

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN



Control Interno

**CENTRO DE JUSTICIA Y EMPODERAMIENTO
PARA LAS MUJERES
(CJEM)**

DICIEMBRE 2024

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

CONTENIDO

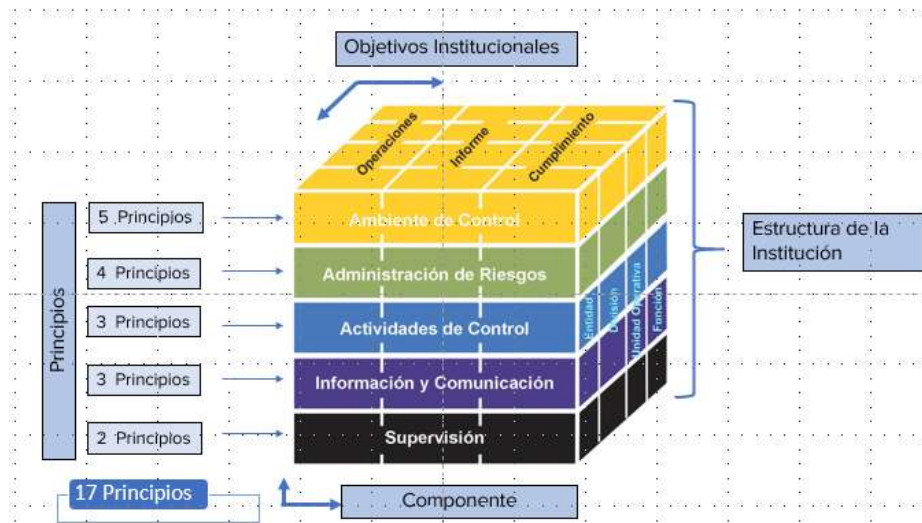
I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN.....	4
II.	RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO.....	6
	A. CALIFICACIÓN GLOBAL DEL CONTROL INTERNO	
	B. RESULTADOS POR COMPONENTE Y POR PRINCIPIO DE CONTROL	
	C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD	
IV.	PROPUESTAS	11
	A. NIVEL ESTRATÉGICO	
	B. NIVEL DIRECTIVO	
	C. NIVEL OPERATIVO	
V.	COMENTARIOS.....	18
VI.	RECOMENDACIONES.....	20
VII.	CONCLUSIÓN.....	20

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

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 el **Centro de Justicia y Empoderamiento para las Mujeres (CJEM)**, 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 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.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

II. NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

La auto-evaluación de control interno efectuada en el **Centro de Justicia y Empoderamiento para las Mujeres (CJEM)**, se realizó del **11 al 21 de noviembre 2024** a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de **38 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	1	1
Directivo	7	7
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

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

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 del **Centro de Justicia y Empoderamiento para las Mujeres (CJEM)**, 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 del **Centro de Justicia y Empoderamiento para las Mujeres (CJEM)**, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

III. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

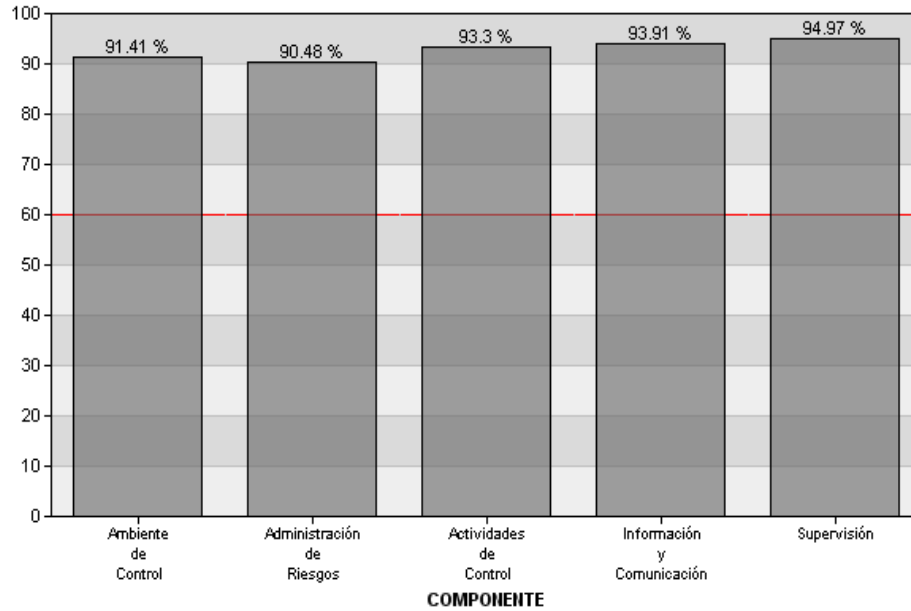
El proceso de autoevaluación implica una comparación de la propia institución con respecto al Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI), el cual provee criterios para evaluar el diseño, implementación y la eficacia operativa del control interno, por lo que la evidencia que respalde 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 el **Centro de Justicia y Empoderamiento para las Mujeres (CJEM)**, corresponden a las autoevaluaciones de **38 servidores públicos** de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	91.41 %	Excelente
Administración de Riesgos	90.48 %	Excelente
Actividades de Control	93.3 %	Excelente
Información y Comunicación	93.91 %	Excelente
Supervisión	94.97 %	Excelente
TOTAL	92.81 %	Excelente

