

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN



Control Interno

COMISIÓN ESTATAL DE AGUAS Y
SANEAMIENTO DE COAHUILA
(CEAS)

DICIEMBRE 2024

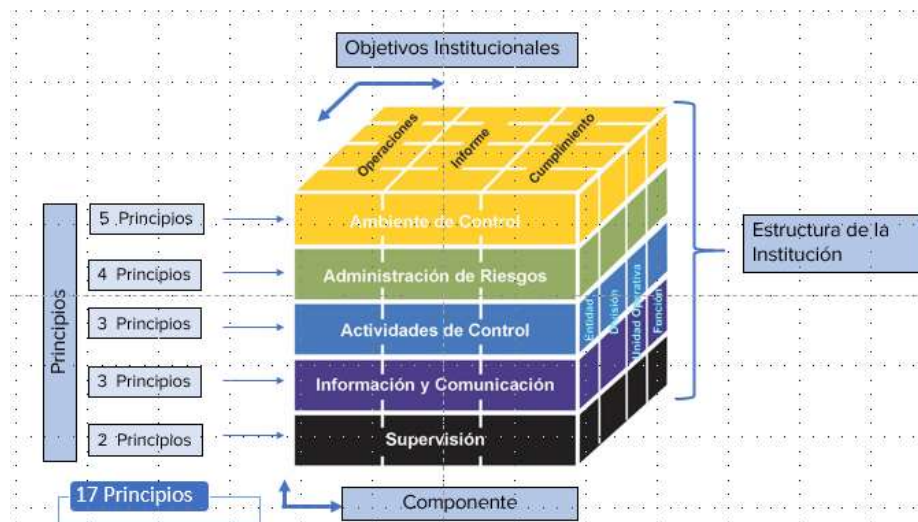
CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN.....	4
III.	RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO.....	6
	A. CALIFICACIÓN GLOBAL DEL CONTROL INTERNO	
	B. RESULTADOS POR COMPONENTE Y POR PRINCIPIO DE CONTROL	
	C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD	
IV.	PROPUESTAS.....	11
	A. NIVEL ESTRATÉGICO	
	B. NIVEL DIRECTIVO	
	C. NIVEL OPERATIVO	
V.	COMENTARIOS.....	20
VI.	RECOMENDACIONES.....	20
VII.	CONCLUSIÓN.....	21

I. INTRODUCCIÓN

Con fundamento en el Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI) y en el Manual de Administrativo de Aplicación de las disposiciones en materia de control interno, así como parte del compromiso adquirido por **la Comisión Estatal de Aguas y Saneamiento de Coahuila (CEAS)**, para la implementación del Sistema de Control Interno Institucional, la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas en coordinación con la Unidad Especializada de Control Interno (UECI), llevaron a cabo el proceso de Autoevaluación de Control Interno.

El proceso de autoevaluación, permite realizar una comparación de la percepción del personal respecto al desempeño de la Institución en referencia a los **cinco componentes** (Ambiente de Control, Administración de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación, Supervisión y Mejora) y los **17 principios** que establece el **Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI)**.



Los resultados que de esta se deriven, servirán como punto de partida para determinar las acciones necesarias a implementar en la Institución e integrar el Programa de Trabajo de Control Interno (PTCI), permitiendo así la mejora continua.

II. NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

La autoevaluación de control interno efectuada en la **Comisión Estatal de Aguas y Saneamiento de Coahuila (CEAS)**, se realizó del **11 de noviembre al 06 de diciembre de 2024** a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de **46 servidores públicos** de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo, utilizando como referencia técnica el Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI) y las mejores prácticas en la materia.

La participación activa de los funcionarios y empleados posibilitó realizar el proceso de autoevaluación en cada uno de los componentes, dando cumplimiento al 100 % de la muestra requerida del personal como se menciona a continuación:

Nivel	Total	Concluidas
Estratégico	5	5
Directivo	11	11
Operativo	30	30

Al realizar la autoevaluación del control interno se consideraron las actividades desarrolladas en relación a los siguientes componentes:

- ❖ Ambiente de Control
- ❖ Administración de Riesgos
- ❖ Actividades de Control
- ❖ Información y Comunicación
- ❖ Supervisión
- ❖

Para la comprensión del proceso de autoevaluación, la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas, realizó una sesión informativa el 28 de octubre 2024, con los miembros de la Unidad Especializada de Control Interno para la difusión sobre el proceso a seguir, además de presentar el Sistema de Evaluación de Control Interno (SECI), el método para calificar y valorar las respuestas por cada componente.



