CONTROL INTERNO

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN

Control Interno

INSTITUTO COAHUILENSE DE LAS MUJERES

DICIEMBRE 2021

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…… 12

VI. RECOMENDACIONES…….... 12

VII. CONCLUSIÓN…… 13

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 Instituto Coahuilense de 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 Instituto Coahuilense de las Mujeres,** se realizó el día **30 de noviembre 2021** a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de **35 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.

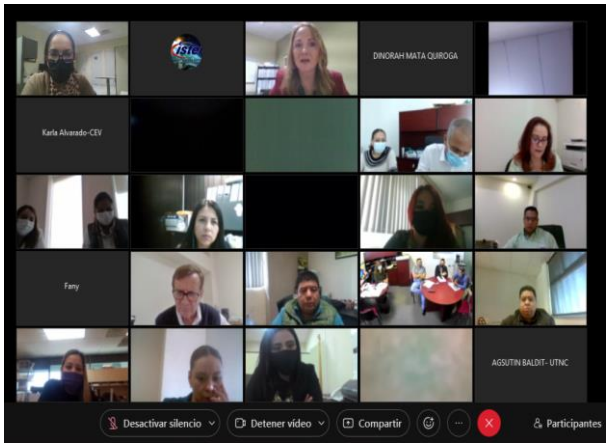
La participación activa de los funcionarios y empleados posibilitó realizar el proceso de autoevaluación en cada uno de los componentes, dando cumplimiento al **100%** de la muestra requerida del personal como se menciona a continuación:

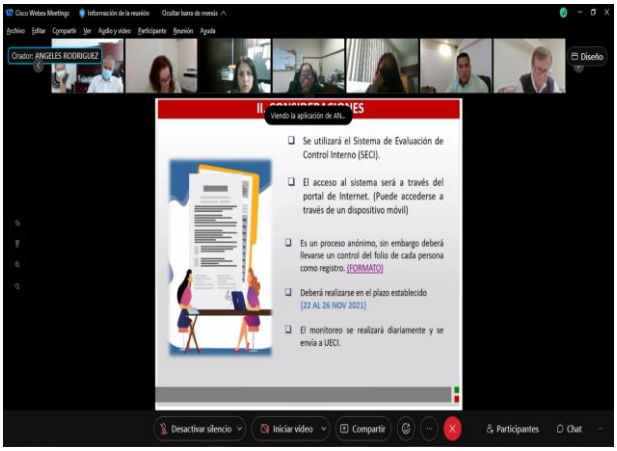
Nivel	Total	Concluidas
Estratégico	1	1
Directivo	8	8
Operativo	26	26

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 virtual el 10 noviembre 2021, 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 del **Instituto Coahuilense de las Mujeres**, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

