

# INFORME DE AUTOEVALUACIÓN



**Control Interno**

CONSEJO ESTATAL DE CIENCIA Y  
TECNOLOGÍA (COECYT)

DICIEMBRE 2024

## I. INTRODUCCIÓN

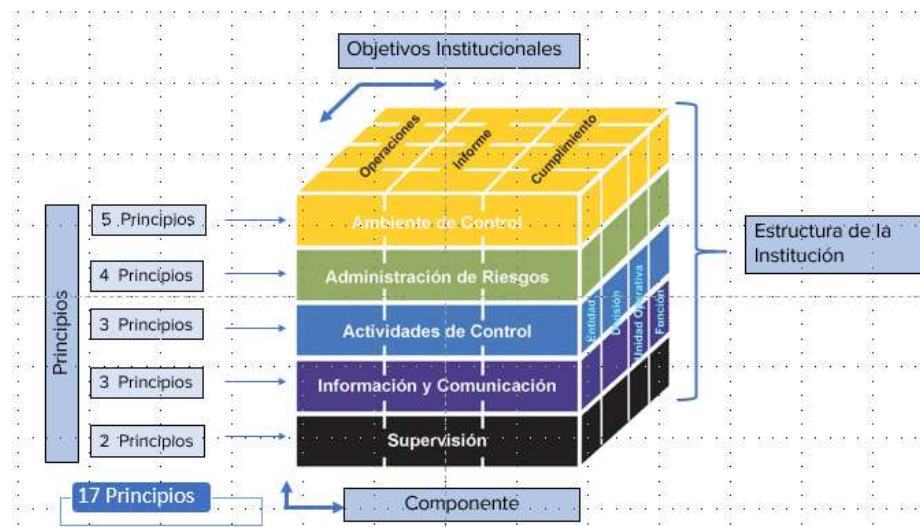
### CONTENIDO

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.....	15
VI.	RECOMENDACIONES.....	17
VII.	CONCLUSIÓN.....	18

## 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 **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)** 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 el **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)**, se realizó del **11 al 22 de noviembre de 2024** a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de **19 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	11	11

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 del **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)**, 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 **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)**, resultados se detallan en el siguiente capítulo.

### III. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO.

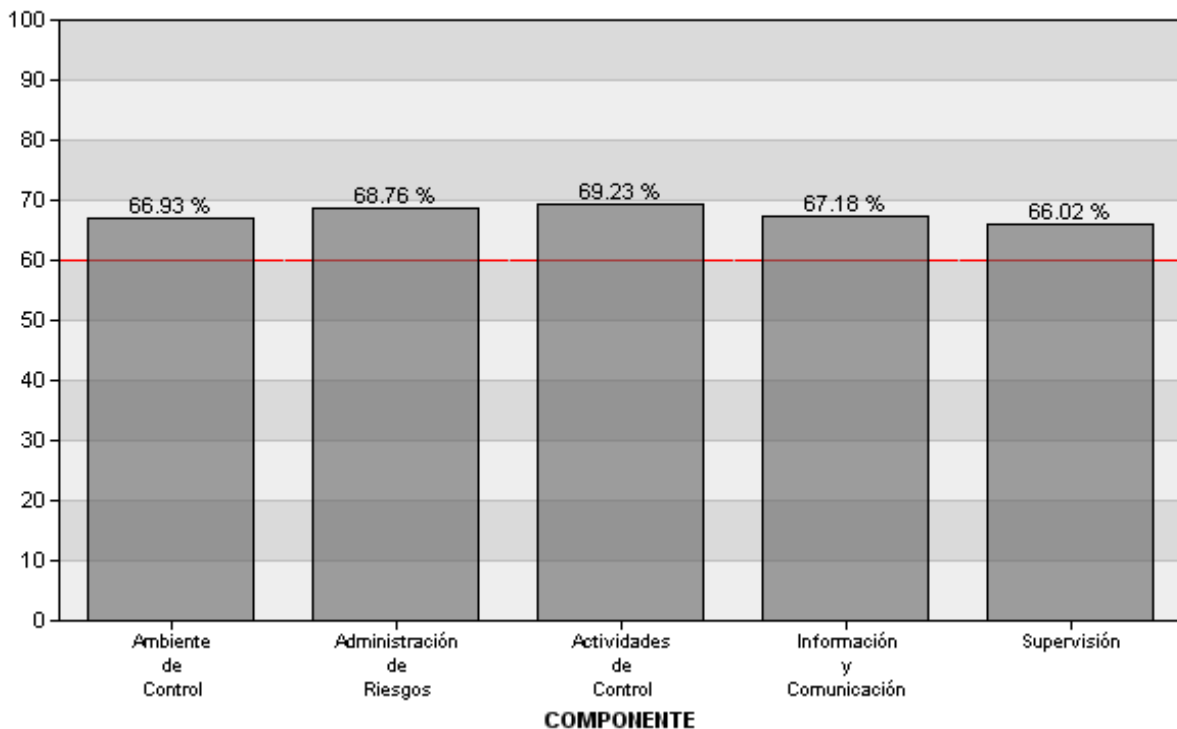
El proceso de autoevaluación implica una comparación de la propia institución con respecto al Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI), el cual provee criterios para evaluar el diseño, implementación y la eficacia operativa del control interno, por lo que la evidencia que respalde 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 el **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)**, las autoevaluaciones de **19 servidores públicos** de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	66.93 %	Regular
Administración de Riesgos	68.76 %	Regular
Actividades de Control	69.23 %	Regular
Información y Comunicación	67.18 %	Regular
Supervisión	66.02 %	Regular
<b>TOTAL</b>	<b>67.62 %</b>	<b>Regular</b>