Así mismo, la **Unidad Especializada de Control Interno(UECI)**, realizó la difusión del proceso de Autoevaluación de Control Interno al personal de **la Comisión Estatal de Aguas y Saneamiento de Coahuila (CEAS)**, explicando la Plataforma electrónica del Sistema de Evaluación de Control Interno (SECI), y entregando las claves de acceso, asignadas por nivel de responsabilidad. Durante la sesión, se hizo hincapié a que éste es un proceso anónimo, que permite obtener información para la mejora continua institucional.

Los comentarios y propuestas de mejora presentadas se realizaron en forma directa por los participantes. Las calificaciones obtenidas, las propuestas de mejora y recomendaciones son importantes para actualizar y mejorar el diseño, la aplicación y el funcionamiento del control interno de **la Comisión Estatal de Aguas y Saneamiento de Coahuila (CEAS)**, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

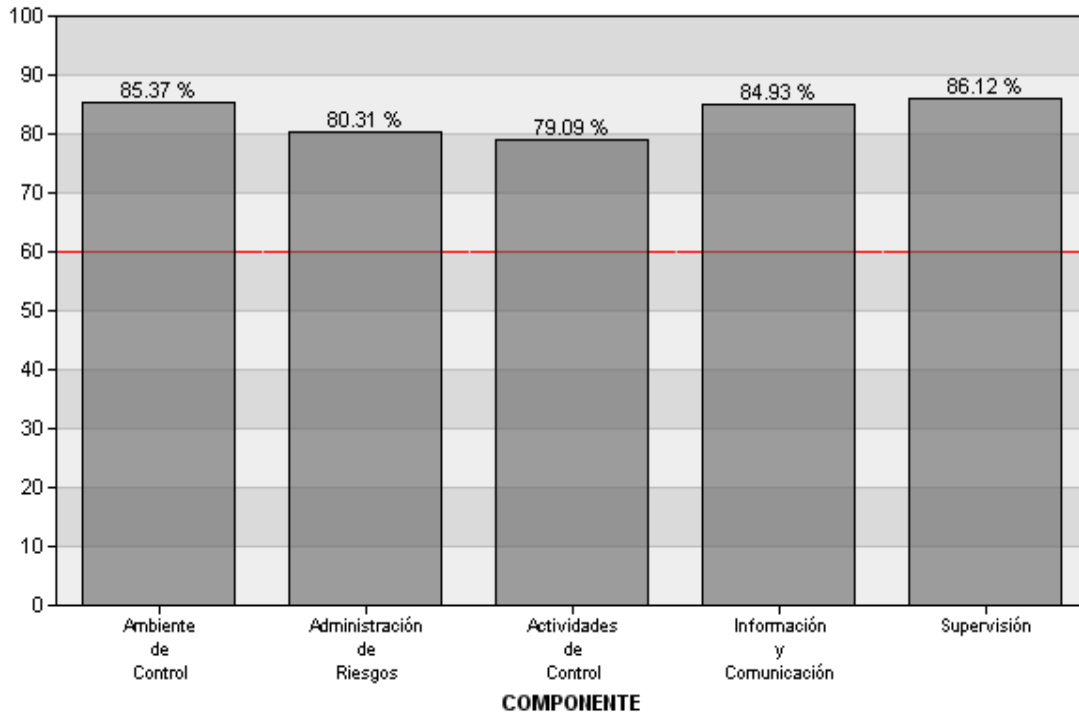
III. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO.

El proceso de autoevaluación implica una comparación de la propia institución con respecto al Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI), el cual provee criterios para evaluar el diseño, implementación y la eficacia operativa del control interno, por lo que la evidencia que respalde los resultados de cada uno de los componentes, debe estar disponible en todo momento para su verificación.

A. CALIFICACIÓN GLOBAL DEL CONTROL INTERNO

Los resultados globales del proceso de autoevaluación del Control Interno aplicado en de **la Comisión Estatal de Aguas y Saneamiento de Coahuila (CEAS)**, corresponden a las autoevaluaciones de 46 Servidores Públicos de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	85.37 %	Muy Buena
Administración de Riesgos	80.31 %	Muy Buena
Actividades de Control	79.09 %	Aceptable
Información y Comunicación	84.93 %	Muy Buena
Supervisión	86.12 %	Muy Buena
TOTAL	83.16 %	Muy Buena