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



La calificación global del **Centro de Justicia y Empoderamiento para las Mujeres (CJEM)**, se valoró con 92.81 % calificado como "Excelente", 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 "Excelente" y representa el **94.97%** de la valoración.
- Por otro lado, el componente **Administración de riesgos** (Más Bajo), fue calificado como "Excelente" y representa el **90.48%**.

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.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

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 **89.07-95.29%**.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

TABLA DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

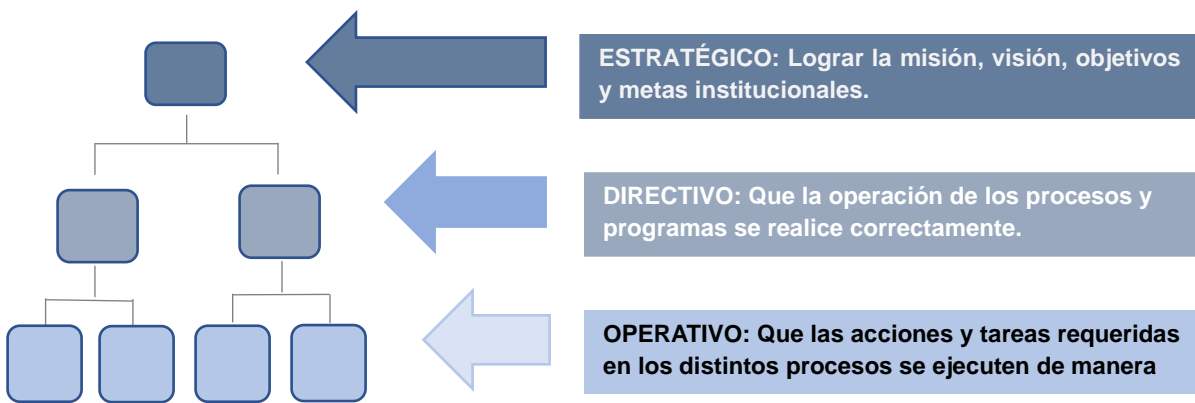
Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	91.41 %	Excelente
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	90.99 %	Excelente
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	95.29 %	Excelente
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	93.08 %	Excelente
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	88.65 %	Muy Buena
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	89.06 %	Muy Buena
Administración de riesgos	90.48 %	Excelente
6 Definir objetivos	91.58 %	Excelente
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	91.48 %	Excelente
8 Considerar el riesgo de corrupción	89.8 %	Muy Buena
9 Identificar, analizar y responder al cambio	89.07 %	Muy Buena
Actividades de control	93.3 %	Excelente
10 Diseñar actividades de control	91.07 %	Excelente
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	94.23 %	Excelente
12 Implementar actividades de control	94.59 %	Excelente
Información y comunicación	93.91 %	Excelente
13 Usar información de calidad	92.25 %	Excelente
14 Comunicar internamente	94.71 %	Excelente
15 Comunicar externamente	94.78 %	Excelente
Supervisión	94.97 %	Excelente
16 Realizar actividades de supervisión	94.84 %	Excelente
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	95.09 %	Excelente
Total	92.81 %	Excelente

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 del **Centro de Justicia y Empoderamiento para las Mujeres (CJEM)**, 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 los controles adecuados y suficientes para el desempeño de sus funciones específicas, los cuales contribuyen al logro eficaz y eficiente de sus objetivos y con ello a dar cumplimiento a su misión.