La calificación global por el **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)**, se valoró con **67.62%** calificado como "**Regular**", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.



### Aspectos destacables:

- El componente **Actividades de control** (Más Alto) fue calificado como "Regular" y representa el **69.23%** de la valoración.
- Por otro lado, el componente **Supervisión** (Más Bajo) fue calificado como "Regular" y representa el **66.02%**.

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 **60.0 % - 76.11 %**



## TABLA DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
<b>Ambiente de control</b>	66.93 %	Regular
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	70.19 %	Aceptable
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	71.76 %	Aceptable
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	72.12 %	Aceptable
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	60.0 %	Regular
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	60.59 %	Regular
<b>Administración de riesgos</b>	68.76 %	Regular
6 Definir objetivos	72.63 %	Aceptable
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	69.14 %	Regular
8 Considerar el riesgo de corrupción	65.16 %	Regular
9 Identificar, analizar y responder al cambio	68.11 %	Regular
<b>Actividades de control</b>	69.23 %	Regular
10 Diseñar actividades de control	66.91 %	Regular
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	64.66 %	Regular
12 Implementar actividades de control	76.11 %	Aceptable
<b>Información y comunicación</b>	67.18 %	Regular
13 Usar información de calidad	70.37 %	Aceptable
14 Comunicar internamente	65.94 %	Regular
15 Comunicar externamente	65.22 %	Regular
<b>Supervisión</b>	66.02 %	Regular
16 Realizar actividades de supervisión	67.91 %	Regular
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	64.12 %	Regular
<b>Total</b>	67.62 %	Regular

## 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 **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)**, 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.