La calificación global **la Comisión Estatal de Aguas y Saneamiento de Coahuila (CEAS)**, se valoró con **83.16 %** calificado como "Muy Buena", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

Aspectos destacables:

- El componente **Supervisión** (Más Alto) fue calificado como "Muy Buena" y representa el **86.12%** de la valoración.
- Por otro lado, el componente **Actividades de Control** (Más Bajo) fue calificado como "Aceptable" y representa el **79.09%**

Nota: Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

B. RESULTADOS POR COMPONENTE Y POR PRINCIPIO DE CONTROL

Los componentes del control interno representan el nivel más alto en la jerarquía del Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno, los cuales deben ser diseñados e implementados adecuadamente y deben operar en conjunto y de manera sistémica, para que el control interno sea apropiado.

Los cinco componentes de control interno son:

- **Ambiente de Control.** Es la base del control interno. Proporciona disciplina y estructura para apoyar al personal en la consecución de los objetivos institucionales.
- **Administración de Riesgos.** Es el proceso que evalúa los riesgos a los que se enfrenta la institución en la procuración de cumplimiento de sus objetivos. Esta evaluación provee las bases para identificar los riesgos, analizarlos, catalogarlos, priorizarlos y desarrollar respuestas que mitiguen su impacto en caso de materialización, incluyendo los riesgos de corrupción.

Actividades de Control. Son aquellas acciones establecidas, a través de políticas y procedimientos, por los responsables de las unidades administrativas para alcanzar los objetivos institucionales y responder a sus riesgos asociados, incluidos los de corrupción y los de sistemas de información.

- **Información y Comunicación.** Es la información de calidad que la administración y los demás servidores públicos generan, obtienen, utilizan y comunican para respaldar el sistema de control interno y dar cumplimiento a su mandato legal.
- **Supervisión.** Son las actividades establecidas y operadas por las unidades específicas que el Titular ha designado, con la finalidad de mejorar de manera continua al control interno mediante una vigilancia y evaluación periódicas a su eficacia, eficiencia y economía. La supervisión es responsabilidad de la Administración en cada uno de los procesos que realiza, y se apoya, por lo general, en unidades específicas para llevarla a cabo. Las Entidades Fiscalizadoras Superiores y otros revisores externos proporcionan una supervisión adicional cuando revisan el control interno de la institución, ya sea a nivel institución, división, unidad administrativa o función.

La supervisión contribuye a la optimización permanente del control interno y, por lo tanto, a la calidad en el desempeño de las operaciones, la salvaguarda de los recursos públicos, la prevención de la corrupción, la oportuna resolución de los hallazgos de auditoría y de otras revisiones, así como a la idoneidad y suficiencia de los controles implementados.

Así mismo, los 17 principios del Modelo, respaldan el diseño, implementación y operación de los componentes asociados de control interno y representan los requerimientos necesarios para establecer un control interno apropiado, es decir, eficaz, eficiente, económico y suficiente conforme a la naturaleza, tamaño, disposiciones jurídicas y mandato de la institución.

Conforme al Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI), a continuación, se muestra una tabla con los resultados por componente, así como por cada uno de los 17 principios que lo integran, donde se observa que los porcentajes de cumplimiento van de **76.88 - 93.02 %**

