CONTROL INTERNO

INFORME DE AUTO-EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

SECRETARÍA DE VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL

DICIEMBRE 2019

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 …… 9

A. NIVEL ESTRATÉGICO
B. NIVEL DIRECTIVO
C. NIVEL OPERATIVO

V. COMENTARIOS…… 15

VI. RECOMENDA CIÓNES…….... 16

VII. CONCLUSIÓN…… 16

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 **Secretaría de Vivienda y Ordenamiento Territorial de Coahuila** 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 llevaron a cabo el proceso de Autoevaluación.

El proceso de auto-evaluación 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 Estándar del Marco Integrado del Control Interno (MEMICI), donde 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 auto-evaluación de control interno efectuada en **Secretaría de Vivienda y Ordenamiento Territorial de Coahuila**, se realizó el día 05 de diciembre de 2019 a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de 22 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 auto-evaluación en cada uno de los componentes, dando cumplimiento al 100% de la muestra requerida del personal como se menciona a continuación:

NIVEL	TOTAL	CONCLUIDAS
ESTRATEGICO	4	4
DIRECTIVO	13	13
OPERATIVO	5	5

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 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.

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 **Secretaría de Vivienda y Ordenamiento Territorial de Coahuila**, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

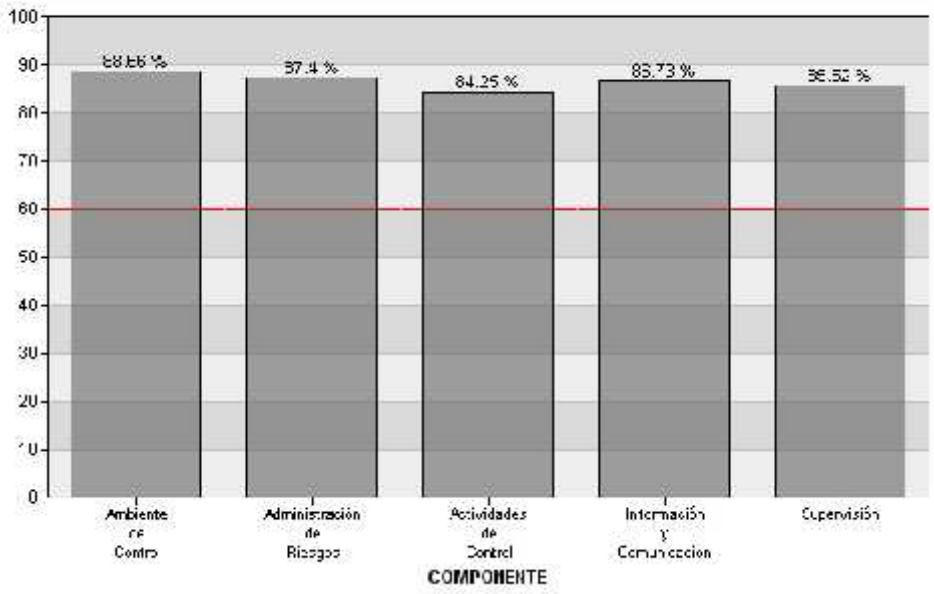
III. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

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 **Secretaría de Vivienda y Ordenamiento Territorial de Coahuila**, corresponden a las autoevaluaciones de **22 Servidores Públicos** de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	88.66 %	Muy Buena
Administración de Riesgos	87.4 %	Muy Buena
Actividades de Control	84.25 %	Muy Buena
Información y Comunicación	86.73 %	Muy Buena
Supervisión	85.52 %	Muy Buena
TOTAL	**86.51 %**	**Muy Buena**



La calificación global en la **Secretaría de Vivienda y Ordenamiento Territorial de Coahuila** se valoró con 86.51 % calificado como "Muy Buena", por arriba del nivel mínimo aceptable que es de 60%, el cual es susceptible de mejoras.

Aspectos destacables:

- El componente Ambiente de Control (Más Alto) fue calificado como “Muy Buena", y representa el 88.66 % de la valoración.
- Por otro lado, el componente Actividades de control (Más Bajo) fue calificado como "Muy Buena" y representa el 84.25%.

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 83-91%.