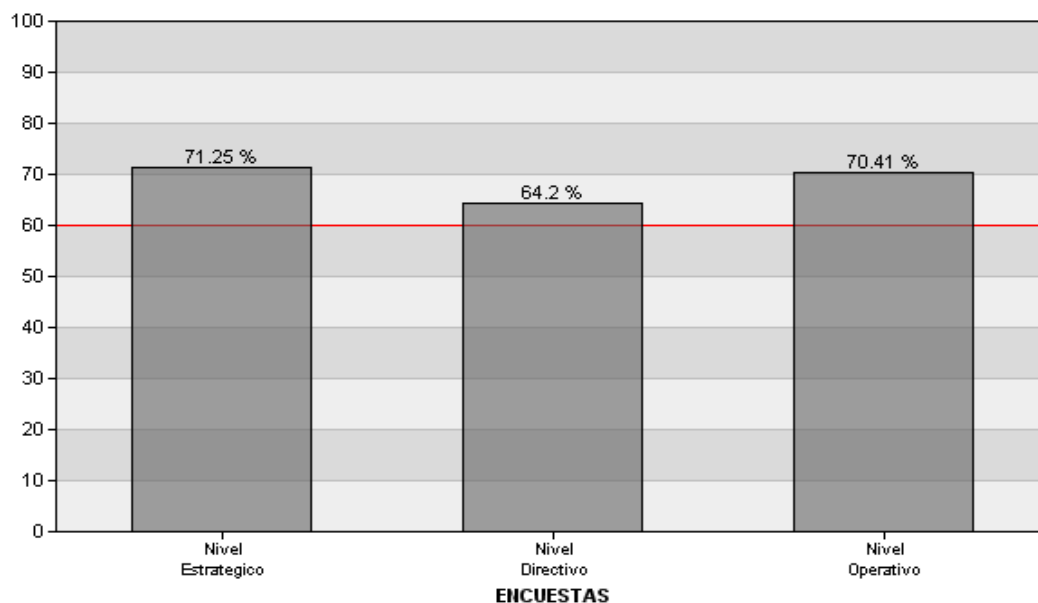
Además de contar con la:

- **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 71.25%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL DIRECTIVO" con el 64.2%.



#### 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

Sin comentarios

## B. NIVEL DIRECTIVO

### AMBIENTE DE CONTROL

- Asesoría por parte de fiscalización de la elaboración del programa anual de trabajo de control interno
- Dar más difusión sobre los materiales de capacitación.
- Darle la debida importancia al programa de control interno
- Debería existir un procedimiento de incentivos al personal.
- Es necesario buscar estrategias para manejar el control interno de manera eficaz
- Estructura de responsabilidades de los servidores públicos
- Impartición de pláticas sobre el código de ética para tener más visibilidad que hacer y cómo actuar sobre una situación que se presente.
- Implementar evaluaciones y mayor difusión por parte del área de comunicación social
- Implementar un reporte con las debilidades y/o deficiencias para buscar soluciones a un mejor control
- Mayor difusión de acciones para un mejor control.
- Mejora continua
- Mejorar la comunicación interna.
- No hay evaluaciones de desempeño, es necesario establecerlas. Tampoco hay incentivos.
- Que las áreas se involucren y le den la importancia que se merece el mantener actualizados los procedimientos que se tienen en cada una de las áreas
- Realizar más difusión de los códigos
- Reforzamiento sobre la revisión de la carga de trabajo
- Se requiere revisar las cargas de trabajo para mismos niveles jerárquicos.
- Se requiere una evaluación de cargas de trabajo para equilibrarlo.
- Se sugiere un sistema de revisión de los tabuladores y responsabilidades.

### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Definir objetivos
- El implementar reuniones para que se realicen de manera presencial la notificación de los cambios significativos
- El que las áreas operativas se alineen al cumplimiento de los objetivos y estrategias
- Integrar al personal administrativo para que se preocupen por alcanzar los objetivos.
- Mejora continua
- Mejorar la comunicación interna.
- Optimo
- Que las áreas operativas busquen soluciones para poder cumplir con sus metas, evitando caer en los riesgos más vulnerables de sus actividades
- Se debería elaborar un manual de riesgos y comunicarlo al personal.

- Se ejecuta correctamente.
- Se propone mejorar en: implementar incentivos y/o presiones, oportunidad, actitud de servidores públicos.

## ACTIVIDADES DE CONTROL

- Actualización del manual
- Implementar infraestructura para las TIC's
- Mejora continua
- Óptimo y mejora continua
- Que se involucren más las áreas para el cumplimiento de los objetivos
- Responsable: coordinador operativo y administrativo.
- Tener un control del avance en las metas por mes y no por trimestre

## INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Buscar la manera de que entre las áreas se tenga una comunicación efectiva
- Contar con información que este respaldada con fuentes oficiales
- Mayor difusión y cursos de capacitación sobre el particular.
- Mejora continua
- Óptimo
- Proponer algún manual o encuesta para mejor control.