TABLA DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

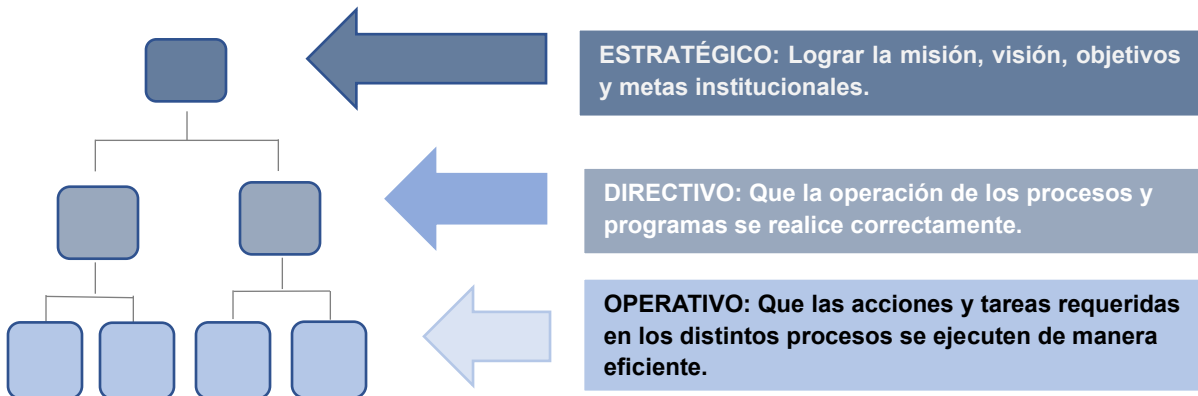
Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	85.37 %	Muy Buena
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	85.21 %	Muy Buena
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	91.89 %	Excelente
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	86.47 %	Muy Buena
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	77.8 %	Aceptable
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	85.48 %	Muy Buena
Administración de riesgos	80.31 %	Muy Buena
6 Definir objetivos	80.87 %	Muy Buena
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	80.77 %	Muy Buena
8 Considerar el riesgo de corrupción	82.14 %	Muy Buena
9 Identificar, analizar y responder al cambio	77.47 %	Aceptable
Actividades de control	79.09 %	Aceptable
10 Diseñar actividades de control	76.88 %	Aceptable
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	79.17 %	Aceptable
12 Implementar actividades de control	81.22 %	Muy Buena
Información y comunicación	84.93 %	Muy Buena
13 Usar información de calidad	80.16 %	Muy Buena
14 Comunicar internamente	81.61 %	Muy Buena
15 Comunicar externamente	93.02 %	Excelente
Supervisión	86.12 %	Muy Buena
16 Realizar actividades de supervisión	87.02 %	Muy Buena
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	85.21 %	Muy Buena
Total	83.16 %	Muy Buena

C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD

El control interno se establece al interior de la institución como una parte de la estructura organizacional para ayudar al Titular, a la Administración y al resto de los servidores públicos a alcanzar los objetivos institucionales de manera permanente en sus operaciones.

Dentro de la estructura de **la Comisión Estatal de Aguas y Saneamiento de Coahuila (CEAS)**, existen niveles muy claros de responsabilidad soportados con una estructura orgánica, los cuáles desde sus distintos ámbitos contribuyen al Control Interno Institucional.

Donde:



Todo el personal de la institución es responsable de que existan controles adecuados y suficientes para el desempeño de sus funciones específicas, los cuales contribuyen al logro eficaz y eficiente de sus objetivos, de acuerdo con el Modelo establecido.

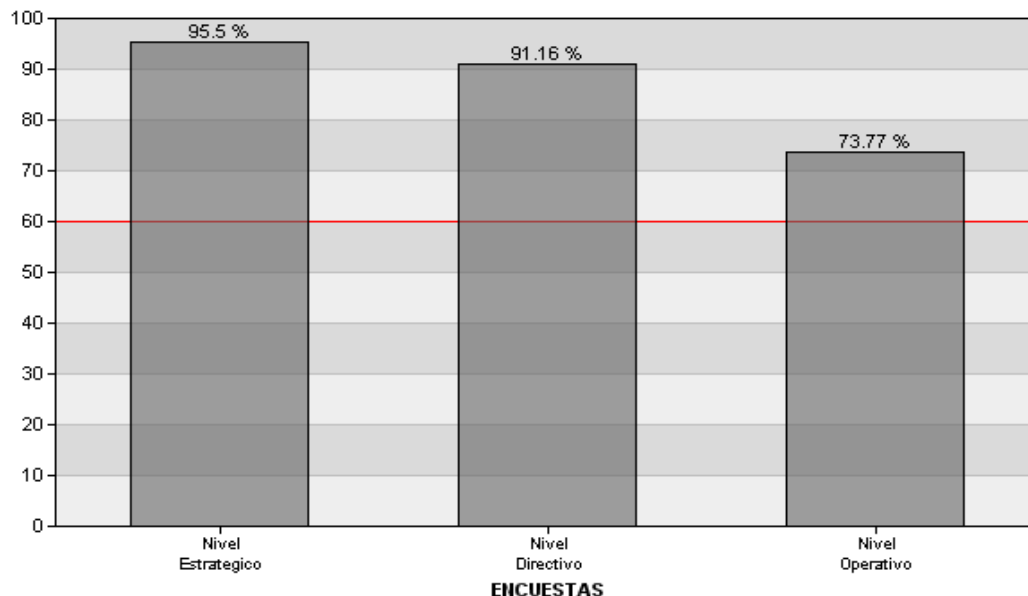
Además de contar con la:

- **Unidad Especializada de Control Interno (UECI)**, designada por el Titular de la Institución para promover y dar seguimiento a la implementación del Sistema de Control Interno Institucional, y;
- **Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI)**, integrado por la alta dirección, así como por el órgano Interno de Control (OIC), para analizar los resultados de tal manera que se tomen acciones y decisiones oportunas para asegurar el cumplimiento de los objetivos.

