

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN



**DIRECCIÓN DE PENSIONES DE LOS
TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN
(DIPETRE)**

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.....	15
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 **la Dirección de Pensiones de los Trabajadores de la Educación** 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 **la Dirección de Pensiones de los Trabajadores de la Educación**, se realizó el día **11 de noviembre 2022** a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de **48 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 permitió 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	17	17
Operativo	30	30

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 la difusión al personal de DIPETRE, acerca del proceso de Autoevaluación de Control Interno y proporcionó las claves para su acceso

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 Dirección de Pensiones de los Trabajadores de la Educación**, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

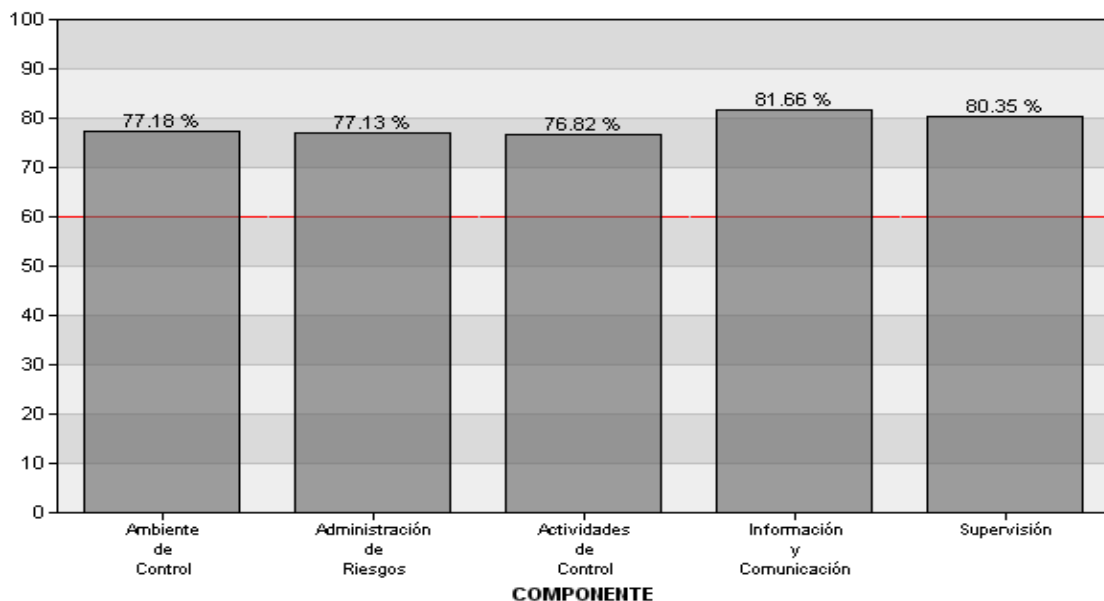
III. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

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 Dirección de Pensiones de los Trabajadores de la Educación**, corresponden a las autoevaluaciones de **48 Servidores Públicos** de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	77.18 %	Aceptable
Administración de Riesgos	77.13 %	Aceptable
Actividades de Control	76.82 %	Aceptable
Información y Comunicación	81.66 %	Muy Buena
Supervisión	80.35 %	Muy Buena
TOTAL	78.63 %	Aceptable



La calificación global de la Dirección de Pensiones de los Trabajadores de la Educación se valoró con 78.63 % calificado como "Aceptable", 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 "Muy Buena" y representa el **81.66%** de la valoración.
- Por otro lado, el componente **Actividades de Control** (Más Bajo) fue calificado como "Aceptable" y representa el **76.82%**.