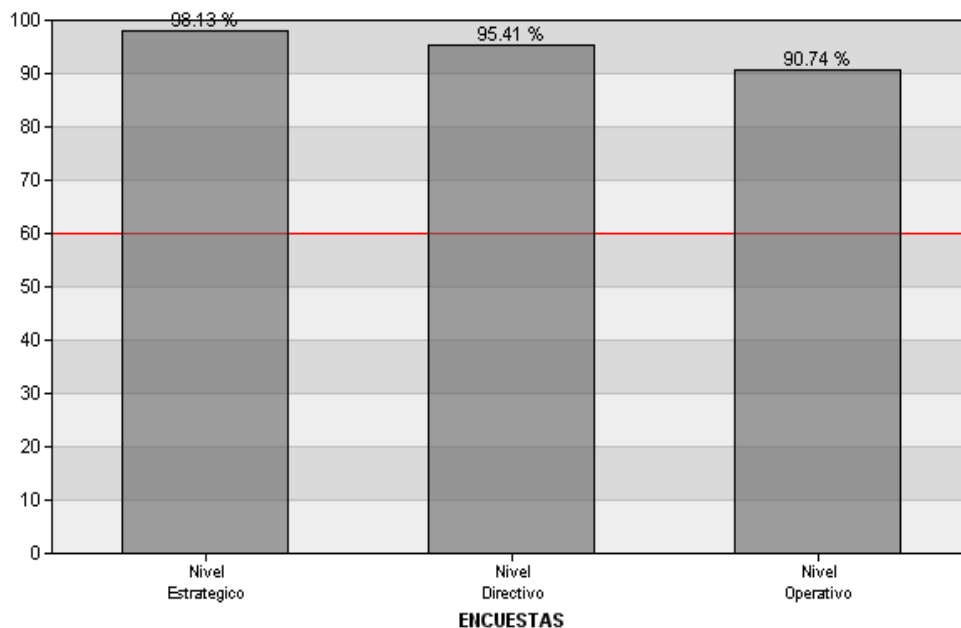
Además de contar con la:

- **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.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

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 Estratégico" con el 98.13%, mientras que la calificación menor correspondió al "Nivel Operativo" con el 90.74%

Podemos observar que los tres niveles evaluaron una calificación dentro del % mínimo establecido para el cumplimiento de los componentes y principios aplicables.

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

- Continuar con el proceso y continuar con las evaluaciones al personal en el ejercicio de sus funciones.
- Continuar con la línea de comunicación entre la SEFIRC y la Auditoría Superior del Estado a las recomendaciones y/o sugerencias brindadas.
- Seguir con el canal de comunicación horizontal y vertical a favor de la operatividad eficiente de los CJEM en Coahuila.
- Continuar en el seguimiento a los indicadores de operación contemplados en el Programa Operativo Anual de los CJEM Coahuila.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Continuar trabajando apegadas al Manual de Organización y de Procedimientos del los CJEM Coahuila.
- Continuar con el canal de comunicación a través de las Coordinaciones Regionales de los CJEM en Coahuila.
- Continuar trabajando en la calidad de los servicios proporcionados y velar por la integridad y claridad de los procesos, que estos sean transparentes.
- Seguir con el proceso y si hay nuevos mecanismos que mejoren estos adaptarlos.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Continuar con la implementación en el seguimiento de las operaciones acorde a las metas y objetivos trazados en el Programa Operativo Anual del CJEM Coahuila.
- Continuar con los proceso de implementación para el seguimiento de objetivos y metas.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Generar aun mayores opciones y canales de comunicación.
- Se continua subiendo a la Plataforma de Transparencia la información que se requiera de la institución a fin de cumplir cabalmente en los lineamientos que así marca la Ley.

