

# INFORME DE AUTOEVALUACIÓN



**Control Interno**

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE PIEDRAS  
NEGRAS  
(UPPN)**

**DICIEMBRE 2024**

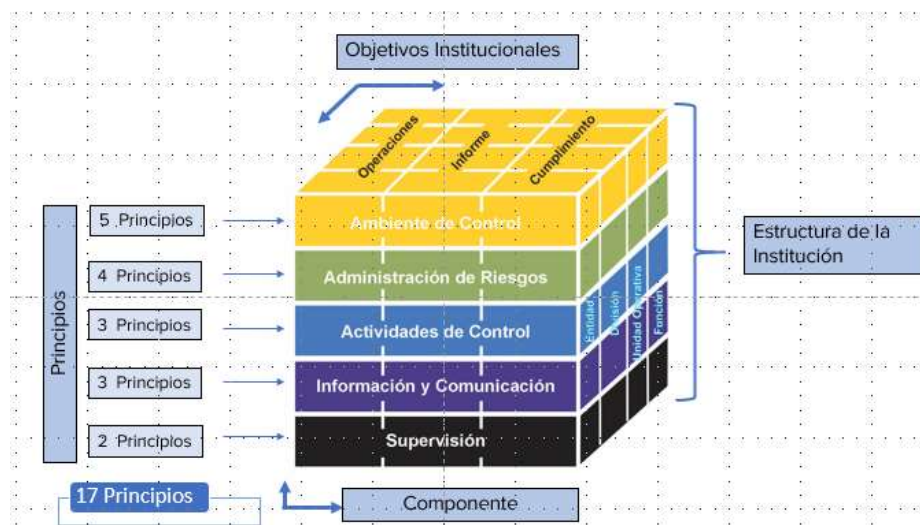
## CONTENIDO

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>II.</b>	<b>RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO.....</b>	<b>6</b>
	A. CALIFICACIÓN GLOBAL DEL CONTROL INTERNO	
	B. RESULTADOS POR COMPONENTE Y POR PRINCIPIO DE CONTROL	
	C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD	
<b>IV.</b>	<b>PROPUESTAS .....</b>	<b>11</b>
	A. NIVEL ESTRATÉGICO	
	B. NIVEL DIRECTIVO	
	C. NIVEL OPERATIVO	
<b>V.</b>	<b>COMENTARIOS.....</b>	<b>15</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>16</b>
<b>VII.</b>	<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>17</b>

## 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 Universidad Politécnica de Piedras Negras (UPPN)**, 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 Universidad Politécnica de Piedras Negras**, se realizó del **11 al 21 de noviembre 2024**, a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de **18 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	1	1
Operativo	16	16

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 virtual el 29 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 **Universidad Politécnica de Piedras Negras, (UPPN)**, 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 Universidad Politécnica de Piedras Negras**, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