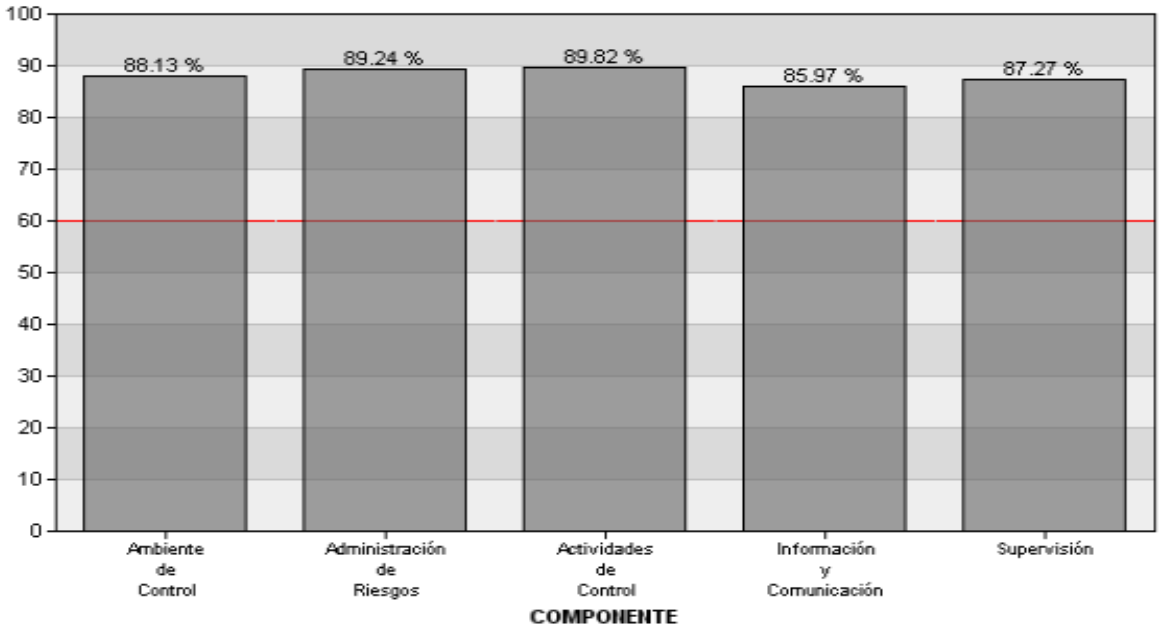
III. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

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 Instituto Coahuilense de las Mujeres**, corresponden a las autoevaluaciones de 35 **Servidores Públicos** de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	88.13 %	Muy Buena
Administración de Riesgos	89.24 %	Muy Buena
Actividades de Control	89.82 %	Muy Buena
Información y Comunicación	85.97 %	Muy Buena
Supervisión	87.27 %	Muy Buena
TOTAL	**88.09 %**	**Muy Buena**



La calificación global en **el Instituto Coahuilense de las Mujeres** se valoró con 88.09 % calificado como "Muy Buena", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

Aspectos destacables:

- El componente **Actividades de control** (Más Alto) fue calificado como "Muy Buena" y representa el 89.82% de la valoración.
- Por otro lado, el componente **Información y comunicación** (Más Bajo) fue calificado como "Muy Buena" y representa el 85.97%. Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

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 **79-93%.**

TABLA DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

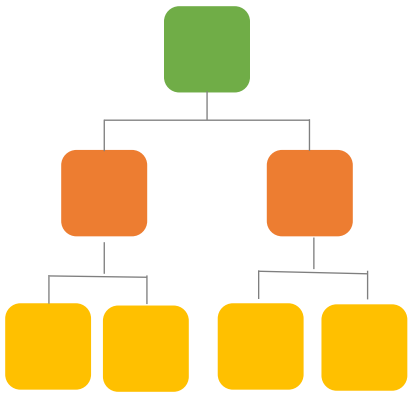
Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	**88.13 %**	**Muy Buena**
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	90.57 %	Excelente
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	82.11 %	Muy Buena
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	87.84 %	Muy Buena
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	92.06 %	Excelente
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	88.08 %	Muy Buena
Administración de riesgos	**89.24 %**	**Muy Buena**
6 Definir objetivos	93.71 %	Excelente
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	89.43 %	Muy Buena
8 Considerar el riesgo de corrupción	84.54 %	Muy Buena
9 Identificar, analizar y responder al cambio	89.28 %	Muy Buena
Actividades de control	**89.82 %**	**Muy Buena**
10 Diseñar actividades de control	88.35 %	Muy Buena
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	88.76 %	Muy Buena
12 Implementar actividades de control	92.35 %	Excelente
Información y comunicación	**85.97 %**	**Muy Buena**
13 Usar información de calidad	90.0 %	Excelente
14 Comunicar internamente	88.67 %	Muy Buena
15 Comunicar externamente	79.23 %	Aceptable
Supervisión	**87.27 %**	**Muy Buena**
16 Realizar actividades de supervisión	86.45 %	Muy Buena
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	88.08 %	Muy Buena
Total	**88.09 %**	**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 **del Instituto Coahuilense de 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:



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.