Nota: Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



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 **75-86%**



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



TABLA DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	77.18 %	Aceptable
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	77.25 %	Aceptable
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	81.62 %	Muy Buena
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	80.49 %	Muy Buena
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	70.64 %	Aceptable
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	75.9 %	Aceptable
Administración de riesgos	77.13 %	Aceptable
6 Definir objetivos	77.08 %	Aceptable
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	77.38 %	Aceptable
8 Considerar el riesgo de corrupción	78.27 %	Aceptable
9 Identificar, analizar y responder al cambio	75.79 %	Aceptable
Actividades de control	76.82 %	Aceptable
10 Diseñar actividades de control	76.2 %	Aceptable
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	76.4 %	Aceptable
12 Implementar actividades de control	77.87 %	Aceptable
Información y comunicación	81.66 %	Muy Buena
13 Usar información de calidad	78.44 %	Aceptable
14 Comunicar internamente	80.12 %	Muy Buena
15 Comunicar externamente	86.42 %	Muy Buena
Supervisión	80.35 %	Muy Buena
16 Realizar actividades de supervisión	81.18 %	Muy Buena
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	79.52 %	Aceptable
Total	78.63 %	Aceptable

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 **Dirección de Pensiones de los Trabajadores de la Educación** existen niveles muy claros de responsabilidad soportados con una estructura orgánica, los cuáles desde sus distintos ámbitos contribuyen al Control Interno Institucional.

Donde:



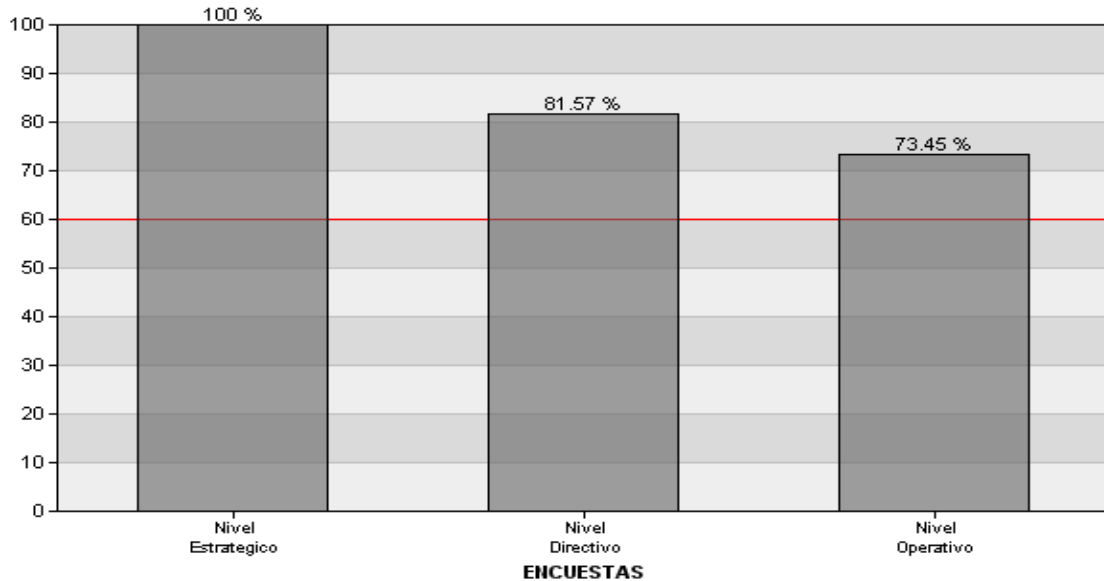
Todo el personal de la institución es responsable de que existan controles adecuados y suficientes para el desempeño de sus funciones específicas, los cuales contribuyen al logro eficaz y eficiente de sus objetivos, de acuerdo con el Modelo establecido.

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 OPERATIVO" con el 73.45%

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.