TABLA DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

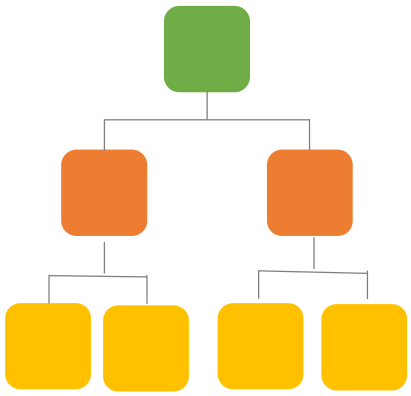
Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	**88.66 %**	**Muy Buena**
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	91.08 %	Excelente
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	91.58 %	Excelente
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	90.0 %	Excelente
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	83.33 %	Muy Buena
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	87.31 %	Muy Buena
Administración de riesgos	**87.4 %**	**Muy Buena**
6 Definir objetivos	88.18 %	Muy Buena
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	85.0 %	Muy Buena
8 Considerar el riesgo de corrupción	88.42 %	Muy Buena
9 Identificar, analizar y responder al cambio	88.0 %	Muy Buena
Actividades de control	**84.25 %**	**Muy Buena**
10 Diseñar actividades de control	83.79 %	Muy Buena
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	83.95 %	Muy Buena
12 Implementar actividades de control	85.0 %	Muy Buena
Información y comunicación	**86.73 %**	**Muy Buena**
13 Usar información de calidad	87.04 %	Muy Buena
14 Comunicar internamente	85.06 %	Muy Buena
15 Comunicar externamente	88.09 %	Muy Buena
Supervisión	**85.52 %**	**Muy Buena**
16 Realizar actividades de supervisión	84.11 %	Muy Buena
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	86.92 %	Muy Buena
Total	**86.51 %**	**Muy Buena**

C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD

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

Dentro de la estructura de la Secretaría de Vivienda y Ordenamiento Territorial de Coahuila existen niveles muy claros de responsabilidad soportados con una estructura orgánica, los cuáles desde sus distintos ámbitos contribuyen al Control Interno Institucional.

Donde:



Estratégico: Lograr la misión, visión, objetivos y metas institucionales.

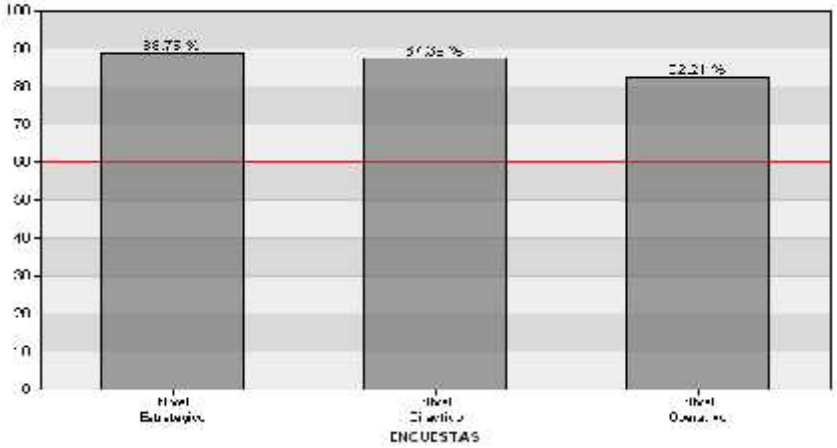
Directivo: Que la operación de los procesos y programas se realice correctamente.

Operativo: Que las acciones y tareas requeridas en los distintos procesos se ejecuten de manera eficiente.

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 designado por el Titular de la Institución para promover y dar seguimiento a la implementación del Sistema de Control Interno Institucional, y el;
- 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.



El nivel de responsabilidad valorado con mayor grado de cumplimiento fue el "Nivel Estratégico" con el 88.75%, mientras que la calificación menor correspondió al " Nivel Operativo" con el 82.21%.

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

III. PROPUESTAS

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

A. NIVEL ESTRATEGICO

COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL

1.1 Capacitaciones y evaluaciones constantes de las funciones de cada servidor.
1.2 Es atar vez del Reglamento Interno de la Secretara que aplicamos los mecanismos correspondientes.
1.3 Continuar con los procedimientos actuales.
1.4 Capacitación, cursos y actualizaciones para promover la integridad en las actuaciones del quehacer público.
1.5 Seguir promoviendo la capacitación dentro del personal
1.6 Seguir capacitando al personal.

COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

2.1 Es a través del Reglamento Interno de la Secretaría que aplicamos los mecanismos correspondientes.
2.2 Continuar aplicando procedimientos establecidos.
2.3 Apegarse a los procedimientos establecidos.
2.4 Es atar vez del Reglamento Interno de la Secretara que aplicamos los mecanismos correspondientes.
2.5 La comunicación en el equipo es básica para la definición y cumplimiento de los objetivos.
2.6 Aplicar y vigilar manuales de procedimientos

COMPONENTE 3.- ACTIVIDADES DE CONTROL

3.1 Es atar vez del Reglamento Interno de la Secretara que aplicamos los mecanismos correspondientes.
3.2 Es atar vez del Reglamento Interno de la Secretara que aplicamos los mecanismos correspondientes.
3.3 Continuar aplicando los procedimientos establecidos
3.4 Continuar los procedimientos establecidos

COMPONENTE 4.-INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
4.1 Es atar vez del Reglamento Interno de la Secretara que aplicamos los mecanismos correspondientes.
4.2 Continuar aplicando los mecanismos establecidos

COMPONENTE 5.- SUPERVISIÓN
5.1 Es atar vez del Reglamento Interno de la Secretara que aplicamos los mecanismos correspondientes.
5.2 Continuar la aplicación de procedimientos establecidos.

B. NIVEL DIRECTIVO

COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL
1.1 Los órganos de control interno son los encargados de crear cultura anticorrupción mediante programas de capacitación y actualización constante del personal.
1.2 Los órganos de control son los responsables de implementar y capacitar al personal para que se implemente debidamente en el día a día.
1.3 Actualizar continuamente los documentos por si hay algún cambio.
1.4 Reuniones de comité mensuales para eficientar el desempeño de la institución.
1.5 Realizar las evaluaciones de desempeño de manera continua e inesperada, para poder tener una visión de como realizamos nuestra labor.
1.6 A través del órgano de control interno, existe un responsable.
1.7 Se está trabajando correctamente.
1.8 Se atienden las recomendaciones de cada función
1.9 Actualizarlas según las necesidades de la dependencia y notificar a cada integrante para su aplicación.
1.10 Dándole continuidad a las revisiones internas.
1.11 Los órganos de control interno, son los responsables de crear, capacitar y actualizar al

personal en temas de anticorrupción para que con los conocimientos adquiridos se implementen de manera diaria.

1.12 Seguir como hasta ahora con el seguimiento por parte del área de control interno a través del responsable del área.
1.13 Corresponden al órgano de control y comités internos.
1.14 Evaluaciones constantes sobre el desempeño de cada uno de sus integrantes.
1.15 El órgano de control interno es el que se encarga de los talleres, curso y propuestas que relacionan la ley anti corrupción.
1.16 La unidad de transparencia da seguimiento a las acciones de igual manera.
1.17 Equilibrar de manera correcta y en base a las posibilidades de casa persona la responsabilidad y la presión.
1.18 Si el personal lleva a la institución a lograr lo establecido como meta, creo que se le puede recompensar con mejor incentivos.
1.19 Hay veces que esos manuales de control interno tardan en actualizarse periódicamente.
1.20 Poder enfocarse en esas debilidades y debilidades y poder hacer una corrección y así no afectar a la administración.
1.21 Mayor coordinación.
1.22 Más capacitaciones.
1.23 Mayor capacitación e insistencia en que los puestos sean ocupados por personas capacitadas en la materia o con los conocimientos necesarios para llevar a cabo sus tareas.
1.24 Algunos procesos se hacen anteponiendo la autorización de otros organismos por lo que se debería de consultar los procesos.
1.25 Supervisiones más continuas al programa de integridad y prevención de la corrupción para corregir las deficiencias detectadas.
1.26 Creo que el titular de control interno debería de escoger a otros funcionarios como enlace de los diferentes comités ya que en algunos funcionarios tienen mucha carga de trabajo.
1.27 Podría haber citas de cada una de las unidades administrativas por separado con el titular de la dependencia para así tratar por separado los avances o irregularidades que existan.
1.28 Un control más cercano con cada funcionario de que es lo que se está haciendo y como lo ejecuta.
1.29 Gestionar nuevas plazas de personal operativo para apoyo a las unidades administrativas.

COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

2.1 Los órganos de control interno son los responsables de crear cultura anticorrupción mediante programas de capacitación y actualización constante del personal.
2.2 Reunión mensual de lo que se está llevando a cabo.
2.3 Los órganos internos de control interno son los responsables de crear cultura anticorrupción mediante programas de capacitación y actualización constante del personal.
2.4 Mejorar las respuestas frente a los riegos analizados en la institución.
2.5 Si se detecta alguno de estos riesgos de corrupción no dejarlos ir.
2.6 No hemos vivido algún riesgo.
2.7 Ya se tuvo una capacitación sobre el tema, creo es aceptable el manejo y la acción de trabajar con transparencia. Esa indicación siempre ha sido muy clara en esta Secretaría.
2.8 Este tema se toma muy en serio en nuestra dependencia por lo que no existen propuestas.

