

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN



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

DICIEMBRE 2022



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



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..... | 14 |
| VI. | RECOMENDACIONES..... | 14 |
| VII. | CONCLUSIÓN..... | 15 |



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



I. INTRODUCCIÓN

Con fundamento en el Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI) y en el Manual de Administrativo de Aplicación de las disposiciones en materia de control interno, así como parte del compromiso adquirido por **el Centro de Justicia y Empoderamiento para las Mujeres** 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 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 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 autoevaluación de control interno efectuada en **el Centro de Justicia y Empoderamiento para las Mujeres**, se realizó el día **11 de noviembre de 2022** a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación 46 **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 | 13 | 13 |
| Operativo | 32 | 32 |

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

- Ambiente de Control
- Administración de Riesgos
- Actividades de Control
- Información y Comunicación
- Supervisión



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



Para la comprensión del proceso de autoevaluación, la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas, realizó una sesión virtual el 24 de octubre del 2022, 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 difusión al personal del CJEM, acerca del proceso de Autoevaluación de Control Interno, proporcionó las claves para su acceso y dio seguimiento hasta su conclusión.

Los comentarios y propuestas de mejora presentadas se realizaron en forma directa por los participantes. Las calificaciones obtenidas, las propuestas de mejora y recomendaciones son importantes para actualizar y mejorar el diseño, la aplicación y el funcionamiento del control interno del **Centro de Justicia y Empoderamiento para las Mujeres**, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

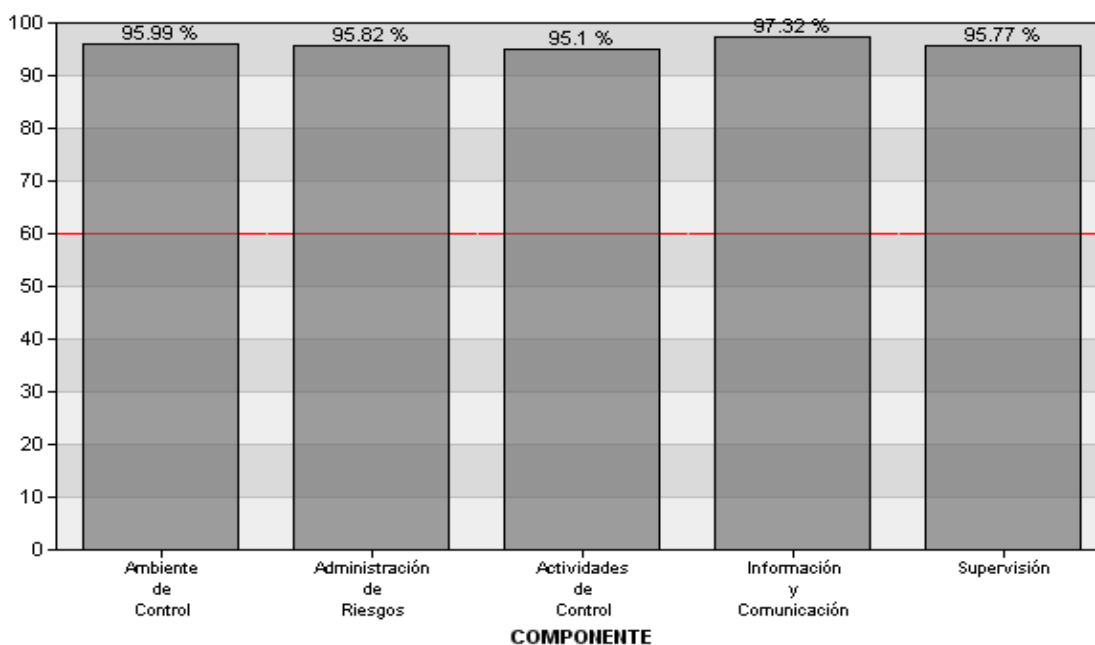
III. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

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 el **Centro de Justicia y Empoderamiento para las Mujeres**, corresponden a las autoevaluaciones de **46 Servidores Públicos** de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo.

| Componente | Grado de Cumplimiento | Calificación |
|----------------------------|-----------------------|--------------|
| Ambiente de Control | 95.99 % | Excelente |
| Administración de Riesgos | 95.82 % | Excelente |
| Actividades de Control | 95.1 % | Excelente |
| Información y Comunicación | 97.32 % | Excelente |
| Supervisión | 95.77 % | Excelente |
| TOTAL | 96.00 % | Excelente |



La calificación global del Centro de Justicia y Empoderamiento para las Mujeres se valoró con 96% calificado como "Excelente", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

Aspectos destacables:

- El componente **Información y comunicación** (Más Alto) fue calificado como "Excelente" y representa el **97.32%** de la valoración.
- Por otro lado, el componente **Ambiente de control** (Más Bajo) fue calificado como "Excelente" y representa el **95.1%**.