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



B. NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Se requiere directivos informados de la operatividad a fin de la toma de decisiones sea la correcta.
- Mas programas de control interno.
- Capacitaciones personalizadas afín al perfil de trabajo.
- Mas incentivos económicos.
- Mas integrantes dentro de los comités de control interno.
- Que se lleven a cabo de manera correcta el procedimiento de selección, capacitación e incentivos del personal.
- Evaluación de la Percepción ciudadana, Encuestas de atención al cliente, Índice de Quejas /Denuncias, Cumplimiento a normas internas, Evaluación de Desempeño.
- Revisión de estructuras orgánicas y revisión de cargas de trabajo.
- Integrar al titular del OIC a las reuniones de junta de gobierno a fin de llevar una adecuada comunicación a los miembros del órgano de gobierno, responsable director general.
- Actualización de los manuales, responsable director general.
- Mas cursos de capacitación para el personal, responsable director de administración.
- Que se cumpla lo que a la letra de la normatividad establece, de otra manera es letra muerta.
- Mas difusión respecto a los manuales y normatividad, responsable director general.
- Existe desconocimiento sobre los incentivos al personal, es deficiente la periodicidad de la capacitación. Dirección de Administración, Recursos Humanos y Servicios Generales.
- Que revisen y lean el manual de organización y de procedimientos los integrantes de la Dirección de Administración y Recursos Humanos.
- Evaluaciones internas por cada departamento.
- Órgano interno, mantener comunicación más directa.
- Establecer prestaciones para personal de confianza reglamento más específico para personal.
- Realizar o fomentar la socialización entre los trabajadores y directores.
- Evaluación del desempeño

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Incentivar al personal a mantener buena ética.
- Constante revisión.
- Fortalecer comunicaciones efectivas.
- Coordinación entre departamentos para fijar metas.
- Mayor publicidad, y si existen acciones, planes de mejoras, que los materialicen, que midan el impacto, y se sancione según sea el caso.
- Mejoras continuas de supervisión.
- Que el órgano interno de control sea respetado en cuanto a su margen de actuación, y si se le dé seguimiento por parte de las autoridades competentes a las responsabilidades que se puedan fincar.
- Replantear la mecánica que se utiliza, y aplicar los instrumentos existentes.
- Análisis financiero analítico de cada propuesta por parte de finanzas.
- Informar a todo el personal sin excepción, responsable recursos humanos.
- Indicadores más detallados, todas las áreas.
- Más capacitaciones, Recursos Humanos.



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



- Mejorar por parte de los titulares la comunicación.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Renovaciones periódicas de los manuales o revisión de los mismos.
- Se requiere directivos informados de la operatividad a fin de la toma de decisiones sea la correcta.
- Fortalecer el área de informática.
- Definición clara de la responsabilidad y autoridad de las personas que intervienen en cada procedimiento y en el Manual de Organización.
- Que se aplique lo ya existente.
- La sistematización de los procesos que minimiza los riesgos de corrupción.
- Que se aplique de otra manera es letra muerta.
- Agilizar los procesos.
- Capacitación al personal, dirección de servicios recursos humanos y servicios generales.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Buzones Internos de ética, correo de ética, Directamente al Comité de ética.
- Reforzar la ética y el profesionalismo del personal.
- Reforzar líneas de comunicación entre el personal imparcial.
- Control y manejo de la información.
- Que las diversas áreas cooperen con la dirección general para el cumplimiento de objetivos.
- Que se aplique lo que la normatividad establece.
- Reforzar las vías de comunicación y confianza.
- Revisión de la concentración de información.
- Mayor número de integrantes en COCODI.
- Se requiere directivos informados de la operatividad a fin de la toma de decisiones sea la correcta.
- Correo para mensajes anónimos.
- Que los titulares se comuniquen de manera más efectiva.
- Reuniones de trabajo

SUPERVISIÓN

- Más buzones
- Se requiere directivos informados de la operatividad a fin de la toma de decisiones sea la correcta.
- Incrementar la evaluación

C. NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Dar seguimiento a las evaluaciones para la mejora laboral.
- Detección de necesidades de capacitación.
- Existe una descripción de funciones del personal que debe ser valorado por los titulares y buscar la mejora de los operativos a través de incentivos.
- Evaluación de Desempeño periódicamente.
- Evaluaciones con forme al perfil.
- Dar a conocer los manuales al personal de nuevo ingreso.