SUPERVISIÓN

- Continuar con la implementación de evaluaciones interna y externa
- sin comentario

B. NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Actualizarlo de manera periódica para que siga estando vigente con las adecuaciones correspondientes a la etapa que se vive
- Cada vez que haya una rotación de personal, difundir estos documentos.
- Capacitación constante al titular responsable de ejecutar las acciones
- Capacitar de acuerdo al protocolo de atención personal responsable de áreas operativas.
- Crear reconocimiento donde se publique al personal que tuvo cumplimiento a los lineamientos establecidos en el código de ética, de acuerdo a las áreas operativas del CJEM.
- Crear reunión bimestral para propuesta de mejoras de acuerdo al control interno. Coordinadora regionales, directora!
- Crear reunión de revisión para los procedimientos.
- Dar mayor difusión para que el personal tenga claro su proceder como servidor publico
- Difusión y responsable comité de ética
- Informar conjuntamente al personal operativo con el órgano de gobierno y su titular de las debilidades identificadas y como son evaluadas.
- Incentivar profesionalmente al personal operativo.
- Mayor difusión a los temas que se manejan principalmente a personal de nuevo ingreso.
- Para prevenir obstáculos en el cumplimiento de objetivos, realizar evaluaciones antes, durante y después de evaluación de la institución en base a sus objetivos,
- Promover constantemente los valores de integridad, responsabilidad y demás que nos hagan proporcionar un mejor servicio en la labor que realizamos
- Realizarlo de manera formal es decir escrita para que exista evidencia de lo anterior
- Seguir preparando al personal para eficientar su labor
- Seguir trabajando como hasta la fecha con la difusión.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Cuando se realicen reuniones de acuerdo para analizar los riesgos identificados, se recomienda levantar acta de los mismos
- Dar mayor difusión de las mismas al personal para evitar acciones contrarias a derecho
- Identificar patrones de riesgo
- Mayor difusión a los temas que se manejan principalmente a personal de nuevo ingreso.
- Mayor difusión al personal respecto al tema en específico que se vaya presentando
- Realizar informes periódicos a las funcionarios
- Realizar un buzón de sugerencias
- Reglamentar conductas encaminadas al riesgo

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Capacitar y actualizar en TICS al personal de sistemas.
- Establecer fechas para la recisión periódica de las políticas y manuales
- Facilitar el acceso a los tics
- Mayor difusión a los temas que se manejan principalmente a personal de nuevo ingreso.
- Revisiones periódicas. Comité de ética
- Seguir implementando los criterios de perfiles para que el personal sea el adecuado en cada área en específico
- Seguir llevando a cabo estas acciones para evitar riesgos innecesarios
- Tener acceso fácil al organigrama de la institución

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reuniones de seguimiento para el mejoramiento al enfrentar los riesgos.
- Seguir con la difusión
- Establecer un protocolo para la administración respecto al control de la información
- Establecer procesos cada vez mas claros que se adecuen a las líneas que se ven comprometidas
- Mayor difusión a los temas que se manejan principalmente a personal de nuevo ingreso.
- Registrar los datos obtenidos y resguardarlos en la nube
- Seguir manteniendo esta comunicación en las diversas áreas
- Seguir manteniendo este control de organización

SUPERVISIÓN

- Informar sobre las evaluación y documentación del control
- Determinar y evaluar las acciones correctivas oportunamente
- Mayor difusión para mejora de resultados
- Seguir manteniendo la difusión
- Mayor difusión a los temas que se manejan principalmente a personal de nuevo ingreso.
- Personal operativo y personal responsable del área.
- Incentivar al personal operativo en cumplimiento a sus lineamientos, brindar atención psicológica individual al personal como contención y descarga emocional.

C. NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Actualización en dicho catálogo
- Canalización a terapia individual al personal, derivado de las cargas de trabajo y síndrome de burnout
- Capacitaciones mas extensas o exhaustiva para los nuevos integrantes
- Capacitaciones presenciales para fortalecer el enfoque de atención a mujeres en situación de

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

violencia y perspectiva de género, así como ingreso de trabajadoras/es que cumplan con el perfil establecido.