Y otras unidades especializadas como:

- **Comité de Ética (CE)**, impulsado para coordinar al interior de la institución, acciones encaminadas a fortalecer la ética pública, correspondiendo a la confianza ciudadana, Este está integrado por el presidente (Coordinador(a) Administrativo(a), un Secretario (a) Técnico(a), un representante electo de cada área, Asesores (OIC y Jurídico) y en su caso un representante ciudadano.
- **Demás unidades de especializadas y comités** que la Institución determine necesarios

El nivel de responsabilidad valorado con mayor grado de cumplimiento fue el "NIVEL ESTRATEGICO" con el 95.5 %, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL OPERATIVO" con el 73.77 %.



IV. PROPUESTAS

Dentro del proceso de autoevaluación, los servidores públicos de los diferentes niveles, realizaron propuestas para dar cumplimiento a cada uno de los Elementos del Control Interno y que se mencionan a continuación.

A. NIVEL ESTRATEGICO

AMBIENTE DE CONTROL

- Autorización ante el consejo directivo la nueva estructura orgánica.
- Continuar las acciones
- Encargada de control interno
- Mejora continua y evaluación permanente
- Que las personas siempre tengan claro las líneas de mando y sus atribuciones y obligaciones.
- Reformas al reglamento por medio de la dirección jurídica cuanto así sea necesario
- Reuniones semanales
- Seguir de forma puntual atendiendo eso.
- Vigilancia permanente

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Análisis de nuevos riesgos conforme el cambio de actividades
- Otro medio de difusión
- Que se sigan haciendo
- Seguir analizando estas situaciones
- Seguir capacitando y analizando los riesgos
- Seguir informando

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Seguir haciendo esos análisis de riesgos
- Si seguir haciendo esas labores

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Seguir generando esa valiosa información

SUPERVISIÓN

- Seguir haciendo estas evaluaciones.

B. NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Actualización continua ante nuevos integrantes
- Dar a conocer las deficiencias en relación al control interno para hacer las mejoras necesarias
- Evaluaciones de desempeño
- Funciona muy bien

- Implementar más procedimientos de incentivos al personal, así como más programas de capacitación
- Incentivar los trabajos en equipo
- Mas continuidad para mejorar los sistemas de evaluación y comunicación
- Mayor continuidad en las actividades
- Mayor difusión
- Mayor difusión a los empleados
- Mayores programas de capacitación para el personal.
- Que el comité se reúna en forma regular con los directivos para revisión de cargas y funciones
- Que los titulares de las áreas realicen más reuniones de planeación con sus subordinados
- Que se alcance al personal
- Realizar sesiones periódicas y por áreas para dar seguimiento a los programas de prevención y realizar reunión con personal nuevo para que conozcan estas políticas
- Reforzar las acciones de prevención de la corrupción
- Reglamento interno
- Reuniones
- Revisar con mayor frecuencia las cargas de trabajo del personal
- Revisar por áreas las capacitaciones necesarias, así como dar a conocer planes de incentivos al personal
- Revisión de cargas de trabajo
- Revisión y actualización de objetivos
- Solo mayor difusión a todos los empleados

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Apego al plan de desarrollo estatal
- Dar a conocer el programa de trabajo de administración de riesgos
- Dar a conocer la matriz de análisis de riesgos
- Falta capacitación para identificar riesgos y saber darlos a conocer al personal
- Incentivar mejores practicas
- Incentivar mejores prácticas de atención de riesgos
- Incentivar mejores prácticas de evaluación y prevención
- Integrar mejores prácticas de cumplimiento de objetivos y metas
- Llevar a cabo más reuniones para dar a conocer al personal sobre el tema de riesgos
- Mayor difusión a todos los empleados
- Que cada departamento haga una reunión mensual para saber el avance y así motivar a alcanzar los indicadores de desempeño
- Que exista una mayor participación del personal en el análisis de riesgos
- Realizar más reuniones con el personal para dar a conocer los objetivos institucionales
- Reforzar las reuniones con el personal
- Reglas de integridad
- Reunirse periódicamente