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



- Actualizar documentación.
- Llevar a cabo las capacitaciones correspondientes.
- Mejorar la difusión interna de mecanismos.
- Mejorar la integración de todo el personal.
- Que se tome en cuenta al personal con experiencia para ascender los puestos de más altas jerarquías.
- Que se implemente tal cual se elaboran documentos, tal parece que sólo los hacen para cumplir con el requisito de tenerlos en papel.
- Aunque existe manuales, documentos, reglamentos, etc. en realidad no se implementan correctamente. Hay subdirecciones sin ninguna función importante y otras con el trabajo a tope.
- Reuniones con personal para concientizar.
- Mejorar el manual de organización.
- Los Titulares de área verificar avances respecto al programa y análisis de problemáticas que impidan cumplir.
- Comunicados de respaldo y compromiso.
- Dar incentivos al personal al que aporte buen rendimiento de trabajo.
- Monitorear donde se encuentran las presiones de trabajo y equilibrar esa carga de trabajo.
- Cursos de capacitación por parte de recursos humanos.
- Retroalimentación continua para mejor desempeño.
- Verificar avances conforme al programa.
- Se tiene que evaluar las cargas de trabajo con forme a los tabuladores.
- Solo existe en papel, contratan a la conveniencia de los directivos según requieran para meter a personas que sean sus conocidos o amigos no con la finalidad de cubrir la necesidad del área que requiere el personal y no se hacen las evaluaciones.
- Dejar de crear puestos para meter personas a trabajar en lugar de eso mejorar los salarios de los operativos que ya estamos, ya que crean puestos, pero en los niveles de jefes y subdirectores.
- Tomar en cuenta que en algunas temporadas hay más trabajo y que más personal apoye para poder realizar dicho trabajo.
- Es indispensable mayor capacitación al personal operativo, así como dar oportunidad de que el mismo personal pueda ocupar cargos superiores. Mayores incentivos al personal.
- Que se exija tanto al trabajador como a sus directivos el cumplimiento de las capacitaciones.
- Que se plasmen las propuestas de todos los integrantes del sistema de control interno.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Realizar señalamientos.
- Reuniones informativas.
- Mejorar las áreas.
- Cursos para el personal.
- Platicas o conferencias.
- Que se tengan bien marcados los procesos para una mejorar en resolver las denuncias.
- Que se lleven a cabo las propuestas que se hacen en las reuniones.
- Establecer temas de importancia para los pensionados de los cuales pueden surgir las dudas.
- Hacer llegar la información por medio de correo institucional en tiempo y forma, de manera entendible y con la posibilidad de acercamiento por si existen dudas por parte de los compañeros.
- Hacer encuestas para la mejora del ambiente tanto laboral como externo de la institución.



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



- Implementar medios de difusión sobre los temas de importancia para los pensionados.
- Se tiene que implementar un control y un tiempo para informar los cambios que afectan a los departamentos de la institución para que se pueda actuar en función del mismo.
- Identificación de riesgos por todo el personal.
- Mejorar la retabulación de sueldo a personal DIPETRE.
- La conducta de los titulares es importante para que se involucre el resto del personal.
- El trabajador se da cuenta que, aunque están identificados los procesos susceptibles de corrupción, vemos como un solo proveedor surte las necesidades de la institución, aunque no sea su giro fiscal, cosas como esas nos da a entender que algo anda mal aquí.
- Escuchar más a la gente y tomar en cuenta su opinión y no solo lo de los altos mandos.
- Llevar a cabo las propuestas expresadas en las encuestas.
- Dejar más en claro la ley de pensiones.
- Les falta realizar buenas propuestas para evitar riesgos.
- Mas información sobre los objetivos establecidos al personal de nuevo ingreso.
- Ver las necesidades departamentales reales y de la institución.
- Realizar acciones laborales y no políticas.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Informar al personal de nuevo ingreso sobre este tema.
- Involucrar a todo el personal.
- Se cuenta con un Organigrama, con él se define la función asignada a cada persona y un Manual de Organización que nos ayuda a saber cada una de las funciones en el cual se establece las responsabilidades de cada uno de los puestos del personal.
- No se respeta a las personas para el estímulo, así como también la mayoría de las veces son las mismas personas beneficiadas.
- Realizar nuevos manuales que abarquen las actividades en un 100% de la institución.
- Se sugiere llevar a cabo una actualización en cuestión de innovación en nuevas tecnologías y prioridad a la integración de CFDI.
- Adquisición de TICs procesos de contratación.
- Se tiene que mejora el reglamento interno con intención de beneficio de ambas partes.
- Mejora continua y actualización en software.
- Actualización de lineamientos si se requiere.
- Conocer manual de organización como el reglamento interior para mejor desempeño.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Fichas de integración de indicadores
- Tener acceso alguna página.
- Tener más comunicación con el personal.
- Mas reuniones con el personal operativo.
- Que resuelvan objetivamente las situaciones el comité de ética.
- Continuar con fichas de indicadores para una mejora continua.
- Dar a conocer al personal de nuevo ingreso.
- Informar al personal de nuevo ingreso.