- Considero no existe un equilibrio entre las cargas de trabajo ni las responsabilidades y quienes mas se quejan son las que menos responsabilidades tienen
- Considero que tenemos un excelente manejo de los códigos de conducta, y aplicación de valores en nuestros labores.
- Continuar con talleres
- Contratación de personal de honorarios a personal de base, responsable directora general
- Dar a conocer el procedimiento de selección
- Dar a conocer periódicamente la evaluación del personal
- Dar mas difusión
- Dar seguimiento a los procedimientos
- Definición certera de las actividades a realizar de cada persona en la institución
- Deberían de implementar dicha situación.
- Descargas emocionales fuera de la institución, o descargas emocionales individuales.
- Difusión de temas que se manejan
- Es demasiada carga administrativa registrar las atenciones en varias plataformas y bases de datos, aunado a que la plataforma del ICM tiene poca funcionalidad, se debe registrar solo en la plataforma de BANAVIM y las bases de datos.
- Es necesario estimular a los y las trabajadoras que cumplan de manera eficiente con su labor.
- Evaluación periódica
- Gestiona la integración de más espacios de atención dentro de la dependencia, así como mejores prestaciones para los y las trabajadoras, ya que se tiene riesgo de ser víctimas potenciales por tratar con los agresores de las usuarias.
- Grupos de responsivas para el control interno
- Implementación de terapia psicológica al personal individualmente para el desgaste emocional.
- Incentivo económica anual, al personal anual que haya cumplido con lo establecido con el código de ética y conducta
- Incremento de sueldos, ya que son muy bajos por las actividades que se realizan
- Informe de estadístico mensual de operaciones
- La coordinadora rosavelia sería una buena responsable de hacer acciones de mejora.
- Mas difusión
- Mas difusión sobre los documentos de soporte
- Mayor comunicación y actividades de acción de mejora
- Mayor de difusión de los temas mencionados
- Mejorar las acciones correctivas
- Personal operativo y propuesta de mejora crear dos veces por semana reuniones para el control interno
- Poner atención en el cumplimiento de los procedimientos de cada área, ejemplo compañeros que

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

cuestionan el actuar de otras áreas que no son competentes y en cuestión de capacitación considero deben de ser presenciales que a distancia

- Promover los incentivos ya que al interior de la institución no se hacen o no se otorgan al personal
- Qué existan mas sesiones al año
- Que sea conocido por todo el personal
- Que sean evaluados en periodos de menor tiempo
- Respecto a los incentivos, se considera que pudiera haber una mejor remuneración, respecto a nuestro trabajo que desempeñamos con calidad y calidez.
- Reuniones anuales con coordinadores de cada área, para informar al personal las áreas de oportunidad que se detecten en las diversas áreas
- Reuniones bimestrales por parte de dirección, para informar los conflictos
- Se considera que es aplicado de forma correcta
- Se considera que tenemos una excelente ejecución respecto a nuestro control interno e informes estadísticos mensuales donde reflejamos nuestro trabajo.
- Se cuenta con acciones de mejora y la coordinadora regional es la responsable.
- Se siga con el compromiso del código de ética y conducta
- Seguir trabajando para mantener la buena comunicación
- Si se cuenta con las acciones de mejora y se encarga la coordinadora regional
- Tener mas sesiones al año
- Tener una fecha precisa para su actualización

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- A través de capacitaciones del personal operativo de nuevo ingreso
- Actualizar dichas lonas
- Agregar en el gafete del personal el objetivo de la institución, para una mayor claridad.
- Brindar capacitaciones al personal para identificar y analizar riesgo que se presenten en la institución.
- Conocer el mecanismo utilizado en los riesgos del control interno.
- Conocer la evaluación en los cambios de ambiente interno y externo
- Considero que para este rubro no tengo propuestas de mejora
- Continuar con la identificación de riesgos pues si parecer tienden a variar
- Continuar en constante comunicación todo el personal
- Creo es muy buena la comunicación que existe.
- Dar a conocer al personal los riesgos
- Dar a conocer las irregularidades que surgen al personal
- Dar seguimiento a lo ya propuesto
- Establecer reuniones periódicas para bajar información con todo el personal del CJEM
- Evaluación de los cambios que se identificaron
- Hacer mas énfasis en estos temas