2.9 Que las metas y riesgos sean analizados por cada una de las unidades administrativas.
2.10 En este campo no hay propuestas de mejora.
2.11 Se atienden las recomendaciones emitidas.
2.12 Comunicación efectiva sobre los cambios y mejoras que hay en la institución.
2.13 Se atienden las recomendaciones de cada área.
2.14 Comunicación efectiva y seguimiento a implementación de las mismas.
2.15 Mediante la comunicación efectiva.
2.16 Estableciendo los controles dentro del programa de trabajo. El órgano de control es el indicado de darle seguimiento a su ejecución.
2.17 Los órganos de control interno son los encargados de crear cultura anti corrupción mediante programas de capacitación y actualización constante del personal.
2.18 Tener visibles y hacer llegar a cada uno de sus integrantes los distintos códigos para que conozcan y estén consientes en las faltas que podrían generar alguna práctica.
2.19 Tener visible y a la mano todos y cada uno de los indicadores de cada integrante de la institución.
2.20 Reuniones de trabajo continúas y publicar cualquier tipo de cambio y/o actualización.
2.21 Tener de manera visible los comunicados, oficios o memos para todos los integrantes de la institución, de esta manera se evita el que alguno de ellos no tenga conocimiento de alguna situación.

COMPONENTE 3.-ACTIVIDADES DE CONTROL

3.1 Los órganos de control interno son los encargado de crear cultura anti corrupción mediante programas de capacitación y actualización constante del personal
3.2 Documentadas sí, más no se han actualizado. Sin embargo considero que no ha sido necesario cambio alguno.
3.3 Actualizar y publicar cualquier cambio a estos lineamientos o manuales para conocimiento de los integrantes de la institución.
3.4 Mediante la auditoria interna de nuestras actividades y registrando las mismas se podrá tener control y evitar riesgos.
3.5 Mediante los formatos correspondientes y registro de actividades se podrá evitar los riesgos en la institución.
3.6 Plataformas de transparencia nacional y estatal.
3.7 Se contemplan en los manuales de organizacional y manual de procedimientos de cada área.
3.8 Actualización en tiempo y forma sobre los cambios en lineamientos.
3.9 Definición clara de la responsabilidad de cada uno de los integrantes.
3.10 No he tenido conocimiento sobre este tema.
3.11 Mejorar los controles de adquisición.
3.12 No se ha brindado información suficiente por parte del órgano de control.
3.13 Mejorar las acciones correspondientes para la institución.
3.14 Hacer cambios pertinentes al reglamento interior según la estructura orgánica actual por medio del el área jurídica.

COMPONENTE 4.-INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

4.1 Mejorar la manera que funcionan.
4.2 Se pudieran llevar a consejo estas controversias por medio del órgano de control.
4.3 Una actualización de esa información.
4.4 Mejora continua.
4.5 Actualizar continuamente los medios en los que sean publicados los cambios.
4.6 Notificar el plan de trabajo según sea el caso sobre una modificación o adecuación.
4.7 Reuniones de trabajo continuas.
4.8 Los órganos de control interno son los encargados de crear cultura anti corrupción mediante programas de capacitación y actualización constante del personal.
4.9 Evaluar el cumplimiento de los indicadores y prestar atención a las áreas de oportunidad.
4.10 Mayor fluidez de información.
4.11 Debe de estar actualizado y a la mano de cualquier integrante de la institución.
4.12 Tener a la vista los oficios y memos que vayan enfocados a todo el personal o bien tener acuses de recibido donde garantice que llego la información de manera adecuada.
4.13 Mayor comunicación, muchas veces las áreas se ven separadas por la naturaleza de las actividades.
4.14 Se ha trabajado bien respecto a este tema.

COMPONENTE 5.- SUPERVISIÓN

5.1 Que sea de fácil acceso y confidencial.
5.2 No tengo conocimiento al respecto.
5.3 Mediante las auditorias se puede llegar a reconocer áreas de oportunidad para eficientar el propósito de la institución.
5.4 Se identifican y resuelven los problemas que surgen.
5.5 Los órganos de control interno son los encargado de crear cultura anti corrupción mediante programas de capacitación y actualización constante del personal
5.6 Se enumeran en los manuales las acciones
5.7 Actualización de proveedores y revisión de contratos.
5.8 Registro y actualización de riesgo continúa.
5.9 Corregir de forma inmediata las debilidades y deficiencias que se encentran
5.10 Se debería documentar y conformar una bitácora de evaluaciones.
5.11 Evaluar de forma correcta el control interno.