### III. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

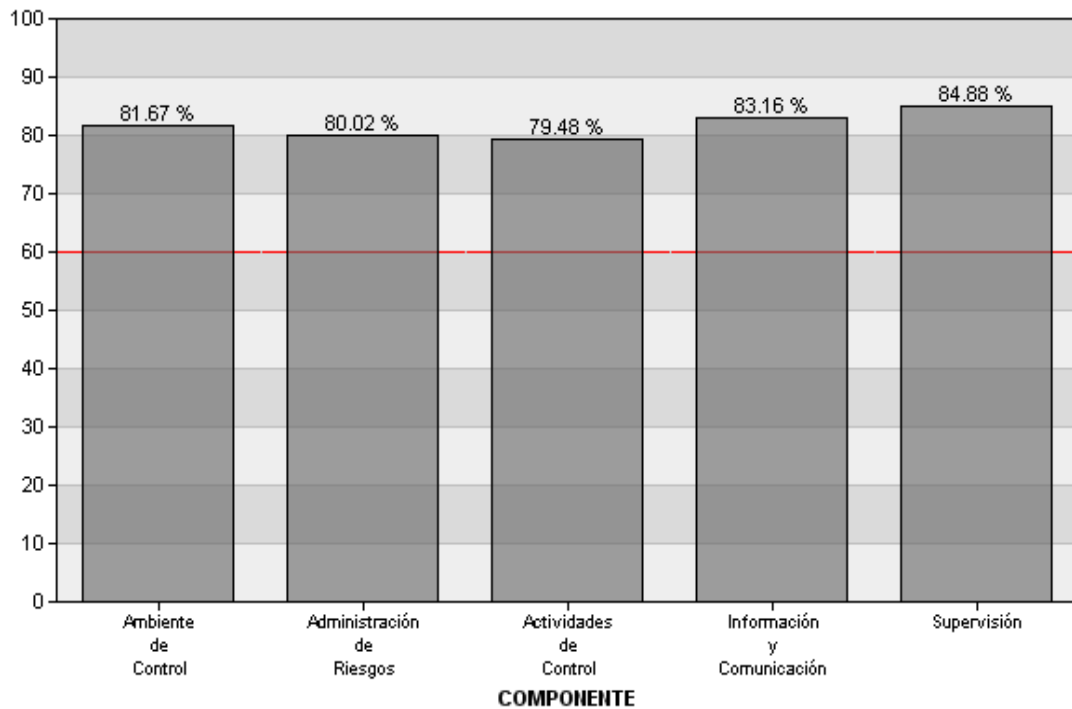
El proceso de autoevaluación implica una comparación de la propia institución con respecto al Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI), el cual provee criterios para evaluar el diseño, implementación y la eficacia operativa del control interno, por lo que la evidencia que respalde 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 **la Universidad Politécnica de Piedras Negras (UPPN)**, corresponden a las autoevaluaciones de **18 servidores públicos** de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	81.67 %	Muy Buena
Administración de Riesgos	80.02 %	Muy Buena
Actividades de Control	79.48 %	Aceptable
Información y Comunicación	83.16 %	Muy Buena
Supervisión	84.88 %	Muy Buena
<b>TOTAL</b>	<b>81.84 %</b>	<b>Muy Buena</b>

La calificación global de **la Universidad Politécnica de Piedras Negras** se valoró con 81.84 % 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 **Actividades de Control** (Más Bajo) fue calificado como "Aceptable" y representa el **79.48%**.

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.

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 **68-100%**.



## TABLA DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
<b>Ambiente de control</b>	<b>81.67 %</b>	<b>Muy Buena</b>
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	85.13 %	Muy Buena
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	92.0 %	Excelente
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	85.0 %	Muy Buena
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	77.65 %	Aceptable
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	68.57 %	Regular
<b>Administración de riesgos</b>	<b>80.02 %</b>	<b>Muy Buena</b>
6 Definir objetivos	81.11 %	Muy Buena
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	80.0 %	Muy Buena
8 Considerar el riesgo de corrupción	82.38 %	Muy Buena
9 Identificar, analizar y responder al cambio	76.57 %	Aceptable
<b>Actividades de control</b>	<b>79.48 %</b>	<b>Aceptable</b>
10 Diseñar actividades de control	78.46 %	Aceptable
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	81.16 %	Muy Buena
12 Implementar actividades de control	78.82 %	Aceptable
<b>Información y comunicación</b>	<b>83.16 %</b>	<b>Muy Buena</b>
13 Usar información de calidad	75.29 %	Aceptable
14 Comunicar internamente	74.18 %	Aceptable
15 Comunicar externamente	100.0 %	Excelente
<b>Supervisión</b>	<b>84.88 %</b>	<b>Muy Buena</b>
16 Realizar actividades de supervisión	85.0 %	Muy Buena
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	84.76 %	Muy Buena
<b>Total</b>	<b>81.84 %</b>	<b>Muy Buena</b>

## C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD

Dentro de la estructura de **la Universidad Politécnica de Piedras Negras** existen niveles muy claros de responsabilidad soportados con una estructura orgánica, los cuáles desde sus distintos ámbitos contribuyen al Control Interno Institucional.

