

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN



Control Interno

**COAHUILA RADIO Y TELEVISIÓN
(CRYT)**

DICIEMBRE 2024

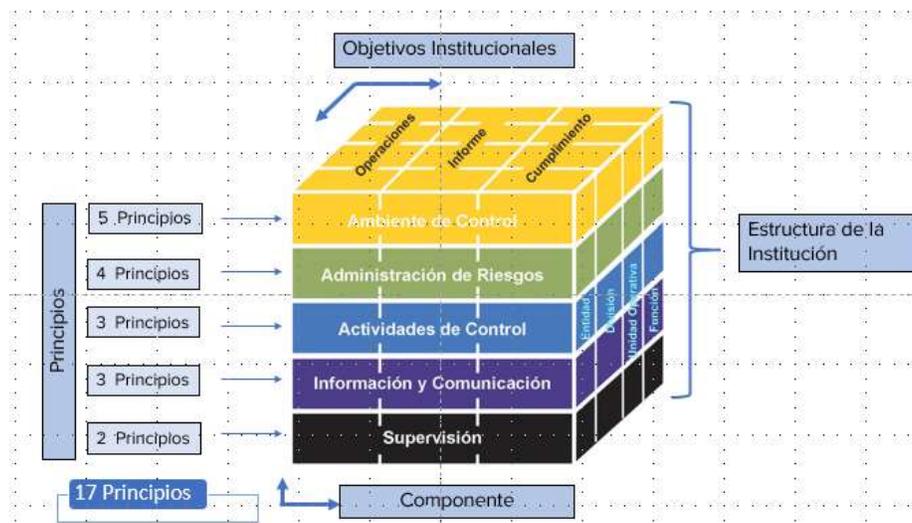
CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN.....	3
III.	RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO.....	4
	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.....	10
	A. NIVEL ESTRATÉGICO	
	B. NIVEL DIRECTIVO	
	C. NIVEL OPERATIVO	
V.	COMENTARIOS.....	15
VI.	RECOMENDACIONES.....	16
VII.	CONCLUSIÓN.....	16

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 **Coahuila Radio y Televisión (CRYT)**, 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 **Coahuila Radio y Televisión (CRYT)**, se realizó **del 11 al 21 de noviembre de 2024** a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de **29 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	5	5
Operativo	22	23

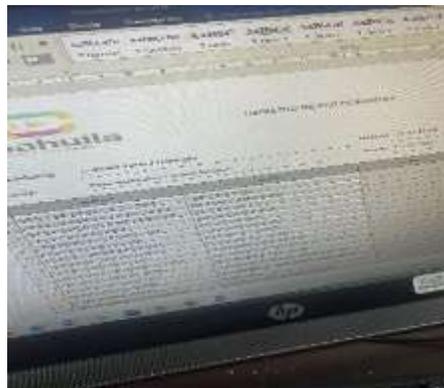
Al realizar la autoevaluación del control interno se consideraron las actividades desarrolladas en relación a los siguientes componentes:

- ❖ 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 **Coahuila Radio y Televisión (CRYT)** 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 **Coahuila Radio y Televisión (CRYT)**, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

III. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

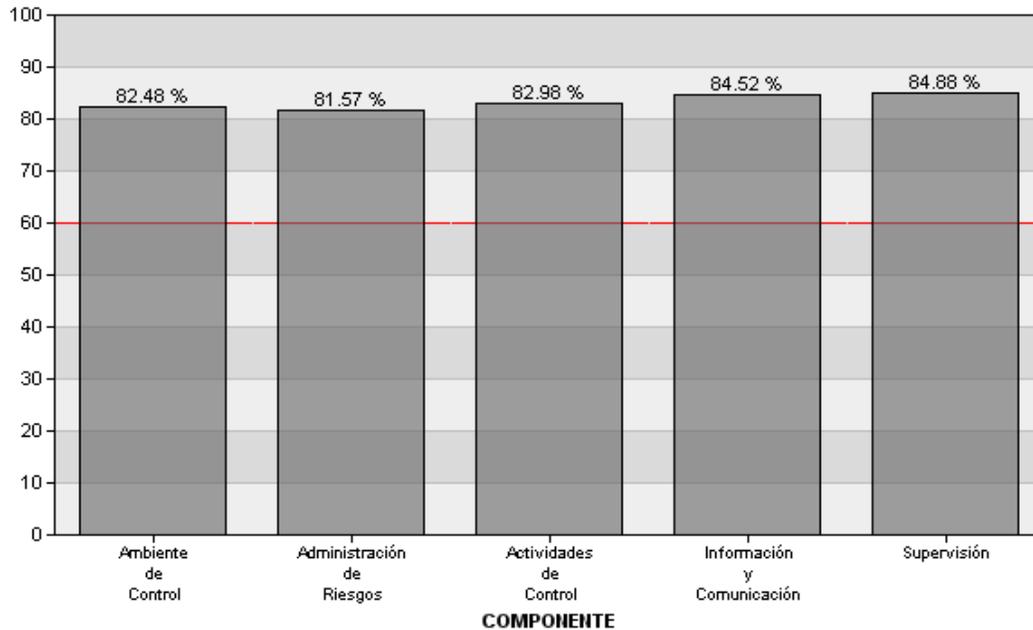
El proceso de autoevaluación implica una comparación de la propia institución con respecto al Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI), el cual provee criterios para evaluar el diseño, implementación y la eficacia operativa del control interno, por lo que la evidencia que respalde 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 **Coahuila Radio y Televisión (CRYT)**, corresponden a las autoevaluaciones de **29 servidores públicos** de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	82.48 %	Muy Buena
Administración de Riesgos	81.57 %	Muy Buena
Actividades de Control	82.98 %	Muy Buena
Información y Comunicación	84.52 %	Muy Buena
Supervisión	84.88 %	Muy Buena
TOTAL	83.29 %	Muy Buena

La calificación global de **Coahuila Radio y Televisión (CRYT)**, se valoró con **83.29%** 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 **84.88 %** de la valoración.
- Por otro lado, el componente **Administración de Riesgos** (Más Bajo) fue calificado como "Muy Buena" y representa el **81.57 %**.

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 **77.38 % - 92.68 %**

TABLA DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	82.48 %	Muy Buena
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	78.26 %	Aceptable
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	92.31 %	Excelente
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	87.18 %	Muy Buena
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	74.64 %	Aceptable
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	80.0 %	Muy Buena
Administración de riesgos	81.57 %	Muy Buena
6 Definir objetivos	81.38 %	Muy Buena
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	83.41 %	Muy Buena
8 Considerar el riesgo de corrupción	81.84 %	Muy Buena
9 Identificar, analizar y responder al cambio	79.65 %	Aceptable
Actividades de control	82.98 %	Muy Buena
10 Diseñar actividades de control	80.94 %	Muy Buena
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	82.65 %	Muy Buena
12 Implementar actividades de control	85.36 %	Muy Buena
Información y comunicación	84.52 %	Muy Buena
13 Usar información de calidad	82.14 %	Muy Buena
14 Comunicar internamente	78.48 %	Aceptable
15 Comunicar externamente	92.94 %	Excelente
Supervisión	84.88 %	Muy Buena
16 Realizar actividades de supervisión	84.26 %	Muy Buena
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	85.5 %	Muy Buena
Total	83.29 %	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 **Coahuila Radio y Televisión (CRYT)** existen niveles muy claros de responsabilidad soportados con una estructura orgánica, los cuáles desde sus distintos ámbitos contribuyen al Control Interno Institucional.

Donde:



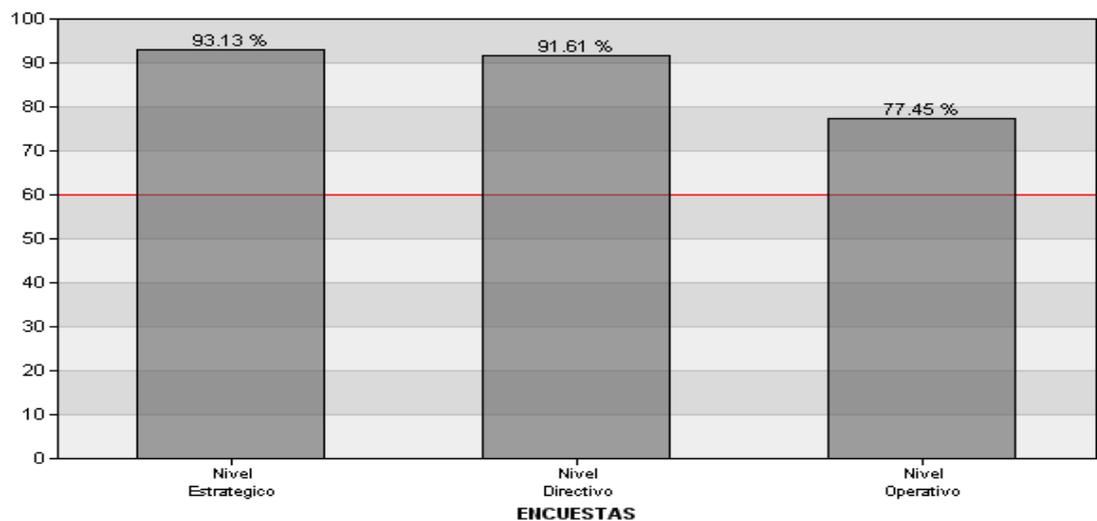
Todo el personal de la institución es responsable de que existan controles adecuados y suficientes para el desempeño de sus funciones específicas, los cuales contribuyen al logro eficaz y eficiente de sus objetivos, de acuerdo con el Modelo establecido.

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 93.13%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL OPERATIVO" con el 77.45%.

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

- Capacitaciones constantes.
- Difusión de la importancia de contar con una estructura organizacional.
- Evaluaciones Externas

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Planes específicos enfocados a combatir el riesgo.
- Platicas de entidades externas para reforzar la anticorrupción en los organismos o entidades del Gobierno.
- Reuniones Estratégicas.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Difusión de manera general por parte de la SEFIRC de la importancia de la aplicación del Manual de Procedimientos en los organismos.
- Implementación de Mecanismos extras.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Sin propuesta debido a que se encuentra bien regulado el tema.

SUPERVISIÓN

- Evaluaciones extras de control interno.
- Lineamientos generales para evaluar y combatir problemáticas en específico.

B. NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Comité de ética y publicar casos de éxito
- Más capacitaciones al mes
- Publicar casos de éxito.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Publicar informes al personal
- Publicar para todo el personal los resultados
- Publicar resultados

ACTIVIDADES DE CONTROL

- En las juntas periódicas publicar información

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Sin comentarios.

SUPERVISIÓN

- Sin comentarios.

C. NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Capacitación
- Capacitación específica para personal
- Capacitaciones
- Código de ética
- Compartir dicha información
- Comportamiento acorde a la ética pública
- Comunicados de respaldo
- Comunicados de respaldo y compromiso, comportamiento a la ética pública
- Concientización del personal y en general de todos los servidores públicos.
- Cursos y congresos
- Dejar de incidir al personal laboral con la coacción del voto
- Detección de necesidades de capacitación, procedimientos para otorgar incentivos al personal, que los titulares de área soliciten capacitación específica para su personal
- Difusión.
- Documentos disponibles
- Evaluación de desempeño
- Existe un programa de trabajo y asignación de tareas específicas por área
- Existen mecanismos de difusión interna
- Faltan programas educativos y culturales con personal capacitado en esas áreas. Faltan incentivos personales, como mejora en las áreas de trabajo. Como el terminar los estudios de grabación y oficinas para el área de redacción...
- Hacer mecanismos de más difusión interna
- Incentivos
- Integración del personal
- Las labores son adecuadas a los puestos
- Las cargas de trabajo son equilibradas y acordes a la función

- Manual de organización con alcance a todos los niveles
- Manual de organizaciones
- Más capacitación
- Mas comunicación y/o reuniones para la retroalimentación de avance
- Mas información
- Más reuniones
- Mayor difusión
- Mecanismos de difusión interna
- Mejor administración
- Mejora
- Proceso de selección de personal
- Que se busque que todo el personal siga capacitándose
- Reglas de integridad
- Reuniones de concientización con el personal
- Revisión constante
- Se cuenta con el código de conducta.
- Se cuenta con las reglas de integridad
- Se cuenta con procedimiento
- Se cuenta con procedimientos para otorgar incentivos al personal
- Se cuenta con un código de conducta a través de los medios de difusión interna.
- Se cuenta con un sistema eficiente y no encuentro de momento mejoras necesarias.
- Se verifican los avances respecto al programa y análisis de problemática que impiden su cumplimiento
- Si están actualizados estos documentos
- Si estos documentos se encuentran actualizados
- Si existe un proceso de promoción de personal
- Si existe un proceso definido para brindar la capacitación
- Si existen procedimientos de promoción de personal
- Si se cuenta con código de conducta
- Si se cuenta con procedimientos para otorgar incentivos
- Tenemos manuales de organización y los procedimientos
- Verificación de los avances respecto al programa y análisis de problemáticas