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



SUPERVISIÓN

- Revisar buzón para aplicar las acciones correspondientes.
- Realizar evaluaciones periódicamente.
- Que se pueda hablar con la confianza necesaria de los problemas de control con el jefe inmediato y tratar de dar soluciones en el mismo departamento.
- Continuar con evaluaciones de control interno.
- Continuar con buzones para ser atendidas quejas o denuncias en tiempo y forma.
- Informar que el personal que temas se pueden atender a través del buzón

V. COMENTARIOS

NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Se requiere directivos informados de la operatividad a fin de la toma de decisiones sea la correcta.
- Falta de institucionalidad, compromiso, empatía de parte de algunos mandos medios y superiores, y de menor jerarquía. Existen asimetrías de poder, o asimetrías con la Dirección General, es decir, falta de compromiso de parte de la institución.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Insisto, falta de institucionalidad de parte de los mandos medios, superiores y personal en general, para cumplir con la política de la institución guiada por el director general. en ocasiones las diversas áreas en lugar de apoyar, estorban.
- Se requiere directivos informados de la operatividad a fin de la toma de decisiones sea la correcta.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Se requiere directivos informados de la operatividad a fin de la toma de decisiones sea la correcta.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Se requiere directivos informados de la operatividad a fin de la toma de decisiones sea la correcta.

SUPERVISIÓN

- Se requiere directivos informados de la operatividad a fin de la toma de decisiones sea la correcta.

NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Hay un descontento de la mayoría del personal por la mal distribución de las tareas respecto a la retribución económica que se tiene.
- Hagan lo correcto.
- A los directivos les falta interés en la capacitación y evaluación del personal.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Se indica que hay oportunidades de crecimiento que pueden hacer mejorar las actividades de la institución, aún más tratándose de innovación tecnológica

VI. RECOMENDACIONES

Conforme al resultado global obtenido de la autoevaluación en la Dirección de Pensiones de los Trabajadores de la Educación de un **78.63 %** calificado como "Aceptable", por arriba del nivel mínimo que es de 60%, el cual es susceptible de mejoras.

Sin duda, la Institución ha realizado acciones acordes a los principios que establece el Modelo de Control Interno, **mejorando el resultado en 4.21 puntos porcentuales** respecto al año anterior, encontrándose en una etapa de implementación, por lo que deberá considerar lo siguiente:

- Evaluar 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.
- Establecer mecanismos para 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.
- Promover el cumplimiento de objetivos, creando conciencia de la importancia de la colaboración de cada uno de ellos para el logro eficiente de los objetivos.
- Responder a los cambios en la Institución de una manera planificada, buscando no afectar el cumplimiento 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
- Documentar los procedimientos de la institución, que le permita 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.
- Fortalecer los mecanismos de comunicación interna y externa, a través del manejo de información de calidad y mediante fuentes establecidas.
- Dar continuidad a los mecanismos de seguimiento y evaluación del Control Interno, para asegurar el cumplimiento de todas las áreas.



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.