B. NIVEL OPERATIVO

COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL

1.1 Crear cultura anticorrupción mediante cursos de capacitación y actualización del personal para disminuir dichos actos.
1.2 Los órganos de control interno son los responsables de crear cultura anticorrupción mediante

programas de capacitación y actualización constante del personal, quienes a su vez implementan los conocimientos adquiridos diariamente en el entorno laboral.

1.3 Propongo que a cada persona se le ponga en claro sus funciones.
1.4 Capacitación y actualización al personal en programas de integridad que puedan disminuir actos de corrupción en el estado.
1.5 Dar la información en momento y forma.
1.6 Indicar a cada persona su responsabilidad y actividades.
1.7 Dar cursos para definir su responsabilidad a cada persona.
1.8 Los órganos de control internos son responsables de crear en nuestro ambiente de trabajo una cultura de anticorrupción, implementando programas de capacitación que a su vez cada colaborador los ejecuta y aterriza para cumplir con los lineamientos.
1.9 Se implementan programas de capacitación que a su vez cada colaborador los ejecuta y aterriza para cumplir con los lineamientos.

COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

2.1 Los órganos de control interno son los responsables de crear programas de capacitación y actualización constante del personal, quienes a su vez implementan los conocimientos adquiridos diariamente en el entorno laboral.
2.2 Seguir comunicando al personal la información en tiempo y forma.
2.3 Identificar muy bien al personal con pláticas de corrupción.
2.4 Los órganos de control internos son responsables de crear en nuestro ambiente de trabajo una cultura de anticorrupción, implementando programas de capacitación y actualización constante.
2.5 Los órganos de control internos son responsables de crear en nuestro ambiente de trabajo una cultura de anticorrupción, implementando programas de capacitación que a su vez cada colaborador los ejecuta y aterriza para cumplir con los lineamientos.
2.6 Los órganos de control interno son los responsables de crear cultura anti-corrupción mediante programas de capacitación y actualización constante del personal, quienes a su vez implementan los conocimientos adquiridos diariamente en el entorno laboral

COMPONENTE 3.- ACTIVIDADES DE CONTROL

3.1 Los órganos de control interno son los responsables de crear programas de capacitación y actualización constante del personal, quienes a su vez implementan los conocimientos adquiridos diariamente en el entorno laboral.
3.2 Mayor comunicación.
3.3 Los órganos de control interno son los responsables de crear cultura anticorrupción mediante programas de capacitación y actualización constante del personal, quienes a su vez implementan los conocimientos adquiridos diariamente en el entorno laboral.
3.4 Actualización.
3.5 Los órganos de control internos son responsables de crear en nuestro ambiente de trabajo una cultura de anticorrupción, implementando programas de capacitación que a su vez cada colaborador los ejecuta y aterriza para cumplir con los lineamientos.

COMPONENTE 4.-INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

4.1 Los órganos de control interno son los responsables de crear programas de capacitación y actualización constante del personal, quienes a su vez implementan los conocimientos adquiridos diariamente en el entorno laboral.
4.2 La información sea clara y precisa.
4.3 Los órganos de control interno son los responsables de crear cultura anticorrupción mediante programas de capacitación y actualización constante del personal, quienes a su vez implementan los conocimientos adquiridos diariamente en el entorno laboral.
4.4 Información más clara.

COMPONENTE 5.-SUPERVISIÓN

5.1 Asignar a una persona.
5.2 Más continuas.
5.3 Los órganos de control interno son los responsables de crear cultura anti-corrupción mediante programas de capacitación y actualización constante del personal, quienes a su vez implementan los conocimientos adquiridos diariamente en el entorno laboral.

IV. COMENTARIOS

NIVEL ESTRATEGICO

AMBIENTE DE CONTROL
Es importante continuar con los procedimientos ya establecidos.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
La comunicación interna del equipoy del titular al equipo, no es eficiente para lograr los objetivos requeridos.

NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL
Mayor coordinación, más evaluaciones y capacitaciones, pues es necesario para comprobar que quienes están en puestos directivos cumplan con el perfil adecuado.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS
Me parece que hay aún trabajo por hacer, más sin embargo la indicación de trabajar con honestidad y transparencia ha sido clara siempre.

NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL
¡Gracias por la atención!

VI. RECOMENDACIONES

Conforme al resultado global obtenido de la autoevaluación en la Secretaría de Vivienda y Ordenamiento Territorial de Coahuila de un 86.5 % calificado como "Muy buena", por arriba del nivel mínimo que es de 60%, el cual es susceptible de mejoras, debe enfocarse los esfuerzos en asegurar el mantenimiento y mejora del Sistema de Control Interno Institucional.

Así mismo, es importante 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.