

# **INFORME DE AUTOEVALUACIÓN**



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
DE SAN PEDRO COAHUILA  
(ITSSPC)**

**DICIEMBRE 2022**



# INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



## CONTENIDO

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO.....</b>	<b>5</b>
	A. CALIFICACIÓN GLOBAL DEL CONTROL INTERNO	
	B. RESULTADOS POR COMPONENTE Y POR PRINCIPIO DE CONTROL	
	C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD	
<b>IV.</b>	<b>PROPUESTAS .....</b>	<b>10</b>
	A. NIVEL ESTRATÉGICO	
	B. NIVEL DIRECTIVO	
	C. NIVEL OPERATIVO	
<b>V.</b>	<b>COMENTARIOS.....</b>	<b>19</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>20</b>
<b>VII.</b>	<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>20</b>



# 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 Instituto Tecnológico Superior de San Pedro 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 **el Instituto Tecnológico Superior de San Pedro Coahuila**, se realizó el día **15 de Noviembre de 2022** a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación **39 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	6	6
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 ITSSPC, acerca del proceso de Autoevaluación de Control Interno, a través de reunión virtual y proporcionó las claves para su acceso, dando seguimiento hasta su conclusión.





# INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



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 Tecnológico Superior de San Pedro 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

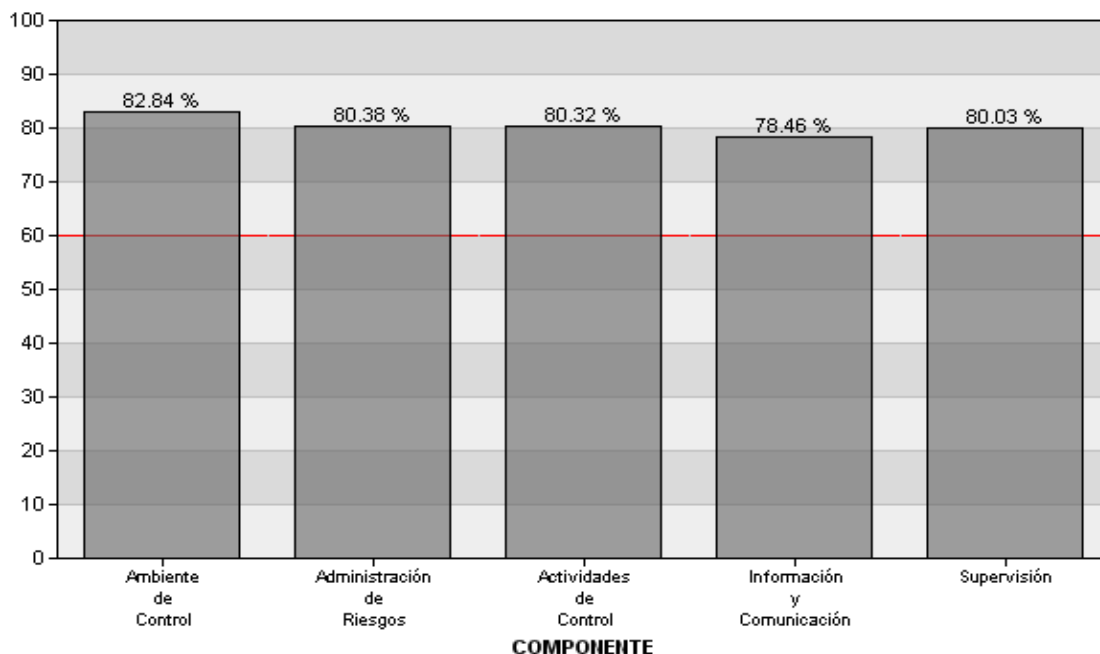
Los resultados globales del proceso de autoevaluación del Control Interno aplicado en el **Instituto Tecnológico Superior de San Pedro Coahuila**, corresponden a las autoevaluaciones de **39 Servidores Públicos** de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo.



## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	82.84 %	Muy Buena
Administración de Riesgos	80.38 %	Muy Buena
Actividades de Control	80.32 %	Muy Buena
Información y Comunicación	78.46 %	Aceptable
Supervisión	80.03 %	Muy Buena
<b>TOTAL</b>	<b>80.41 %</b>	<b>Muy Buena</b>



La calificación global del Instituto Tecnológico Superior de San Pedro Coahuila se valoró con 80.41 % calificado como "Muy Buena", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

### Aspectos destacables:

- El componente **Ambiente de control** (Más Alto) fue calificado como "Muy Buena" y representa el **82.84%** de la valoración
- Por otro lado, el componente **Información y comunicación** (Más Bajo) fue calificado como "Aceptable" y representa el **78.46%**.

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 **80.58-92.41%**.

**TABLA DE GRADO DE CUMPLIMIENTO**

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
<b>Ambiente de control</b>	<b>82.84 %</b>	<b>Muy Buena</b>
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	84.18 %	Muy Buena
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	84.0 %	Muy Buena
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	83.92 %	Muy Buena
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	81.32 %	Muy Buena
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	80.77 %	Muy Buena
<b>Administración de riesgos</b>	<b>80.38 %</b>	<b>Muy Buena</b>
6 Definir objetivos	82.56 %	Muy Buena
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	81.51 %	Muy Buena
8 Considerar el riesgo de corrupción	77.98 %	Aceptable
9 Identificar, analizar y responder al cambio	79.48 %	Aceptable
<b>Actividades de control</b>	<b>80.32 %</b>	<b>Muy Buena</b>
10 Diseñar actividades de control	79.65 %	Aceptable
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	80.0 %	Muy Buena
12 Implementar actividades de control	81.32 %	Muy Buena
<b>Información y comunicación</b>	<b>78.46 %</b>	<b>Aceptable</b>
13 Usar información de calidad	80.18 %	Muy Buena
14 Comunicar internamente	79.19 %	Aceptable
15 Comunicar externamente	76.0 %	Aceptable
<b>Supervisión</b>	<b>80.03 %</b>	<b>Muy Buena</b>
16 Realizar actividades de supervisión	79.67 %	Aceptable
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	80.38 %	Muy Buena
<b>Total</b>	<b>80.41 %</b>	<b>Muy Buena</b>





## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



### 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 Tecnológico Superior de San Pedro Coahuila** existen niveles muy claros de responsabilidad soportados con una estructura orgánica, los cuáles desde sus distintos ámbitos contribuyen al Control Interno Institucional.

Donde:



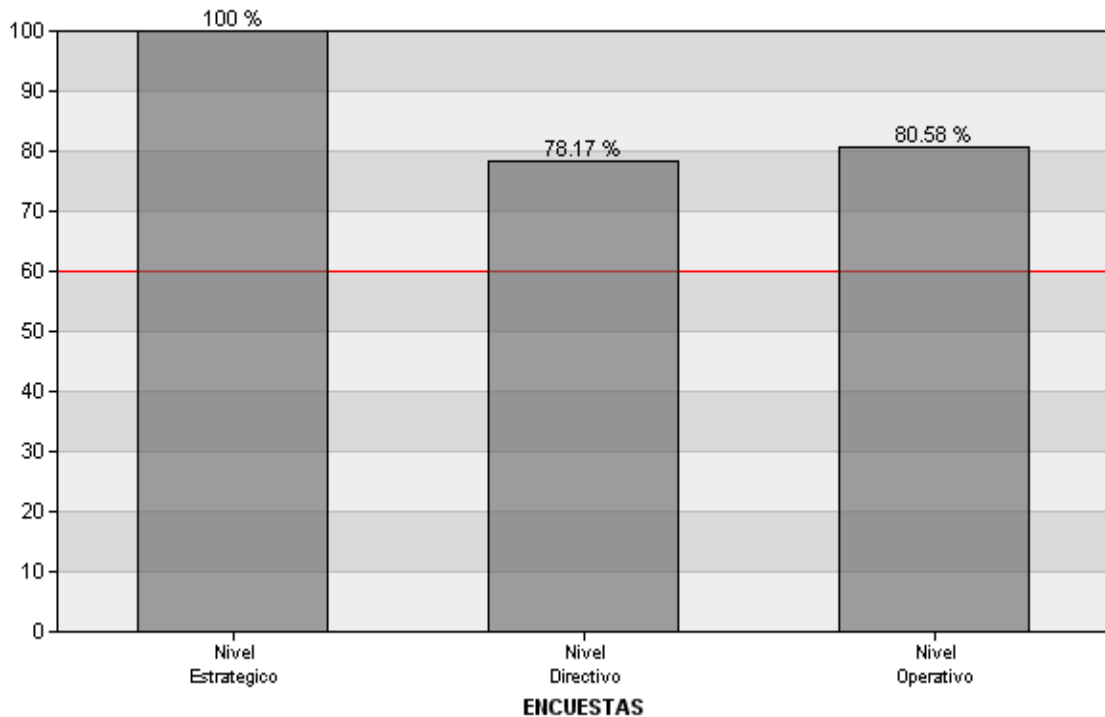
Todo el personal de la institución es responsable de que existan controles adecuados y suficientes para el desempeño de sus funciones específicas, los cuales contribuyen al logro eficaz y eficiente de sus objetivos, de acuerdo con el Modelo establecido.