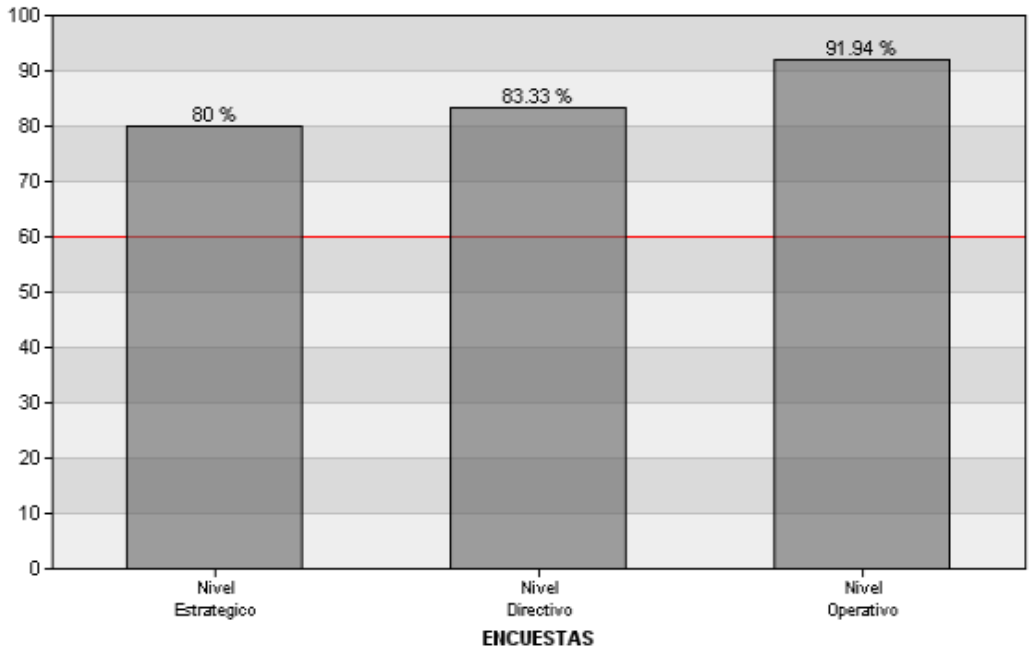
Además de contar con la:

- 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.

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 OPERATIVO" con el 91.94%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL ESTRATEGICO" con el 80.0%

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

COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL

- Sin propuestas

COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Sin propuestas

COMPONENTE 3.-ACTIVIDADES DE CONTROL

- Sin propuestas

COMPONENTE 4.-INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Sin propuestas

COMPONENTE 5.- SUPERVISIÓN

- Sin propuestas

B. **NIVEL DIRECTIVO**

COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL

- Ambiente de control
- Mejorar la comunicación interna
- Hacerlos del conocimiento del personal
- Implementar incentivos
- Hacerlo del conocimiento del personal
- Promoción y evaluación del personal
- Cumplir con la meta establecida en tiempo señalado
- El comité es consultivo y las áreas que lo conforman realizan acciones de vigilancia
- Estar actualizando conforme a nuevas asignaciones.
- Reuniones periódicas de seguimiento.
- Capacitación continua para la actualización del personal
- Realizar evaluación periódica al personal
- Llevar a cabo cada recomendación

COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- hacerlo del conocimiento del personal
- Tomar en cuenta aportaciones del personal
- hacerlo del conocimiento del personal de manera oportuna
- reuniones para ver el resultado del año en materia de análisis de riesgos
- Dar promoción al Código de Conducta
- Difundir los mecanismos de denuncia
- manual de procedimientos
- Capacitar al personal operativo.