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



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.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

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 **92.61-98.06%**.

TABLA DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

| Componentes y Principios de Control | Grado de Cumplimiento | Calificación |
|--|-----------------------|------------------|
| Ambiente de control | 95.99 % | Excelente |
| 1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso | 95.28 % | Excelente |
| 2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia | 98.06 % | Excelente |
| 3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad | 97.33 % | Excelente |
| 4 Demostrar compromiso con la competencia profesional | 95.87 % | Excelente |
| 5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas | 93.42 % | Excelente |
| Administración de riesgos | 95.82 % | Excelente |
| 6 Definir objetivos | 95.32 % | Excelente |
| 7 Identificar, analizar y responder a los riesgos | 96.10 % | Excelente |
| 8 Considerar el riesgo de corrupción | 95.54 % | Excelente |
| 9 Identificar, analizar y responder al cambio | 96.34 % | Excelente |
| Actividades de control | 95.1 % | Excelente |
| 10 Diseñar actividades de control | 96.69 % | Excelente |
| 11 Diseñar actividades para los sistemas de información | 96.00 % | Excelente |
| 12 Implementar actividades de control | 92.61 % | Excelente |
| Información y comunicación | 97.32 % | Excelente |
| 13 Usar información de calidad | 97.39 % | Excelente |
| 14 Comunicar internamente | 97.29 % | Excelente |
| 15 Comunicar externamente | 97.27 % | Excelente |
| Supervisión | 95.77 % | Excelente |
| 16 Realizar actividades de supervisión | 95.22 % | Excelente |
| 17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias | 96.32 % | Excelente |
| Total | 96.00 % | Excelente |

C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD

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

Dentro de la estructura del **Centro de Justicia y Empoderamiento para las Mujeres** 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.

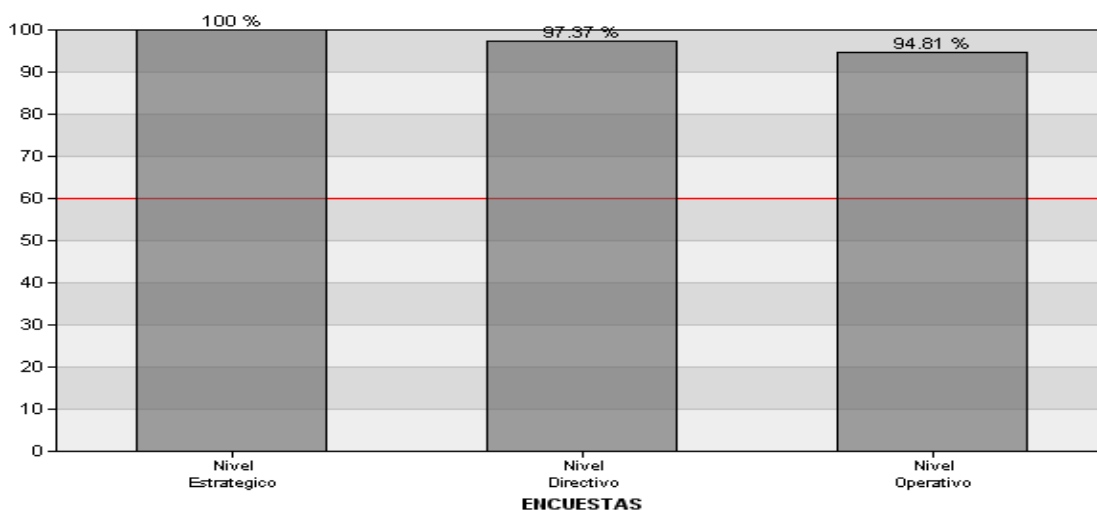
Además de contar con la:

- Unidad Especializada de Control Interno designado 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 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 100%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL OPERATIVO" con 94.81%

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

- La constante actualización de la estructura orgánica, responsable de ejecutarla área administrativa.
- Mantener actualizado el código de ética, así como del reglamento interno

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Dar a conocer al personal la existencia de estos documentos,
- Difundir a través de portales la implementación de la mari.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Sesionar con el personal del cumplimiento de objetivos y metas, ello derivado del compromiso de



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



cada uno de ellas y ellos.

B. NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Capacitaciones constantes en temas de ética y de control interno, bonos de reconocimiento al desempeño
- Evaluaciones al personal directivo por parte del personal
- Que el desgaste laboral, sea de forma periódica y se realicen cambios a favor del personal
- Se presenta una evaluación trimestral me gustaría q fuera mensual para el personal operativo
- Ha generado excelente resultado
- Se realiza la evaluación de personal valorando la productividad en el desempeño de sus funciones, tomando en consideración el reglamento de incentivos
- Integrantes de comité de ética
- Junta periódica con el comité de ética
- Anualmente se realiza la evaluación del personal valorando la productividad en el desempeño de sus funciones, tomando en consideración el reglamento de incentivos.
- Elaborar con mayor frecuencia los talleres
- Se lleva acaba de manera periódica
- Plan operativo de trabajo
- Se cuenta con un plan operativo anual
- El personal operativo es responsable de la ejecución
- .integrante de comité de ética
- .continuar con los talleres de desgaste laboral
- Son efectivos ya que los superiores cuentan con los perfiles que se solicitan en estos protocolos
- Mayor conocimiento al personal de estas acciones
- Promocionar de forma general el código de conducta y ética, más de lo que ya se realiza
- Secretario técnico, mayor seguimiento a las áreas de oportunidad
- Difusión de estos perfiles para mayor competencia y competitividad
- Mayor difusión a las capacitaciones y reconocimientos al mérito de los trabajadores

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- .mayor difusión de los riesgos
- Continuidad y seguimiento medible
- Dar mayor difusión de los riesgos.
- Difundir los riesgos con todo el personal
- Este plan se genera en consideración de los coordinadores regionales
- La difusión de los riesgos con el personal.
- La elaboración del plan se realiza tomando en consideración a las coordinaciones regionales.
- Mas reuniones periódicas
- Que no haya rotación de personal
- Reuniones trimestrales para seguimiento de avances
- Son accesibles para todo el personal



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



ACTIVIDADES DE CONTROL

- Que el comité de ética realice mayores actividades de difusión.
- Actualizar los equipos de computo
- Mayor información o más general

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Son efectivas las que existen
- De la misma manera que en el punto anterior, pero con contratistas y proveedores.
- Son efectivas las existentes
- Incluir contratistas y proveedores
- Extender carta a contratistas y proveedores
- Mas reuniones directivas

SUPERVISIÓN

- Mas reuniones del comité de ética
- Difusión
- Las existentes son buenas

C. NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Por el momento ninguna mejora
- Ninguna propuesta por el momento, toda vez que el funcionamiento interno de la institución es de manera adecuada.
- Acciones correctivas, preventivas o proyectos de mejora para eliminar las causas
- Cualquier área que se asigne
- Mejora mayor seguimiento responsable secretario técnico
- Se trate de dar difusión de los perfiles, para convocar a capacitaciones extracurriculares
- Mayor difusión a los controles
- Tomar en cuenta la cantidad de profesionistas disponibles para atención
- Mayor difusión de perfiles de educación para altos mandos y podamos concursar para ellos
- Más promoción de la información
- Dar más promoción general
- Que se dé más promoción del centro
- Se de difusión de los perfiles que buscan.
- Mayor seguimiento a las deficiencias por el secretario técnico
- Difusión de los perfiles para que nuevos candidatos sean competentes
- Mayores capacitaciones para el buen desempeño laboral
- Accesibilidad de información del código de conducta. Responsable presidenta del comité de ética
- Otorgar reconocimientos y bonos al buen desempeño, crear círculos restaurativos en favor del personal.



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



- Implantar mecanismo de evaluación de carga de trabajo
- Organizar juntas del comité de ética por semana y valorar el desempeño de cada uno
- Organizar más juntas del comité de ética
- Selección del personal para un comité de ética
- Hacer terapias individuales a empleados. Para el desfogue del estrés laboral
- Entrevistas en cada selección de personal
- Tener la plataforma en mi área para mejores resultados
- Cumplimiento de actividades por área
- Actividades de cada área para mejora de la institución
- Reuniones continuas de coordinaciones
- Actividades de acuerdo a metas y objetivos
- Distribución de actividades
- Atención de acuerdo a protocolo es en cada área
- Realizar más cursos y capacitaciones internas
- Realización de juntas y capacitaciones
- Juntas de mejora constantes
- Mayor relación jefe-empleados
- Mayor número de sesiones al año
- Mayor tiempo de anticipación para eventos internos.
- Dar indicaciones de cada función y hacer juntas informativas