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

- Información sobre los mecanismos de como el personal podría denunciar o comunicar riesgos
- Llamadas anónimas.
- Llevar a cabo reuniones periódicas entre personal y directivos para mejorar los canales de comunicación, así como para establecer mecanismos de información inmediata.
- Mas capacitaciones sobre el tema
- Mas difusión de estos temas
- Mayor comunicación con todas las áreas, para de esta manera todos tener la misma información
- Mayor criterio y toma de decisiones hacia el personal no apto para los puestos
- Mayor número de capacitación de reacción ante las situaciones de riesgo, o simulacros de acción
- Mejorar los salarios del personal del CJEM así como establecer sanciones para evitar situaciones de corrupción.
- Mejoras las acciones mencionadas
- No tengo mucho conocimiento sobre este tema
- Personal operativo, mejoramiento marco jurídico para la implementación de el buzón de quejas y sugerencias .
- Que se respeten los lineamientos
- Realizar encuestas constantes para conocer los riesgos que tienen los y las trabajadoras según su área de atención y con la información obtenida realizar mecanismos para prever los riesgos y mejorar la seguridad del personal del CJEM
- Reuniones para actualizar el plan anual de trabajo
- Se cuenta con acciones de mejora y se encarga coordinación general de ejecutarlas
- Seguir con lineamientos que define el programa
- Si se cuenta con acciones de mejora y la coordinación general se encarga de ejecutarlas.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Adquirir mejoras para la plataforma del ICM
- Cada vez que ingrese personal nuevo dar capacitación sobre las atenciones y servicios para no invadir otros ámbitos de atención.
- Determinar la fecha precisa de la evaluación y actualización de los objetivos
- Establecer el tiempo determinado de la evaluación y procedimiento de las actividades asociadas
- Establecer periodo de mantenimiento
- Lic. Claudia Monroy creo es excelente responsable de ejecución
- Mas difusión de los temas tratados
- Reuniones con todo el personal y puedan aportar sus ideas
- Se aplican de forma eficiente.
- Se cuenta con acciones de mejora y la coordinación general se encarga de ejecutarlas.
- Se cuenta con mejoras y coordinación general se encarga de ejecutarlas.
- Se cuenta con propuestas de acciones de mejora y coordinación general se encarga de ejecutarlas.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

- Se debe contar con un documento para casos de éxito dentro del CJEM
- Seguir actualizando al personal de ti

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Algún evento anual para unir aún más el esfuerzo entre dependencias
- Dar a conocer al personal los datos obtenidos en el control interno
- Establecer una persona designada para levantar minutas de todas las reuniones generadas con el personal del CJEM
- Evaluar los métodos de la comunicación
- Llenado de menos formatos en físico, dirección general
- Mayor difusión a los temas que se manejan
- Mejorar el funcionamiento de la plataforma ICM
- Reuniones de trabajo con mayor frecuencia
- Se cuenta con propuestas de mejora y la coordinación general se encarga de ejecutarlas

SUPERVISIÓN

- Creo no aplica pues me siento satisfecha con ello
- Dar difusión a las autoevaluaciones
- Evaluar los problemas y la comunicación en ambas partes
- Fortalecer las líneas de reporte
- Mayor difusión a los temas que se manejan
- Menor periodo para autoevaluar
- Que haya mas acercamiento de los directivos con personal que se encarga de la operatividad de la dependencia.
- Que se generen mecanismos más eficientes para bajar información a todo el personal del CJEM
- Se cuenta con acciones de mejora y la coordinación general es la responsable de ejecutarlas.
- Seguir capacitando

V. COMENTARIOS

NIVEL ESTRATEGICO

AMBIENTE DE CONTROL

- Ninguna.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Ninguna.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Ninguna.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Ninguna.

SUPERVISIÓN

- Ninguna.

NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Ninguna.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Ninguna.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Ninguna.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Ninguna.

SUPERVISIÓN

- Ninguna.

NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Existe poco personal para las cargas de trabajo que se asignan
- El personal está contratado con bajos tabuladores y no se otorgan incentivos al personal como el de puntualidad y asistencia, o bonos de gasolina como se mencionan en el código

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Ninguna.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Ninguna.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Ninguna.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

SUPERVISIÓN

- Me agrada que participemos en actividades como ésta

VI. RECOMENDACIONES

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

- 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.
- Dar 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.