COMPONENTE 3.-ACTIVIDADES DE CONTROL

- Implementar nuevas estrategias que permitan mejorar el control adecuado de las TICs
- Capacitar e involucrar a todo el personal el tema del control interno
- mayor presupuesto para tecnología

COMPONENTE 4.-INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Capacitación respecto a la aplicación de la normativa sobre Transparencia de la Información y Tratamiento de datos Personales

COMPONENTE 5.- SUPERVISIÓN

- Sin propuestas

C. **NIVEL OPERATIVO**

COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL

- Equilibrar las plantillas
- Cada área es responsable
- Contención emocional todo el personal
- Los objetivos promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Juntas semanales
- Indicaciones e información semanal a cada una de las áreas
- Mas difusión o capacitación
- Hacerlo conocer internamente.
- Evaluación semestral : responsable de ejecutarla recursos humanos - con los mandos superiores
- Asignación de actividades dentro del perfil del puesto .
- Dirección de capacitación
- Subdirección administrativa
- Personal
- Capacitaciones
- Todos cuentan con una copia y todo el personal la ejecuta
- Presupuesto para mejorar la infraestructura
- Cursos

COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Subdirección administrativa
- Dirección de programas federales
- Continuar con lo establecido
- Seguir las estrategias para poder llegar al cumplimiento y objetivo
- Contar con un manual
- Personal superior
- Dar seguimiento a las sugerencias y responsables las subdirecciones
- Seguimiento oportuno a quejas y sugerencias por parte del personal
- Actividades mensuales de detección de riesgos
- Distribución de actividades semanales
- Se monitorea trimestralmente

COMPONENTE 3.- ACTIVIDADES DE CONTROL

- Se realizan capacitación para el manejo de los tics y se asigna usuarios
- Seguimiento periódico
- Actualización a tiempo
- Distribución de actividades
- Se cuenta con una plataforma en la cual es información de áreas
- Subdirección administrativa

- Despacho de la titular
- Subdirección administrativa

COMPONENTE 4.-INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Despacho de la titular
- Jefa del despacho de la titular
- Se cuenta con buzón de sugerencias
- Actualización en tiempo y forma de bases de datos
- Medios de comunicación directos por áreas
- Personal superior
- Supervisión
- Autoevaluaciones periódicamente
- Seguimiento oportuno a lunes de reporte

COMPONENTE 5.-SUPERVISIÓN

- Autoevaluaciones periódicamente
- Seguimiento oportuno a líneas de reporte

V. COMENTARIOS

NIVEL DIRECTIVO

SUPERVISIÓN

- Cada área atiende lo propio independiente que haya un área responsable

VI. RECOMENDACIONES

Conforme al resultado global obtenido de la autoevaluación en el Instituto Coahuilense de las Mujeres de un **88.09. %** calificado como "Muy Buena", por arriba del nivel mínimo que es de 60%, el cual es susceptible de mejoras, a continuación, se presentan recomendaciones generales para su consideración:

Asegurar que se mantiene actualizada la normativa y base documental de la operación de la Institución, realizando además la revisión y equilibrio de las cargas de trabajo del personal. Se debe asegurar de que personal que desempeña alguna función en la Institución los conozca y tenga acceso a ellos.

Considerar acciones de capacitación enfocadas a fortalecer la competencia del personal para desempeñar el cargo conferido, así como relación a las normas de conductas éticas y enfocado a concientizarlo de la importancia y el impacto en el Control Interno de la Institución.

Realizar un análisis de riesgos efectivo, requiere del involucramiento de los Titulares de área y su equipo de trabajo. De igual manera, se deben considerar en su caso aquellos cambios en la Institución, que, de no realizarse de una manera planificada, pudieran impactar en logro de objetivos.

Establecer los mecanismos para una adecuada comunicación interna y externa, asegurando que la información que se maneja sea de calidad, confiable, completa y en tiempo Para el adecuado funcionamiento del Sistema de Control Interno, se requiere que el personal se mantenga informado de las acciones que se realizan en la institución.

Además, la Institución debe asegurar que se evalúe el control interno y se establezcan acciones de mejora de los procesos propios de la Institución, enfocados al cumplimiento de los objetivos.

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.