida, al estar en su entorno inmediato, para contribuir a este propósito el Programa podría brindarles mayor información sobre la discapacidad; cómo cuidar de la persona derechohabiente que acompañan; sobre la no discriminación y cómo prevenir o manejar actos de violencia en contra de las PDH, y cómo propiciar mayor inclusión de las personas con discapacidad en su comunidad.</p>	<p>La Secretaría de Bienestar trabaja constantemente para la promoción y difusión de información sobre la discapacidad a través de folletos, carteles y redes sociales.</p>	<p>Se implementarán acciones de mejora para que los medios de difusión actuales alcancen un mayor abanico de temas en beneficio del Bienestar de las personas derechohabientes.</p>
5.2 Recomendaciones / 157	<p>Existe una progresiva bancarización de los derechohabientes, adicionalmente, el Programa busca migrar las cuentas bancarias hacia el Banco del Bienestar. Al momento de la evaluación dicha migración se encontró en proceso sin que se identifiquen problemáticas en este proceso que consiste, básicamente en los depósitos que se hacen del nivel central a las instituciones liquidadoras. No obstante, se recomienda al Programa supervise que el servicio que otorgue el Banco del Bienestar tenga la misma calidad (o incluso mejor) que el servicio contratado con los otros bancos comerciales con los que ha trabajado hasta el momento, en particular ante el reto de una mayor bancarización.</p>	<p>La Secretaría de Bienestar trabaja en conjunto con las instituciones liquidadoras para buscar la mejor atención para las personas derechohabientes y resolver incidencias en la atención que ya se brinda.</p>	<p>Constantemente se da seguimiento a la atención que las instituciones liquidadoras brindan a la población derechohabiente.</p>
5.2 Recomendaciones / 158	<p>El Programa prevé que en el mediano plazo los derechohabientes se encuentren bancarizados y ya no sea necesario entregar las pensiones a través de los Operativos Bienestar, esto se hace de manera coordinada con la Coordinación General de Programas para el Desarrollo (CGPD) que está impulsando la instalación de sedes del Banco de Bienestar, sin embargo, algunas sedes del Banco de Bienestar no estarán tan cerca de las personas derechohabientes como algunas de</p>	<p>La Secretaría de Bienestar implementa un proceso de bancarización para eficientar la implementación de la Pensión. Dicho proceso de bancarización contempla la distancia como variable para la toma de decisiones.</p>	<p>Se está llevando a cabo la bancarización de la Pensión considerando la distancia como variable en la toma de decisiones. Aunado a que las sucursales del Banco del Bienestar se están construyendo en</p>

	<p>las Mesas de pago. Se recomienda que el Programa analice cuáles sedes de mesas de pago deben conservarse aun cuando se hayan instalado todos los Bancos del Bienestar que se encuentren planeado, a fin de facilitar el cobro de la pensión por parte de los derechohabientes evitando que incurran en gastos adicionales. Los responsables de la implementación son la UAGP, la DGOIP y la DPD.</p>	<p>lugares que no tenían cobertura de los servicios financieros comerciales.</p>
<p>5.2 Recomendaciones / 158</p>	<p>El personal operativo del Programa en las localidades cuenta con gastos para la operación limitados y es común que pongan de su bolsa recursos para desarrollar plenamente los Operativos Bienestar, en particular el personal del Programa, como los Promotores UBA y los Técnicos Operativos o los Coordinadores de los Centros de Atención Regional cuentan con limitados gastos para viáticos, así como procesos complejos para su reembolso. Se recomienda que el nivel central facilite los mecanismos para el reintegro de gastos de campo, en particular en zonas alejadas donde no es posible contar con facturas o recibos que deduzcan dichos gastos, e incluso que dichos gastos operativos formen parte de los sueldos del personal, como se logró en el caso de los Servidores de la Nación. Adicionalmente, se requiere dotar a las oficinas regionales del Programa de los recursos materiales necesarios para desarrollar los Operativos Bienestar tales como (papelería, conexión a internet y mobiliario para las oficinas) que permitan dar una mejor atención al ciudadano</p>	<p>La Secretaría de Bienestar implementa un proceso de bancarización para eficientar la implementación de la Pensión.</p> <p>Se está llevando a cabo la bancarización de la Pensión considerando el costo de la implementación del Operativo Bienestar como variable en la toma de decisiones.</p>
<p>5.2 Recomendaciones / 158</p>	<p>Revisar en el mediano plazo, el alcance del proceso, para conocer el destino final de la pensión que reciben los derechohabientes permite conocer los resultados de los recursos de lo que implica la calidad de vida.</p>	<p>La Secretaría de Bienestar trabaja en el análisis del Bienestar que conlleva la Pensión para las personas derechohabientes.</p> <p>Se trabaja en el análisis del beneficio que significa la Pensión para la población derechohabiente.</p>
<p>5.2 Recomendaciones / 158</p>	<p>La contraloría social es un proceso que el Programa desarrolla con base en los ordenamientos y disposiciones de la Secretaría de la Función Pública (SFP). Incluso utiliza el mecanismo de atención a quejas que define la Función Pública y que es por escrito mediante el uso del buzón de quejas.</p>	<p>La Secretaría de Bienestar, implementa la contraloría social de acuerdo con los ordenamientos y disposiciones de la Función Pública.</p> <p>No se implementará acción de mejora, toda vez que son acciones que se ejecutan de acuerdo con los ordenamientos y</p>