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Dar a conocer las actividades de control y evaluación de riesgos
- Formatos y registros que demuestren el cumplimiento del procedimiento
- Hacer revisiones periódicas para dar mantenimiento y actualización de software
- Incentivar mejores practicas
- Las tics procedimiento para el control
- Manual de organización
- Mayor difusión a todo el personal sobre los avances, propuestas y / o mejoras que se han establecido
- Mayor implementación de sistemas informáticos modernos
- Mayor supervisión a las funciones y actividades que realiza el personal
- Revisión y en su caso actualización de los procedimientos en áreas de nueva creación y ajustar los indicadores de desempeño de los mismos.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Fichas de integración de indicadores
- Incentivar las mejores practicas
- Mayor comunicación interna entre el personal
- Minutarios
- Realizar más reuniones con el personal para dar a conocer los objetivos de la institución
- Reportes e informes
- Revisión trimestral de cumplimiento de objetivos
- Se pudieran a dar a conocer con mayor claridad por medio de un esquema diferenciado por áreas cada proceso operativo

SUPERVISIÓN

- Actualizar los procedimientos de evaluación
- Auditorías externas
- Buzones de ética
- Capacitación necesaria para la autoevaluación y las herramientas y acciones para la mejora
- Incentivar la participación
- Mayor difusión a todos los empleados
- Trabajo en equipo de autoevaluación y revisión de quejas.

C. NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Actualización de manuales de procedimientos
- Así como de conducta, integridad, a través de mecanismos de difusión interna.
- Asignación de tareas
- Brindar cursos de capacitación periódicamente
- Capacitaciones

- Cargas de trabajo de acuerdo a niveles
- Checar las cargas de trabajo repartidas en todo el personal
- Código de ética
- Comportamiento acorde a la ética pública
- Congruencia de lo firmado con el actuar, empleados
- Cursos y talleres
- Dar mayor información sobre el tema
- Debería de haber más información y más capacitación sobre los temas
- Detección de necesidades de capacitación
- Difundir a los empleados dichos manuales
- Difusión
- Documentos actualizados como mínimo cada tres años
- El comité
- Estos documentos se encuentran actualizados (vigencia de 3 años y/0 antes si requiere actualización)
- Evaluación de desempeño
- Evaluación del desempeño, los titulares de áreas solicitan capacitación específica para su personal como cursos, congresos, seminarios que permiten fortalecer las competencias del personal
- Evaluaciones de desempeño
- Hacer una mejor distribución de las cargas de trabajo
- Implementar mejor sistema de dar a conocer los códigos y reglas a seguir en la institución
- Las cargas de trabajo son equilibradas acorde a la función
- Las cargas de trabajo son equilibradas y acordes a la función y los avances son verificadas respecto al programa y análisis de problemáticas que impiden su cumplimiento
- Llevar a cabo cursos de capacitación para cumplir con las responsabilidades requeridas dirección técnica
- Llevar control de los manuales y actualizarlos continuamente
- Manual de organización con alcance a todos los niveles
- Manuales de procedimientos
- Mayor información
- Mejor sistema para dar a conocer la información de cada puesto
- Mejor sistema para dar a conocer la información documental
- Promoción de personal
- Que den a conocer más a fondo las reglas y el código de ética y conducta
- Que exista más capacitación
- Que exista mayor difusión
- Que exista mayor difusión de los códigos
- Que exista una mejor comunicación para poder exponer las necesidades
- Que existan más reuniones de información.
- Realizar manual de procedimientos que faltan para algún procedimiento
- Realizar periódicamente una evaluación.

- Realizar reuniones de capacitación al personal para afianzar los conocimientos.
- Realizar reuniones para darnos a conocer los procedimientos de promoción para el personal y brindar una capacitación
- Realizar revisiones periódicas de los formatos contra las funciones realizadas por el personal
- Realizar una reunión para evaluarnos al personal.
- Se cuenta con código de ética para los servidores públicos de la administración pública del estado de Coahuila de zaragoza
- Se cuenta con manuales de organización y procedimientos de los procesos sustantivos, administrativos y de apoyo de la institución.
- Se cuenta con manuales de organización y procedimientos
- Se cuenta con reglas de integridad
- Se cuenta con reglas y códigos de ética
- Se cuenta con un código de ética de los servidores públicos
- Se cuenta con un código de conducta
- Se deben de equilibrar más las actividades
- Se dio a conocer el código de ética y conducta
- Seguimiento a las actividades propuestas por cada área responsable
- Seguir difundiendo los códigos de ética
- Si existe un proceso de selección e ingreso a la dependencia dirección de administración
- Si existe un proceso definido para brindar capacitación
- Tener más información por parte de los mandos superiores