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 100.0%" mientras que la calificación menor correspondió al nivel " NIVEL OPERATIVO" con el 80.58%.

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

#### IV.PROPUUESTAS

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

- Cursos de programación neurolingüística, manejo de inteligencia emocional/recursos humanos
- Entregar mediante oficio las observaciones de las áreas de oportunidad después de las reuniones de COCODI
- Actualizar la carta compromiso de los servidores públicos/comité de coco di y recursos humanos
- Actualización de la estructura organizacional/recursos humanos



# INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



## ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Capacitación de la matriz de administración de riesgos institucionales/recursos humanos
- Medición de indicadores /planeación
- Capacitación de conflictos de interés / recursos humanos
- Capacitación de la matriz de análisis de riesgos institucionales y actualización de manual de procedimientos/planeación

## ACTIVIDADES DE CONTROL

- Capacitación de detección de riesgos institucionales/recursos humanos y planeación
- Sistema de administración de recursos humanos/recursos humanos

## INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Boletín de control interno/comité de control interno
- Implementación de grupos de WhatsApp/jefaturas de departamento

## SUPERVISIÓN

- Difusión de los reportes de autoevaluación para análisis por comité /comité de control interno
- Capacitación de herramientas de calidad/recursos humanos y calidad

## B. NIVEL DIRECTIVO

### AMBIENTE DE CONTROL

- Continuamente capacitar y habilitar a los funcionarios a las necesidades del servicio
- Difusión de cada uno de ellos.
- Importante promover en el personal directivo las habilidades gerenciales y manejo de conflictos respetando el apego a la estructura
- Involucrar a más personal para generar mayor conciencia
- Organizar mejor las capacitaciones en cuanto a los tiempos, es decir que no sean en periodos de cierre de semestre que hay más carga de trabajo sino por ejemplo en enero que no hay alumnos.
- Plasmar en el contrato los mecanismos y clausulas
- Proporcionar cada uno de ellos al personal.
- Publicar en el tablero de avisos el reporte o resultado de los informes
- Reforzar la difusión de todos los instrumentos al alcance en la materia
- Sin propuestas
- Valorar siempre las condiciones y generar las adaptaciones estructurales para brindar un mejor servicio

### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Analizar mejor cada uno de los riesgos
- Aviso en pantallas institucionales
- Difundir de forma permanente las disposiciones y programas anticorrupción
- Difusión de cada una de la evidencia.



# INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



- Medir los indicadores y trazar metas de acción de forma inmediata de mediano y largo plazo
- Tomar toda la institución mayor conciencia de los riesgos hacia la institución
- Utilizar medios electrónicos y plataformas que agilicen e integren al personal para comunicar los cambios y las mejoras

## ACTIVIDADES DE CONTROL

- Contratar más personal para el área de tics y así solventar las necesidades del instituto.
- Que todo el personal de cada unidad administrativa conozca en donde se encuentran sus políticas, manuales, lineamientos y otros documentos de naturaleza similar
- Actualizar el marco de referencia sobre esta manera de forma continua
- Definir mejor las responsabilidades en el manual de organización.
- Continuamente actualizar plataformas y estrategias digitales
- La supervisión y control permanente por parte de la planta directiva al trabajo cotidiano

## INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Seguir impulsando los medios digitales para establecer canales de información
- Implementar cursos de formación de habilidades de investigación y metodología de la información
- Información a través de las redes sociales y pantallas
- Ampliar la reglamentación en materia de uso de medios electrónicos y su validez para establecer información legal y oportuna
- Difusión de los buzones de ética
- Difusión del procedimiento en la página institucional.

## SUPERVISIÓN

- Revisiones en el cumplimiento de los términos establecidos en el contrato a los servicios tercerizados.
- Realizar un plan de trabajo para evaluar problemas y corregir las deficiencias
- Desarrollar equipos de auditores y continuamente realizar estos ejercicios de auditoría
- Sin propuestas
- Que al tiempo que se corrija una deficiencia, se capacite al personal para evitar que suceda nuevamente la falla

## C. NIVEL OPERATIVO

### AMBIENTE DE CONTROL

- Actualización de los documentos y actualización en el sitio del sistema de gestión integral/recursos humanos, desarrollo académico, calidad.
- Informar a través de boletines al personal de los avances del Pat
- Premiar la puntualidad y asistencia
- Micrositio de control interno
- Capacitaciones en materia de integridad para todo el personal.
- Difusión de los manuales de organización y procedimientos.
- Manual de organización, programa de trabajo y asignación de tareas (Pat)
- Capacitaciones en tema de integridad para el personal.
- Gestión de prestación para el personal directivo, quinquenio, despena, premiar la puntualidad y



## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



asistencia

- Capacitación en materia de la integridad
- Sección de prestación para directivos con quinquenio y despensa
- Posibilidad de hacer un micro sitio con los documentos de control interno
- Gestión de prestación para directivos por quinquenio y despensa para personal administrativo , premiar la puntualidad y asistencia
- Capacitación por el personal directivo en materia de integridad, manejo de emociones y el responsable de ejecutarlas el área de recursos humanos
- Análisis de puesto - área de recursos humanos
- Manual de organización - recursos humanos
- Manual de procedimientos - planeación
- Capacitación para el personal directivo en materia de integridad, manejo de emociones y quien es el responsable de ejecutarla el área de recursos humanos
- Actualización de manuales y responsable de ejecutarlas es Rh organización y procedimientos planeación
- Capacitación al personal directivo en materia de integridad, manejo de emociones.
- El responsable de ejecutarlas el área de recursos humanos
- Análisis de puesto responsable el área de recursos humanos
- Demostrar compromiso con la competencia profesional.
- Capacitación para el personal en general en materia de integridad, manejo de emociones, responsable de ejecutarlas: área de recursos humanos
- Actualización de manuales y de indicadores de desempeño- área de calidad- área de recursos humanos
- Capacitaciones programación neurolingüística
- Manejo de inteligencia emocional
- Responsable de ejecutarla recursos humanos.
- Ejecutarlas el depto. Calidad y depto. de recursos humanos.
- Capacitación al perfil deseable- área de recursos humanos
- Análisis de puesto, responsable de recursos humanos.
- Capacitación de integridad, o capacitación de programación neurolingüística, y el responsable podría ser el área de RR.HH.
- Análisis de puesto, responsable Rh
- Manuales de desempeño, responsables áreas de calidad y recursos humanos.
- Una capacitación de integridad, capacitación de programación neurolingüística, responsable de su ejecución área de recursos humanos
- Implementar la información día del administrativo respe: Rh
- Actualización de manuales/recursos humanos, planeación
- Capacitación para el personal directivo en materia de integridad, manejo de emociones/recursos humanos
- Actualización de manuales, responsable de ejecutarlas el departamento de recursos humanos y el departamento de planeación
- Capacitación para el personal directivo en materia de integridad, manejo de emociones responsable de ejecutarlas el departamento de recursos humanos
- Implementación la celebración del día del administrador responsable recursos humanos



## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



- Una capacitaciones en tema de integridad manejo de emociones para el personal directivo respe: Rh
- Análisis de puesto para revisar la carga de trabajo del personal. Responsable: recursos humanos.
- Capacitación en materia de integridad, programación neurolingüística, manejo de inteligencia emocional.
- Actualización de manuales cada dos años, y actualización del organigrama.
- Análisis de puesto para revisar de trabajo del personal/ recursos humanos
- Capacitación de materia de integridad, programación neurolingüística, capacitación del manejo de inteligencia emocional. Responsable: área de recursos humanos y comité de ética.
- Revisión y actualización de los documentos mencionados en la evidencia; con alcance hasta el sí.
- Capacitación en materia de integridad, programación neurolingüística, manejo de inteligencia emocional.
- Actualización del organigrama, actualización de los manuales cada dos años, responsable: recursos humanos y planeación
- Actualización de los documentos y el llenado de los mismos, actualización en el sitio del sí responsables: recursos humanos, desarrollo académico, calidad.
- Análisis de puesto para evaluar la carga del personal. Responsable: recursos humanos
- Actualización de los documentos y el llenado de los documentos y actualización en el sitio del sistema de gestión integral. Responsables: recursos humanos, desarrollo académico, calidad.
- Capacitación en: valores, materia de integridad, programación neurolingüística, capacitación en manejo de inteligencia emocional.
- Actualización de los manuales cada dos años y actualización del organigrama responsables: recursos humanos y planeación.
- Análisis de puestos para revisar la carga de trabajo de personal.
- Capacitación de integridad, programación neurolingüística, manejo de inteligencia emocional/ recursos humanos
- Capacitaciones en tema de integridad para el personal una capacitación de programación neurolingüística; responsable; recursos humanos
- Actualización de manuales y de indicadores de desempeño respe: calidad y recursos humanos
- Actualización de los manuales cada 2 años,
- Crear un micro sitio con documentos del control interno
- Micrositio con los documentos de control interno
- Gestión de prestación para directivos por quinquenio y despensa. Premiar la puntualidad y asistencia.
- Función de prestación para directivos y despensa, reconocer al mejor empleado, estímulo de puntualidad y asistencia
- Análisis de puesto y evaluación del personal
- Materia de integridad
- Considerar para directivos quinquenio y despensa, estímulo de puntualidad y asistencia
- Actualización de los documentos y llenado y actualización en el sitio del sistema integral. Responsables: recursos humanos y desarrollo académico.
- Promover más los códigos de conducta que se tienen activos para la institución.
- Capacitación de valores y de integridad , programación, manejo emocional.
- Es importante considerar una actualización, y hacerlos públicos y difundir los nuevos cambios
- Reuniones trimestrales del comité de control y desempeño
- Promover los procedimientos de promoción de personal. Podría ser el área de recursos humanos



## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



- La posibilidad de hacer un micro sitio con los documentos de control interno
- Gestión de prestación para directivos o quinquenio, premiar la puntualidad y asistencia, vales de despensa

### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Análisis de mejora del procedimiento
- Capacitación en análisis de riesgos institucionales
- Difusión del programa de difusión y desarrollo
- No sabría describir un proceso o acción de mejora para este apartado
- Promover el uso del buzón de quejas y sugerencias.
- Buscar herramientas tecnológicas que faciliten la integración de la matriz, reforzar el entendimiento pleno del instrumento
- Comunicar y hacer entendidos a todas las áreas del instituto. Todas las áreas
- Identificar los riesgos asociados al cumplimiento de los objetivos
- Capacitaciones página institucional, buzón de quejas
- Tener capacitación en análisis de riesgos
- Análisis de mejora de los procedimientos
- Idéntica, analizar y responder al cambio, análisis de mejora de los procedimientos
- Análisis de procedimiento para identificar los riesgos en el proceso, capacitación en conflictos de interés. Responsable: recursos humanos
- Actualización a manual de procedimientos responsable: planeación.
- Análisis por procedimiento para identificar los riesgos en el proceso, capacitación en conflictos de interés.
- Análisis de procedimiento para identificar los riesgos en el proceso, capacitación en conflictos de interés.
- Análisis por procedimiento para identificar los riesgos en cada proceso, una capacitación en conflictos de interés. Responsable: recursos humanos, responsable de cada procedimiento
- Una capacitación de la matriz de análisis de riesgos institucionales. Responsable: área de planeación
- Análisis por procedimiento para identificar los riesgos en el proceso, capacitación en conflictos de interés.
- A través de reuniones de área garantizar la difusión y comunicación responsables direcciones subdirecciones y jefaturas de departamento
- Una capacitación en conflicto de interés por proceso res: Rh y planeación
- Establecer reuniones por área o de departamento para conocer los objetivos institucionales. Res: jefaturas de departamento
- Capacitación en conflictos de interés por proceso/ recursos humanos y planeación
- Difundir los objetivos institucionales, responsable área de planeación.
- Actualización al manual de procedimientos/área de planeación.
- Capacitación en conflictos de interés por proceso responsable recursos humanos y planeación.
- Capacitación en conflictos de interés por proceso - recursos humanos y planeación
- Capacitación de la matriz de análisis de riesgos institucionales - área de planeación
- Implementación de grupos de wasap para incrementar la comunicación
- Capacitación en conflictos de interés por proceso planeación y recursos humanos para ejecutarlo





## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



- Capacitación de la matriz de análisis de riesgos institucionales
- Capacitación en análisis de riesgos
- Tener capacitaciones en análisis de riesgos institucionales
- Mayor difusión de los cambios o información importante para el personal
- Mayor difusión al personal sobre los objetivos institucionales
- Difusión del programa institucional de innovación y desarrollo.
- Mayor difusión al personal de la planeación estratégica

### ACTIVIDADES DE CONTROL

- Mantenimiento continuo de tics y revisión periódica de software que implementa la institución
- Revisión a los procedimientos para identificar riesgos
- Mantenimiento continuo de tics, y revisión periódica de software que imprenta la institución
- Capacitación de los mecanismos electrónica de manera periódica
- Crear una arquitectura de información que de soporte a las metas de la institución.
- Actualización de la normatividad de los manuales
- Actualización de reglamentos y de manuales y corresponde al área de Rh y planeación
- Coordinación de infraestructura de tecnologías de la información
- Estructura organizacional planeación es responsable
- Actualización de manuales y de estructuras organizacional responsable recursos humanos y planeación
- Actualización del reglamento y de manuales responsable área de recursos humanos y planeación.
- Realizar un programa de trabajo de las tics responsable la coordinación de infraestructura de tecnologías de la información
- Establecer dos auditorías internas por año, área responsable calidad
- Ampliar el plan de mantenimiento anual en tics/ coordinador de infraestructura de telecomunicaciones y tecnologías de la información.
- Actualización del reglamentos y de los manuales de procedimientos y organización.
- Ampliar el plan de mantenimiento anual en tics, responsable coordinador de infraestructura de telecomunicaciones y tecnologías de la información
- Actualización del reglamento y de manuales de procedimiento y de organización, responsable recursos humanos.
- Actualización de los mecanismos electrónicos de manera periódica, ampliar el plan de mantenimiento anual en tics, responsable coordinador de infraestructura telecomunicaciones y tecnologías de la información.
- Responsable depto. Calidad.
- Establecer al menos 2 auditorías internas por año- área de calidad
- Realizar un programa de trabajo de tics/ coordinación de infraestructura de tecnologías de la información
- Actualizaciones de manuales y de estructura organización responsable recursos humanos y planeación
- Realizar un programa de trabajo de las tics responsable coordinación de infraestructura de tecnologías de la información
- Actualización de reglamentos y manuales responsable recursos humanos y planeación
- Actualización del reglamento y los manuales de procedimiento y de organización





## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



- Ampliar el plan de mantenimiento anual- coordinador de infraestructura y telecomunicaciones y tecnología de la información
- Realizar un programa de trabajo de las tics respe: coordinación de infraestructura de tecnología de la información.
- Actualización periódica de los mecanismos electrónicos y/o sistematizados.
- Responsable: coordinación de infraestructura de comunicaciones y tecnologías de la información.
- Actualización periódica de los mecanismos electrónicos y/o sistematizados/ coordinación de infraestructura de comunicaciones y tecnologías de la información
- Revisión y actualización de la evidencia documental, recursos humanos y planeación
- Permisos y restricciones asignados a usuarios para adquisición de tics, desarrollo de software y mantenimiento de tics. Actualización periódica de los sistemas de acceso, o sistematizarlos a través de la coordinación cita de este instituto
- Actualización periódica de los mecanismos electrónicos y sistematizados.
- Actualización de la evidencia documental. Responsable: recursos humanos, planeación.
- Actualización periódica de los mecanismos electrónicos y o sistematizados responsable: coordinación de infraestructura de comunicaciones y tecnologías de la información.
- Ampliar el plan de mantenimiento anual tics ; responsable: el coordinador de infraestructura y comunicaciones y tecnología de la información.
- Actualización del reglamento y de los manuales de procedimiento y de organización
- Actualización de los mecanismos electrónicos de manera periódica
- Diseñar actividades para los sistemas de información, actualización de los mecanismos electrónicos de manera periódica
- Procedimientos para asegurar el adecuado funcionamiento de los sistemas (tics) área de tics del instituto
- Mayor frecuencia de actualización de los proceso que se consideren obsoletos, áreas involucradas
- Actualización de los mecanismos electrónicos de forma periódica
- Diseñar actividades de control interno, análisis de mejora en los procedimientos
- No sabría describir un proceso o acción de mejora para este apartado
- Manual de organización, manual de procedimiento, reglamento interno y de condiciones generales de trabajo, y organigrama
- Revisión y actualización de la evidencia documental. Responsables: planeación y recursos humanos
- Actualización periódica de los organizamos electrónicos o empatizados. Responsable: la coordinación de infraestructura de comunicaciones y tecnología de la información.

### INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Comunicar internamente, información implementar como medio oficial wasap para agilizar información
- Comunicar internamente, implementar como medio oficial el uso del wasap para agilizar la información
- No sabría describir un proceso o acción de mejora para este apartado
- Reuniones de revisión de indicadores semestralmente
- Reuniones para analizar los avances de los indicadores por áreas responsable : jefe directo
- La implementación de un micrositio con la base documental de la norma del control interno y mayor di fusionen los objetivos del programa anual de trabajo responsable: comité de control interno.
- Comunicar internamente información, implementar como medio oficial el WhatsApp para agilizar.
- Implementar como medio oficial el WhatsApp para agilizar información



## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



- Comunicar internamente ,implementar como medio oficial el chat up como medio oficial
- Difundir los medios de comunicación interna respe: recursos humanos, planeación, académicos, vinculación y dirección comité de ética
- Reuniones para analizar los avances de los indicadores por áreas. Responsable: jefe directo.
- Reuniones periódicas por subdirección para evaluar los indicadores y proponer estrategias.
- Implementación de un micro sitio con la base documental de la norma del control interno. Responsable: comité de control interno.
- Implementación de un microsítio con la base documental de la norma de control interno./ comité de control interno institucional.
- Reuniones para evaluar los avances de los indicadores y evaluar las propuestas, reuniones periódicas por área. Responsables: jefe directo de cada área.
- La implementación de un microsítio con la base documental de la norma de control interno. Responsable: comité de control interno
- Reuniones para analizar los avances de los indicadores por área, jefe directo.
- Difusión avances del programa anual de trabajo a toda la estructura organización responsable de comité de coco di
- Dar a conocer los resultados de las auditorías internas y externas para proponer estrategias de mejora continua- área de calidad y planeación
- Difundir los medios de comunicación interna- comité de ética, área de recursos humanos,planeacion,area académica, vinculación y dirección
- Difundir los medios de comunicación interna, área responsable comité de ética, Rh, planeación, académico, vinculación y dirección.
- Difundir los medios de comunicación interna, responsable recursos humanos, planeación y dirección.
- Difundir información por parte del comité de ética para hacer alguna denuncia responsable comité de ética
- Implementación como medio oficial el WhatsApp para agilizar información
- Valoración de análisis de indicadores para conocer estrategias
- Comunicar internamente, implementar de manera formal los grupos de watts app
- La utilización de la red tecnológica como WhatsApp
- Reuniones de análisis de indicadores para proponer estrategias.
- Implementar grupos de WhatsApp
- Difusión de los objetivos del programa anual de trabajo
- Capacitación al personal , para evitar actos de corrupción
- Mayor di fusionen los objetivos del programa anual de trabajo

### SUPERVISIÓN

- Definir un calendario de auditorías internas
- Programas de acciones de mejora, capacitación al personal
- Capacitación al personal en conflictos de interés
- Realización de auditorías internas por el comité de control interno
- Realización de auditorías internas
- Definir revisiones por lo menos dos veces al año para revisar auditorías internas
- Reunión para el analizar el problema y una capacitación del área de calidad



# INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



- Capacitación de herramientas de calidad/recursos humanos y calidad
- Una capacitación de evidencia de calidad, responsable área de recursos humanos y calidad
- Comunicar los resultados de las autoevaluaciones y de las auditorías, áreas responsables Rh y calidad
- Comunicar los resultados de las evaluaciones y de las auditorías internas y externas.
- Comunicar resultados de autoevaluaciones y de las auditorías internas y externas, responsable recursos humanos y calidad.
- Comunicar los resultados de las autoevaluación y de las auditorías internas y externas/calidad y recursos humanos
- Comunicar los resultados de las autoevaluaciones y de las auditorías internas y externas- área de calidad y recursos humanos
- Realizar revisiones y auditorías internas de manera semestral, responsable: sistema de gestión integral
- Auditorías y versiones semestralmente sistema de calidad
- Realización de auditorías internos por el comité de control responsable el sistema de calidad
- Seguimiento al buzón y denuncias semestralmente responsable. Comité de ética
- El comunicado de resultados de autoevaluaciones y auditorías internas y externas res: calidad y Rh
- Establecer un seguimiento de líneas de reporte a la alta dirección responsable: cada jefatura de departamento
- Realizar reunión con subdirección, capacitación de herramientas de calidad
- Fomentar que se lleven a cabo auditorías internas por semestre, definir al menos dos periodos en el año para realizar auditorías internas
- Definir 2 periodos en el año para realizar auditorías internas
- Reuniones por subdirección para analizar
- No sabría describir un proceso o acción de mejora para este apartado.

## V. COMENTARIOS

### NIVEL ESTRATEGICO

- No hay comentarios

### NIVEL DIRECTIVO

- No hay comentarios.

### NIVEL OPERATIVO

- No hay comentarios



# INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



## VI. RECOMENDACIONES

Conforme al resultado global obtenido de la autoevaluación en el Instituto Tecnológico Superior de San Pedro Coahuila de un **80.41 %** calificado como "Muy Buena", 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, sin embargo, se observa **disminución en el resultado en 4.43 puntos porcentuales** respecto al año anterior, por lo que se encuentra en una etapa de mantenimiento y mejorar todo aquello realizado considerando:

- 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.
- Responder a los cambios en la Institución de una manera planificada, buscando no afectar el cumplimiento de los objetivos.
- 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.
- 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.

## 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.