## SUPERVISIÓN

- Dar retroalimentación efectiva sobre el desempeño.
- Evaluar constantemente el cumplimiento de los objetivos, así como de las acciones para fortalecer las debilidades
- Implementar sistemas o estrategias para llevar a cabo la supervisión del control interno
- Mejora continua
- Óptimo y mejora continua
- Responsable: el jefe directo de cada empleado
- Continuar con los procedimientos del COCODI

## C. NIVEL OPERATIVO

### AMBIENTE DE CONTROL

- Asignación de porcentaje de incremento anual por. áreas.
- Aplicación de Evaluación de desempeño y entrevistas de retroalimentación para otorgar incrementos.
- Capacitación especializada acorde al área de trabajo.
- capacitaciones para mejora los perfiles
- código de ética
- con el fin de garantizar la continuidad del respaldo y compromiso de la institución.
- Coordinación administrativa

- Equilibrar la carga de trabajo.
- Evaluaciones de desempeño
- Implementar procesos para otorgar incentivos al personal.
- Información y comunicación
- involucrar más al personal en su realización, se tiene la idea errónea que no todos deben conocer el control interno.
- La planeación de los proyectos no se realiza como debería, por lo cual se ve afectado los trabajos de las demás áreas administrativas cuando se involucran más de una en la ejecución, por lo cual es necesario juntas de trabajo semanales.
- Los perfiles si bien tienen los estudios superiores para los puestos, no se les da capacitación en el ámbito de servidor público, así como no hay un criterio de evaluación de su desempeño como tal.
- Propiciar la comunicación oportuna entre los miembros del equipo a su jefe o instancia inmediata ante cualquier eventualidad,
- Se requiere mayor capacitación y talleres enfocados en la ética, ejercicios que generen un ambiente de trabajo sano, las reuniones de concientización no son recurrentes, a lo mucho
- No se le da la importancia requerida.

## ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- A través de la metodología de matriz de análisis de riesgos institucionales (mari) también se consideran riesgos de corrupción para establecer controles para minimizar el riesgo
- Administrativamente se efectúa, pero en la práctica no se realiza el análisis pertinente, mayor capacitación al personal en el análisis de riesgos
- Cada coordinación es responsable de los indicadores de cumplimiento de las actividades comprometidas el POA
- Capacitación en temas de corrupción, ética, valores y el perfil de servidor público, no se le da la importancia debida
- Capacitaciones
- Capacitaciones de análisis de riesgo
- Capacitaciones de procesos de planeación
- Mejora continua.
- No se comunica oportunamente la realización de proyectos a todos, por lo que cuando existe un riesgo no es identificable antes de presentarlos, lo que genera que se presenten sin ser previsibles
- Planeación de los cambios que pudieran impactar en la operación de la institución con el propósito de mantener un control interno apropiado.
- Ponerla a disposición
- Que los proyectos no se midan por cuantas personas se alcanzó, ya que no siempre el número de personas que se llegó refleja que el objetivo de un proyecto es alcanzado, al ser un órgano de la SEDU, el impacto es educacional y no el número de personas
- Reuniones informativas

## ACTIVIDADES DE CONTROL

- Acciones para minimizarlos
- Actualizaciones
- Capacitación de lineamientos
- Capacitación y concientización del control interno de la institución
- Juntas para su revisión, se concentra en una sola persona o que genera que no se analice su evolución
- Mayor involucramiento de la unidad de sistemas, no se da revisión periódica y se contrata gente externa
- Mejora continua
- Nuevos procedimientos para el control de actividades
- Revisar las vigencias establecidas
- Se cuenta con una estructura que defina la función asignada a cada persona.

## INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Diseño de métodos de comunicación oportuno y efectivo
- Indicadores de desempeño con evidencias graficas
- Involucrar al personal en el análisis de riesgos
- Juntas de trabajo, protocolos y líneas de comunicación a todo el personal, no solo a los ejecutores de proyectos
- Mejora continua
- Reuniones de trabajo en repetidas ocasiones para exponer la información y líneas de reporte

## SUPERVISIÓN

- Autoevaluaciones constantes
- Capacitaciones para la adecuada realización de denuncias
- Mejora continua
- No se tiene un buzón de quejas interno, solo QUEJANET
- Revisiones internas para que se vean las necesidades de cambio, así como mejoras continuas.