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- A través de la metodología de matriz de análisis de riesgos institucionales también se consideran riesgos de corrupción para establecer controles para minimizar el riesgo
- Aplicar los valores en el desempeño de las funciones de trabajo
- Atención a la ley de la obra pública y servicios relacionados con las mismas
- Buzón de quejas y denuncias anónimas
- Buzones de sugerencias
- Capacitación para identificar los focos rojos que pueda presentar algún riesgo
- Comunicarlos al personal
- Cursos de capacitación para realizar un mejor trabajo
- Dar más información actualizada
- Dar más información sobre el tema
- Dar mayor difusión
- Darnos a conocer el proceso de planeación de los cambios q pudieran impactar en la institución
- Darnos a conocer los procesos de análisis
- Desconozco
- Difusión a los empleados
- Evaluar que dentro de los procedimientos no existan más riesgos
- Hacer evaluaciones al personal .

- Hacer más acciones para la identificación de riesgos y así evitar la corrupción
- Identificación de las interacciones después del análisis
- Identificar personal con más riesgos para tratar de disminuirlos
- Identificar y análisis de riesgos
- Implementación de nuevas estrategias
- Información actualizada
- Los objetivos se encuentran definidos por el plan estatal de desarrollo, programa sectorial/especial , planeación estratégica
- Mas información sobre el tema
- Mayor difusión
- Mayor difusión por parte del departamento de control interno
- Mecanismo de quejas y denuncias
- Mejor sistema para dar a conocer la información documental
- No sé del tema, asi que es necesario más información
- Nuevos procesos de análisis de riesgos
- Planeación
- Proceso de planeación de los cambios que pudieran impactar en la operación de la institución con el propósito de mantener un control interno apropiado.
- Programas de trabajo
- Publicación en cada área de las planeaciones y objetivos a realizar
- Que el personal se más participativo en estos riesgos administración
- Que exista mayor difusión de los objetivos
- Realización de buzones de sugerencias, quejas y denuncias anónimas para identificar actos de corrupción
- Realizar más cursos para el personal de la dependencia
- Realizar programas sectoriales especial para cada caso aplicable
- Realizar reuniones con el personal para actualizar la información .
- Reuniones informativas
- Revisar en caso de conflicto en que se falla la comunicación
- Se analizan los riesgos inherentes
- Se cuenta con mecanismo de quejas y denuncias
- Se establecen objetivos específicos de las funciones
- Se realiza el análisis de riesgos para los objetivos establecidos a través de la matriz de análisis de riesgos institucionales y a nivel de proceso ,mediante la identificación de riesgos inherentes.
- Se requiere implementar un análisis de riesgos para los objetivos establecidos

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Adquisición de tics, desarrollo de software y mantenimiento de tics.
- Asegurar el adecuado funcionamiento de los sistemas
- Capacitación de los documentos antes descritos para todo el personal
- Capacitación sobre procedimientos externos a mi área
- Capacitaciones para mantener actualizados al personal

- Con atención y apego a las normas y manuales establecidos por los responsables.
- Controles documentales para claves de accesos y contraseñas, permisos y restricciones asignados a usuarios
- Cursos de capacitación control interno
- Cursos de capacitación dirección de administración
- Dar a conocer el personal designado
- Dar capacitación sobre el tema
- Dar mayor difusión
- Darnos a conocer al personal sobre los lineamientos para actualización en caso de que haya modificaciones.
- Desarrollar sistemas de soporte para respaldar nuestra información de cada área
- Estar más al pendiente de las actividades de todos por parte de los superiores
- Evaluación periódica para verificar el cumplimiento
- Hace falta más información
- Manual de procedimientos
- Mas información
- Mayor difusión
- Mejor sistema para dar a conocer la información documental
- Procedimientos nuevos cuando se detecten riesgos.
- Procedimientos para asegurar el adecuado funcionamiento de los sistemas que apoya los procesos para el registro de control de actividades, así como mecanismos periódicos para verificar el cumplimiento de los objetivos
- Realizar más capacitaciones
- Realizar reuniones sobre algún cambio que realicen sobre la documentación .
- Respetar vigencia
- Revisión calendarizada de los resultados
- Revisión continua de equipos para garantizar su buen uso y al mismo tiempo funcionamiento
- Se identifican riesgos y como minimizarlos el personal encargado.
- Se tienen identificados los riesgos inherentes y las acciones para minimizarlos
- Tener más detallados los procedimientos por puestos
- Vigencias establecidas de 3 años y/o antes en caso que requiera actualizarse, alineamiento para actualización en caso de modificaciones