	<p>Se observa que para el desarrollo de los Comités de Contraloría Social se requiere que los derechohabientes se encuentren reunidos en un Operativo Bienestar donde el personal operativo del Programa brinda la atención y asistencia para su organización. Ante la creciente bancarización del PPBPDP el mecanismo actual de Contraloría Social, definido por la SFP pierde sentido (pues los derechohabientes no se tienen que reunir para recibir su apoyo). En este sentido, se requiere un nuevo diseño de Contraloría Social. Se recomienda que el Programa realice las gestiones para analizar este aspecto con las autoridades pertinentes dentro de la SFP a fin de notificar a la dependencia de tal suceso.</p>		<p>disposiciones de la Función Pública.</p>
<p>5.2 Recomendaciones / 159</p>	<p>Por otro lado, en campo se observó que los ciudadanos acostumbran a transmitir sus quejas de manera verbal. El Programa no cuenta con mecanismos para gestionar dichas quejas, más allá de los formatos que establece la Contraloría Social. Se recomienda que el Programa registre las quejas emitidas verbalmente en los Operativos de Bienestar y que estas sean reportadas a las oficinas en las entidades federativas para que se pueda aprender de ellas y con ello mejorar la atención ciudadana.</p>	<p>En la implementación de la Pensión, durante el Operativo Bienestar se da seguimiento constante a todas las incidencias emitidas verbalmente por la población derechohabiente y por el mismo personal encargado de la implementación de la Pensión.</p>	<p>No se implementará acción de mejora, toda vez que son acciones que ya se llevan a cabo.</p>
<p>5.2 Recomendaciones / 159</p>	<p>Se identificó que sólo uno de los indicadores de la MIR 2022 del Programa tienen una frecuencia de medición anual y que el resto estarán disponibles en 2023 o 2024. Se recomienda que el Programa verifique si es posible contar con indicadores cuya frecuencia de medición sea anual a fin de que le permita mejorar la toma de decisiones con base en el monitoreo de sus acciones. El Programa cuenta con sistemas de información que le permiten recolectar información pertinente sobre la población que atiende.</p>	<p>En la MIR 2022 la Pensión cuenta con tres indicadores de nivel de fin cuya frecuencia de medición es bienal, tres indicadores de nivel propósito de los cuales dos indicadores tienen una frecuencia bienal y uno una frecuencia anual. Dado que la mayoría de estos indicadores dan cuenta de cambios en las condiciones socioeconómicas de la población objetivo y solo se cuenta con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares de INEGI como fuente que dé cuenta de esta clase de información no es posible incluir en la MIR indicadores</p>	<p>No se implementará acción de mejora, ya que la Pensión cuenta con indicadores bimestrales, trimestrales, semestrales y anuales que permiten un adecuado monitoreo de los componentes y actividades que lleva a cabo la Pensión.</p> <p>En el caso de los indicadores de fin y propósito no es posible la</p>