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Análisis de riesgos
- Atención a las quejas
- Comunicar objetivos y medir su cumplimiento.
- Correo oficial
- Dar a conocer
- Difusión por correo oficial
- Están identificadas las interacciones de los procesos en el análisis
- Estandarizar de nuevo el proceso

- Identificación de factores para evitar incidir en corrupción
- Identificación de las interacciones de los procesos de análisis
- Identificados los factores de corrupción
- Identificar los factores
- Integración del personal
- Mantener la comunicación con el personal
- Más comunicación interna
- Más difusión
- Mayor análisis de los riesgos
- Mecanismo de quejas y denuncias
- Objetivos definidos
- Página interna de avisos
- Planeación estratégica
- Prestar más atención
- Procesos de análisis
- Procesos de planeación de los cambios
- Procesos de planeación y reuniones de trabajo
- Reforzar estos mecanismos
- Reuniones de trabajo periódicas
- Reuniones informativas
- Se ha realizado el análisis de riesgo
- Se han establecido objetivos específicos en las diferentes funciones
- Se consideran riesgo de corrupción interna para minimizar el riesgo
- Se cuenta con un mecanismo de quejas y denuncias
- Se ha realizado el análisis de riesgos
- Se han establecido objetivos específicos en las diferentes funciones
- Se realiza análisis de riesgo
- Se tienen identificados los factores que pueden incidir en corrupción
- Se tienen identificados procesos susceptibles de corrupción
- Ya hay mecanismo de quejas y denuncias

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Actualización
- Contamos con un manual de procedimientos
- Desarrollo Software
- Difusión
- Existe un organigrama con la estructura con la función de cada persona
- Existen procedimientos
- Existen revisiones
- Exponerlos con los compañeros
- Fichas de integración de indicadores
- Lineamientos para actualizar en caso de modificaciones

- Mantenimiento de TIC's
- Manual de organización
- Manuales de organización
- Mejor funcionamiento
- Participación
- Permisos y restricciones
- Prevención de riesgos y procedimientos para obtener mejores resultados
- Reglamento y lineamientos
- Revisiones
- Revisiones de parte de los superiores sobre trabajo realizado.
- Se cuenta con una estructura que defina la función asignada a cada persona
- Se tienen identificados riesgos y existen acciones para minimizarlos
- Vigencia de los lineamientos
- Vigencias establecidas

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Administración a la vista
- Buzón interno de ética
- Buzones internos de ética correo de ética
- Comunicación con comité de ética
- Darlos a conocer con los compañeros
- Difusión
- Difusión de los indicadores
- Directamente al código de ética
- Fichas de integración de indicadores
- Indicadores de desempeños y cumplimiento al programa anual de trabajo
- Mandar por correo electrónico oficial
- Más reuniones
- Programas de trabajo
- Reuniones de trabajo más seguidos
- Reuniones periódicas de trabajo

SUPERVISIÓN

- A través del jefe superior
- Atención
- Auditorías internas
- Autoevaluaciones
- Autoevaluación a través del sistema interno
- Buzón de denuncias
- Buzones
- Denuncias

- Difusión interna
- Empatía
- Evaluación por departamento
- Mejora de buzón
- Programa de auditoria internas y revisiones internas
- Programa de auditorías
- Programa de auditorías internas
- Reportar con jefe inmediato superior
- Reuniones de trabajo

V. COMENTARIOS

A. NIVEL ESTRATEGICO

- No se tiene ninguna observación o comentario

B. NIVEL DIRECTIVO

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Necesita evaluación más continua de ambiente de trabajo.

C. NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Demostrar compromiso con la competencia profesional Principio 4: demostrar compromiso con la competencia profesional

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Identificar analizar y responder al cambio

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Sin comentario

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Comunicación efectiva y eficaz

SUPERVISIÓN

- Falta comunicación y confianza por parte de la dirección.
- Que los jefes tengan mejor actitud para que se genere una mejor confianza para poder tener una mejor comunicación y genere un mejor ambiente laboral.

VI. RECOMENDACIONES

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

- 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.
- 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.