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Buzones internos
- Capacitaciones
- Comité de ética, buzones internos de ética, correo de ética
- Comunicación en tiempo real
- Darnos a conocer algún cambio que se haya realizado
- Desconozco
- Difundir mediante medios oficiales la información necesaria, sobre todo la que cambia continuamente

- Implementar indicadores de desempeño.
- Indicadores de desempeño y cumplimiento al programa anual de trabajo para la toma de decisiones en a las sesiones de COCODI
- Los medios utilizados internamente para difundir información, considero son los correctos
- Mantener la comunicación interna para detectar riesgos
- Mas información
- Mayor difusión
- Mejorar herramientas de comunicación
- Propuestas directamente con el comité de ética.
- Realizar más reuniones
- Realizar reuniones de trabajo con el personal sobre la información.
- Revisión sistemática y calendarizada sobre los resultados
- Se requiere mayor difusión en el personal
- Seguir trabajando en cuanto a la programación anual de trabajo y así cumplir con los indicadores de desempeño sin alterar al personal en el cumplimiento de sus funciones con otras asignaciones no establecidas.

SUPERVISIÓN

- Autoevaluaciones a través del sistema de evaluación de control interno
- Buzón de quejas y denuncias anónimas
- Buzones, denuncias
- Comunicar cualquier anomalía en el desempeño de las funciones en el momento.
- Cursos de capacitación administración
- Darnos a conocer algún cambio que se realice del programa
- Implementar mejores procedimientos
- Mas actividades de revisión
- Mas información
- Mayor capacitación
- Mayor coordinación
- No tener miedo a represalias
- Nuevas herramientas para mejorar la comunicación
- Realización de encuestas al personal para detectar problemas
- Realización de encuestas enfocadas a la eficacia operativa
- Realizar las denuncias en casos necesarios
- Realizar reuniones para darnos información de algún cambio .
- Revisión de las autoevaluaciones por los superiores y dar retroalimentación de las mismas

V. COMENTARIOS

A. NIVEL ESTRATEGICO

AMBIENTE DE CONTROL

- Muy bien las mejoras y actualizaciones en nuestra dependencia

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Muy bien en nuestra dependencia

B. NIVEL DIRECTIVO

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- No cuento con el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Soy personal de nuevo ingreso, por lo que desconozco las actividades de control

C. NIVEL OPERATIVO

- Sin comentario.

VI. RECOMENDACIONES

El resultado obtenido se encuentra en el rango de calificación **“Muy Buena”**, sin embargo, resulta necesario analizar todas y cada una de las ponderaciones por componente y principios del Modelo, considerando lo siguiente:

- El compromiso de todo el personal en el control interno es fundamental, por lo que deben establecerse mecanismos para responsabilizar a cada servidor público en el cumplimiento de sus funciones y así contribuir al cumplimiento de los objetivos.
- Realizar una evaluación sobre las necesidades de capacitación y, con base en los resultados, establecer programas de capacitación dirigidos a todos los empleados, procurando incluir en estos programas temas referentes a la diversa reglamentación involucrada en el desarrollo de sus actividades. Lo anterior con el objeto de mantener motivado al personal y obtener su más elevado rendimiento, evitando a la vez que se incurra en errores u omisiones por falta de conocimiento de la normatividad.

- Diseñar e implementar mecanismos de control para las distintas actividades, recomendando entre otros, registros, autorizaciones, revisiones, resguardo de archivos, bitácoras de control, alertas y bloqueos de sistemas y distribución de funciones.
- Evaluar los riesgos, atendiendo los cambios que se realizan al interior de la institución.
- Reforzar el seguimiento y continuidad de las acciones que derivan de todos los componentes y principios del Modelo de Control, para asegurar la mejora continua institucional

VII.CONCLUSIÓN

Con base en el Manual Administrativo de Aplicación de las disposiciones en materia de Control Interno, Capítulo V Evaluación para el Fortalecimiento del Sistema de Control Interno Institucional Sección III, se deberá llevar a cabo la integración y seguimiento del Programa de Trabajo de Control Interno (PTCI), considerando los resultados obtenidos en cada uno de los componentes y principios, los comentarios, propuestas del propio personal y recomendaciones, para determinar las acciones necesarias a implementar en materia de control interno, así como aquellas deficiencias u oportunidades detectadas por otras fuentes.