## V. COMENTARIOS

### A. NIVEL ESTRATEGICO

No se tiene observación o comentario

## **B. NIVEL DIRECTIVO**

### **AMBIENTE DE CONTROL**

- No hay evaluación de resultados ni se han establecido incentivos. Tampoco se revisan los tabuladores de sueldo para ajustarlos a las cargas de trabajo y responsabilidad.
- El sistema de control interno es adecuado, siempre hay oportunidades para una mejora continua

### **ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS**

- En toda planeación hay riesgos, pero se aprende cada día y se refuerzan las oportunidades para mejorar cada día

### **ACTIVIDADES DE CONTROL**

- Esto es muy importante y necesario de adecuar, por ello debe hacerse lo mejor e implementar una mejora continua

### **INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

- Esta área siempre ofrece oportunidades de mejora, porque sus componentes tienen un cambio acelerado

### **SUPERVISIÓN**

- Aquí es donde hay las mejores oportunidades para que el sistema funcione.

## **C. NIVEL OPERATIVO**

### **AMBIENTE DE CONTROL**

- Considero es eficiente y cumple los objetivos para el ambiente de control.
- Si bien se tiene el potencial para lograr un óptimo lugar de trabajo, es necesario que el personal se involucre en lo que se refiere a que es ser un servidor público, y no se determine qué solo que viene en los manuales es el trabajo, sino que implica mas

### **ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS**

- Capacitación en riesgos, análisis, corrupción y ética
- No existe un control de riesgos respecto a la corrupción

### **ACTIVIDADES DE CONTROL**

- Juntas de trabajo, mayor intervención del personal.
- Se cuenta con muy buenas actividades de control y es importante mantenerlas y mejorarlas.



## INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Juntas de trabajo eficaces
- Que sigan brindando la capacitación y sensibilización en todos estos aspectos para fortalecer la institución y el equipo humano que la opera.

## SUPERVISIÓN

- Realizar los procesos correspondientes a esta área
- El sistema de control es muy bueno en general y es muy significativo la capacitación que constantemente nos ofrecen.
- Siempre se puede seguir mejorando. Gracias.

## VI. RECOMENDACIONES

El resultado obtenido se encuentra en el rango **“Regular”**, 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.
- Actualizar los Manuales de Organización de manera que estén acordes a la Estructura Organizacional autorizada y a las atribuciones y responsabilidades establecidas en las leyes, reglamentos, y demás ordenamientos aplicables, así como, a los objetivos institucionales
- Difundir a todo el personal las políticas de la Dependencia encaminadas a promover el cumplimiento de objetivos, creando conciencia de la importancia de la colaboración de cada uno de ellos para el logro eficiente de los objetivos.
- Asegurarse de que el personal realice las operaciones conforme al Manual de Procedimientos, uniformando así el cumplimiento de rutinas de trabajo y evitando con ello su alteración arbitraria con lo cual se aumente la eficiencia y productividad de los empleados.
- 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.
- Aplicar periódicamente encuestas de clima organizacional, así mismo que el personal directivo tenga mayor interacción y comunicación con todas las áreas operativas de la Entidad, con el

propósito de fomentar la comunicación, buscando siempre sensibilizar en forma permanente al personal sobre la importancia de su apoyo para la consecución de los objetivos de la Entidad.

- 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.
- Asegurar que se difundan los objetivos institucionales a todo el personal y se analicen los riesgos que pudieran impedir su cumplimiento, incluyendo los riesgos de corrupción y/o aquellos ocasionados por cambios organizacionales.
- Establecer los mecanismos necesarios para la comunicación de información de calidad interna y externa de la institución.
- Considerar y atender la información de diferentes fuentes (auditorías, informes, autoevaluaciones, indicadores, etc.) para detectar las debilidades, así como áreas de oportunidad de la institución.
- Atender las deficiencias, debilidades y oportunidades de mejora detectadas a través de auditorías, revisiones, autoevaluaciones etc.
- 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.