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Mayor conocimiento de dinámicas de rescate
- Capacitación
- Buzón de quejas
- Juntas para recalcar los objetivos
- Continuar con seguimiento
- Mayor difusión de información y capacitación interinstitucional
- Mayor comunicación con dirección.
- Ninguna está bien aplicada
- Coordinaciones de área
- Seguimiento a estas acciones
- Reuniones periódicas del comité de ética
- Atención a diversas situaciones
- Coordinación de áreas
- Tomando en cuenta cada área, coordinaciones y personal
- Coordinaciones
- Coordinaciones, personal operativo
- Asistencia del personal en cada uno de estos
- Ninguna está clara y de fácil acceso
- Personal del crem, darle más continuidad a la contención emocional
- Esta difícil encontrar mecanismo de mejora
- Modificación de los lineamientos en base al llenado de la información



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



- Mas reuniones periódicas para analizar y resolver los riesgos que puedan existir
- Personal del crem, darle más continuidad a la contención emocional.
- Modificación de los lineamientos en base al llenado de la información
- Realizar juntas periódicas con el personal
- Organizar más reuniones periódicas para identificar los riesgos.
- Asignar a una persona encargada del buzón de quejas
- Dar seguimiento puntual a las reuniones
- Que las contenciones emocionales sean presenciales
- Capacitaciones sobre comité de ética, capacitaciones en el comité de transparencia, mayor difusión en cuanto a la materia de transparencia.
- Los objetivos son claros
- Que haya mayor difusión del código de transparencia
- Ninguna, todos los objetivos se encuentran visibles
- Contemplar las realizaciones de contenciones
- Objetivos claros no se requieren acciones
- Personal del crem darle más continuidad a la contención emocional
- Modificación de lineamientos en base al llenado de la información
- Personal del crem, darle más continuidad a la contención emocional
- Modificación de los lineamientos en base al llenado de la información
- Personal del crem, darle más continuidad a la contención emocional
- Modificación de los lineamientos en base al llenado de la información.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Coordinadora y directora general.
- Dar información sobre dichos procesos
- Mayor difusión
- Implantar equipo de tics
- Proporcionar más procedimientos y actividades de control
- Mas reuniones con el comité de ética
- Revisar periódicamente el mantenimiento de los tics
- Llenado de información en tiempo y forma
- Entrega de informes según el área correspondiente en tiempo y forma
- Captura de información
- Utilizar todos y cada uno de estos protocolos
- Cada persona llena expedientes y plataformas internas
- Ninguno es bueno el sistema
- Renovarlas

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Mayor apoyo de subir
- Mayor sistematización
- Elaboración y análisis de dichos informes en cada área
- Informes de resultados por cada coordinación



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



- Comunicación constante en coordinaciones
- Revisan constante de actividades
- Crear grupos donde se proporcione la información de manera más directa
- Mas juntas periódicas para la identificación de riesgos
- Coordinadoras y personal crem jefas de departamento etc.
- Personal del crem

SUPERVISIÓN

- Que exista capacitación
- Formatos del comité
- Atención a usuarias en tiempo y forma por todo el personal
- Análisis de casos y expedientes en cada área
- Informes a área correspondiente
- Revisión de casos en Ada área
- Mayor difusión de líneas de reporte
- Capacitación y juntas
- Juntas

V. COMENTARIOS

Ningún comentario

VI. RECOMENDACIONES

Conforme al resultado global obtenido de la autoevaluación en el Centro de Justicia y Empoderamiento para las Mujeres de un **96.00 %** calificado como "Excelente", por arriba del nivel mínimo que es de 60%.

Sin duda, la Institución ha realizado acciones acordes a los principios que establece el Modelo de Control Interno, **mejorando el resultado en 9.03 puntos porcentuales** respecto al año anterior, pasando del rango de calificación de "Muy Bueno" a "Excelente", por lo que se encuentra en una etapa de mantener y mejorar todo aquello realizado, considerando:

- Mantener motivado al personal y obtener su más elevado rendimiento, para continuar realizando las acciones correspondientes a su nivel de responsabilidad.
- Considerando que ya se cuentan con procedimientos documentados, es importante detectar áreas de oportunidad, con el fin de fortalecer y eficientar la operación de la Institución, considerando también en caso aplicable los sistemas de información.



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



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,
- Las propuestas del personal,
- Recomendaciones,
- Las acciones que se consideren necesarias a implementar en materia de control interno, así como
- Aquellas deficiencias u oportunidades detectadas por otras fuentes.