con una frecuencia de medición menor. Por otro lado, a nivel componente la Pensión cuenta con 4 indicadores uno con frecuencia de medición anual dos con una frecuencia de medición trimestral y uno con una frecuencia de medición semestral por lo que se considera que estos permiten llevar a cabo un monitoreo adecuado de los entregables de la Pensión. A nivel actividad la Pensión cuenta con 5 indicadores cuatro de frecuencia bimestral y uno de frecuencia semestral por lo que como en el caso anterior la Pensión considera que la frecuencia de dichos indicadores permite un monitoreo adecuado de las actividades que ejecuta la Pensión para lograr la entrega de sus componentes.

integración de indicadores con una frecuencia de medición anual pues no existen fuentes de información que así lo permitan.

2. Posición Institucional respecto de la evaluación

La Secretaría de Bienestar considera que los resultados de la Evaluación de Procesos de la Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente muestra de forma clara y sintética los avances en la ejecución de la Pensión e identifica correctamente las áreas en las que la Secretaría trabaja para fortalecer y mejorar los procesos de la Pensión.

Asimismo, se considera que el proceso de coordinación y elaboración de la evaluación, se podrían fortalecer a través de mecanismos que permitan mejorar la retroalimentación de los distintos aspectos del análisis de la información y con ello determinar recomendaciones factibles de llevar a cabo.

3. Comentarios específicos

3.1 Sobre los resultados de la evaluación

En general se está de acuerdo con los resultados de la evaluación, respecto a las recomendaciones emitidas es conveniente conocer a detalle cada una de las fases durante el proceso de planeación y ejecución, con la finalidad de tener mayores elementos sobre ejecución de la Pensión y con ello poder determinar recomendaciones

adicionales a las actividades de fortalecimiento y mejora que ya se llevan a cabo y que sean factibles de llevar a cabo.

3.2 Sobre el uso de la evaluación

Se considera que las recomendaciones emitidas en algunos de los casos se encuentran en proceso de cambio y fortalecimiento, mientras que en otros casos pueden ser susceptibles de clasificarse como Aspectos Susceptibles de Mejora por atender, con la finalidad de poner especial atención para perfilar acciones a seguir con el firme propósito de obtener mejores resultados. Asimismo, se continúa trabajando en las acciones que den cumplimiento a los ASM vigentes.

3.3 Sobre el proceso de la evaluación

El marco metodológico para recolectar la información es adecuado en varios aspectos. Sin embargo, para el análisis de la operación de la Pensión, es conveniente llevar a cabo una retroalimentación con la finalidad de que el equipo evaluador aclare las dudas que han quedado manifestadas en su ejercicio evaluador y tenga elementos más claros y precisos sobre la planeación y ejecución de la Pensión.

3.4 Sobre el desempeño del equipo evaluador

Se reconoce el trabajo de gabinete realizado por el equipo evaluador. Sin embargo, se considera conveniente ahondar más sobre aspectos operativos en la ejecución de la Pensión, con la finalidad de profundizar en el análisis y con ello identificar aspectos que realmente puedan contribuir a mejorar la operación para obtener mejores resultados. Así mismo se recomienda hacer un análisis extenuante al equipo evaluador para corroborar que tenga dominio no sólo sobre la técnica de la evaluación sino también del contexto y términos de referencia de la Pensión a evaluar toda vez que en diversas ocasiones se demostró desconocimiento sobre la discapacidad en general como temática eje de la Pensión.

3.5 Sobre la institución coordinadora

La coordinación del CONEVAL a través de la Dirección General de Monitoreo y Evaluación para el Desarrollo (DGMED), se caracterizó por ser eficiente, en términos de una comunicación constante y de respuesta oportuna, en las diferentes etapas de este proceso de análisis, lo cual se observa a través de los hallazgos y recomendaciones identificados.

En términos de una comunicación constante y de respuesta oportuna sobre los requerimientos de información, se considera que el papel del Consejo como ente coordinador es adecuado en las diferentes etapas del desarrollo para el análisis de la información.