Donde:



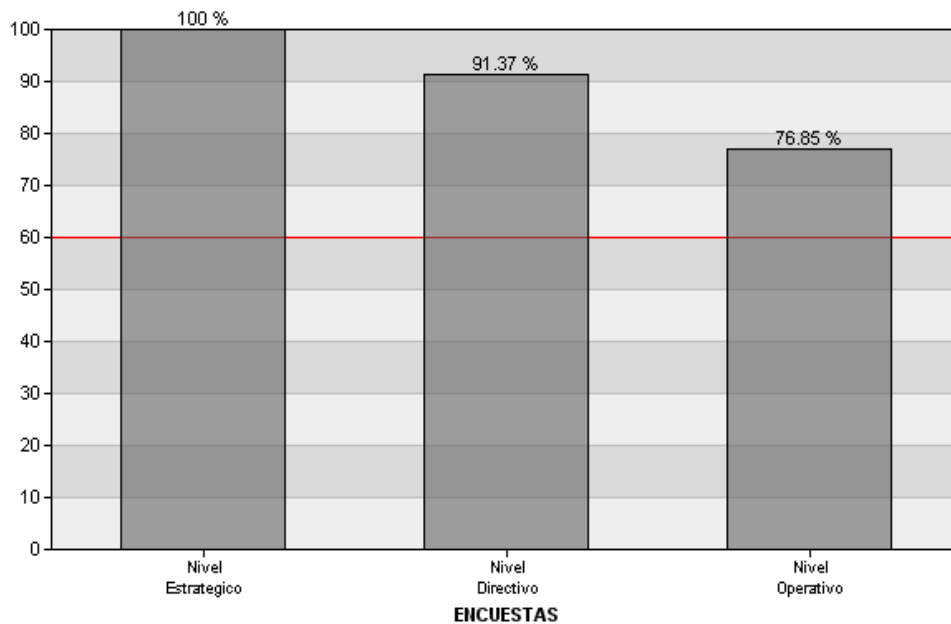
Todo el personal de la institución es responsable de que existan controles adecuados y suficientes para el desempeño de sus funciones específicas, los cuales contribuyen al logro eficaz y eficiente de sus objetivos, de acuerdo con el Modelo establecido.

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 Estratégico" con el 100%, mientras que la calificación menor correspondió al "Nivel Operativo" con el 76.85%

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

- Sin propuestas

### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Sin propuestas

### ACTIVIDADES DE CONTROL

- Sin propuestas

### INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Sin propuestas

### SUPERVISIÓN

- Sin propuestas

## B. NIVEL DIRECTIVO

### AMBIENTE DE CONTROL

- Mayor seguimiento en las quejas o denuncias identificadas
- Seguimiento en las normas internas
- Se requiere personal, ya que existen funcionarios que se hacen cargo de dos o más áreas
- Seguimiento en algunas áreas de trabajo sobre la carga de trabajo
- Se requiere procedimientos documentados para incentivos al personal y capacitación

### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Considero que existen riesgos que algunas áreas no consideran relevantes o no se les da el seguimiento correspondiente

### ACTIVIDADES DE CONTROL

- Sin propuestas

### INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Sin propuestas

## SUPERVISIÓN

- Sin propuestas

## C. NIVEL OPERATIVO

### AMBIENTE DE CONTROL

- Evaluar la carga de trabajo y que sean equilibradas, pero sobre todo acorde a las funciones principales de cada puesto
- Solicitar propuestas de mejora, todas y ejecutarlas también todas los mandos. Cada quien desde su trinchera
- Fortalecimiento de la capacitación del personal y mejora de la comunicación interna
- Establecer mejores tipos de evaluaciones
- Definir de manera más objetiva que áreas deben de hacer las distintas acciones
- Definir mediante un reglamento interno actualizado los procedimientos de selección
- El Titular y los mandos directivos son un terrible ejemplo de integridad y valores éticos, y no realizan actividad alguna para dirigirnos en esa línea de principios. Nos falta capacitación, programas de trabajo concretos, y reconocimiento
- La difusión de los programas, sus alcances y cumplimientos, esto no se comparte con el resto del personal
- Generar procedimientos de selección, e incentivos al personal, y aplicarlos
- Evaluar el desempeño del personal y las acciones que lleva a cabo para lograr el equilibrio, o incentivarle de acuerdo a su carga de trabajo y compromiso
- Tener acceso al tabulador y cumplir con tus actividades a desempeñar
- Tener el trabajo en tiempo y forma
- Llevar bitácoras de los procedimientos internos, uno mismo
- Ser partícipe de cada una de las capacitaciones y ser puntual
- Creo que se necesita trabajar en elaborar un reglamento interno actualizado
- Creo que estaría bien que se dieran cursos como desarrollo de habilidades socioemocionales, técnicas de relajación, comunicación efectiva, etc. Tenemos una buena comunicación, pero pudiéramos mejorar
- Reuniones de trabajo para seguimiento

### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Mejorar los canales de comunicación
- Realizar comunicación de forma efectiva

- Tener bien identificadas las interacciones de los procesos
- Saber identificar los factores que pueden incidir en corrupción
- Formar la cultura de reuniones de trabajo periódicas
- Cumplir con lo establecido en la política de ética profesional
- Se han comunicado al personal, pero aún falta comprender la ejecución de las actividades
- Tener los procedimientos y llevarlos a cabo día a día
- El PAAR lo realizan un par de personas sin el consejo del resto del personal, los parámetros, evidencias y supuestos no siempre concuerdan con la realidad que se vive al interior
- Se deben establecer medios de verificación
- Se podría ejecutar un tablero recordatorio, en el que cada cambio que surja se plasme en el tablero, dejándolo a la vista del personal por cierto tiempo para que todos lo podamos ver, aunque con los medios que ya tenemos son suficientes, solo complementar
- Implementar mecanismos efectivos de comunicación interna y externa sobre los cambios y actividades que se implementan o desarrollan
- Continuar con el seguimiento e identificación de los posibles riesgos siempre actualizando
- Cultura de gestión o identificación de riesgos, donde se fomente entre todo el personal reportar los incidentes o cambios que se puedan presentar
- Fortalecer el seguimiento en todas las áreas para continuar cumpliendo con los objetivos establecidos

## ACTIVIDADES DE CONTROL

- Seguimiento a indicadores de desempeño y cumplimiento al programa anual de trabajo
- Tener presente la vigencia de los diferentes manuales que componen la institución
- Establecer estos procedimientos, nulos en la Universidad, o que no son compartidos a todos los miembros de la misma
- Implementar un formato de carta responsiva de usuarios de accesos y contraseñas
- Saber identificar los riesgos inherentes y conocer las acciones para minimizarlos
- Establecer canales de comunicación efectivos

## INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Mayor comunicación eficaz
- Implementar mayores estrategias de comunicación para mejorar nuestros procesos
- Definir acciones por las áreas
- Definir fuentes confiables y dar seguimiento. Como ejemplo, no hemos realizado un AST en 8 años
- Establecer mecanismos de queja y denuncia y líneas de reporte
- Reuniones de trabajo con todo el personal, de forma periódica y con acuerdos bien definidos para el seguimiento y control

- Programa de auditoría interna y/o revisiones internas

## SUPERVISIÓN

- Programa de auditorías internas y/o revisiones internas
- Seguir fomentando la cultura para identificar desde cualquier departamento posibles problemas y así darles solución dentro de un plazo corto
- Realizar un programa de auditorías y revisiones internas
- Canales de comunicación
- Reuniones de seguimiento

## V. COMENTARIOS

### NIVEL OPERATIVO

#### AMBIENTE DE CONTROL

- Me parece bien y espero sean más frecuentes este tipo de encuestas
- Tenemos áreas de oportunidad las cuales pudieran mejorar, pero sobre todo siempre apegados a los principios para obtener resultados realmente significativos, siempre para bien de la Universidad, pero sobre todo de nuestros alumnos.
- La Universidad no cuenta con estructura para el reconocimiento del trabajo, rendición de cuentas al interior del plantel o comunicación efectiva.

#### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Nadie contradice, niega o argumenta las decisiones del Titular, quien incurre en actos de corrupción constantemente.
- Procesos de Planeación de los cambios que pudieran impactar en la operación de la institución con el propósito de mantener un control Interno apropiado

#### ACTIVIDADES DE CONTROL

- Excelente encuesta

#### INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- La comunicación en esta Universidad es deficiente, y en muchas ocasiones sesgada por inferencias personales. Los medios de comunicación preferidos son el correo y el WhatsApp.

## SUPERVISIÓN

- Es urgente que se establezcan vías de comunicación sanas y eficientes, congruentes con las acciones que vemos en el hacer diario.

## VI. RECOMENDACIONES

El resultado obtenido se encuentra en el rango de calificación **“Muy buena”**, por lo que 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.
- Analizar los riesgos que respondan a cambios institucionales significativos, que pudieran impedir el logro de los objetivos.
- 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.



## 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.