

INFORME DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO (SECI)

**AUTOEVALUACIÓN
CONSEJO ESTATAL DE CIENCIA Y
TECNOLOGÍA.
(COECYT)**

JUNIO 2018

CONTENIDO

I.	NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN.....	3
II.	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	
III.	PROPUESTAS	8
	A. NIVEL ESTRATÉGICO	
	B. NIVEL DIRECTIVO	
	C. NIVEL OPERATIVO	
IV.	COMENTARIOS.....	13
V.	RECOMENDACIONES.....	14
VI.	CONCLUSIÓN.....	16

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

I. NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

La autoevaluación de control interno efectuada en el **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)**, se realizó el día **19 de Junio de 2018** a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de **20** 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 del **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)**, permitió conocer la aplicación del control interno detallado cada uno de los componentes, dando cumplimiento a la muestra requerida del personal como se menciona a continuación:

NIVEL	ENCUESTAS	
	REQUERIDAS	CONCLUIDAS
ESTRATEGICO	1	1
DIRECTIVO	7	7
OPERATIVO	12	12

Al realizar la autoevaluación del control interno en el **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)**, 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 sesiones de difusión al personal del **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)**, compartiendo los nuevos conceptos, componentes y elementos del Sistema de Control Interno, presentar el Sistema de Evaluación de Control Interno (SECI), así como 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 del **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)**. 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 **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)**, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

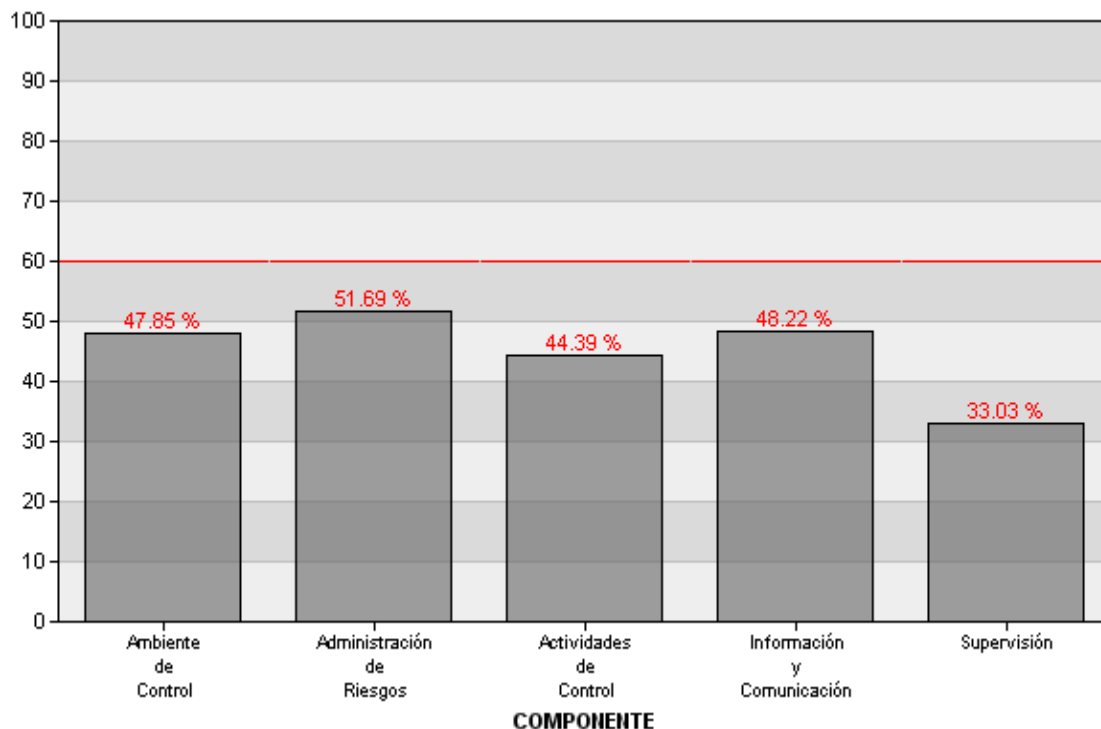
II. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

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 **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)**, corresponden a las autoevaluaciones de **20** Servidores Públicos de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	47.85 %	Deficiente
Administración de Riesgos	51.69 %	Deficiente
Actividades de Control	44.39 %	Deficiente
Información y Comunicación	48.22 %	Deficiente
Supervisión	33.03 %	Deficiente
TOTAL	45.04 %	Deficiente



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

La calificación global en el **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)**, se valoró con **45.04%** calificado como "Deficiente", por debajo del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

Aspectos destacables:

- El componente Administración de riesgos (más alto) fue calificado como "Deficiente" y representa el **51.69%** de la valoración.
- Por otro lado, el componente Supervisión (más bajo) fue calificado como "Deficiente" y representa el **33.03%**.

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.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

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 **29.71 – 71.00 %**.

TABLA DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	47.85 %	Deficiente
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	54.34 %	Deficiente
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	49.41 %	Deficiente
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	58.82 %	Deficiente
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	45.26 %	Deficiente
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	31.43 %	Deficiente
Administración de riesgos	51.69 %	Deficiente
6 Definir objetivos	71.0 %	Aceptable
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	38.89 %	Deficiente
8 Considerar el riesgo de corrupción	44.06 %	Deficiente
9 Identificar, analizar y responder al cambio	52.82 %	Deficiente
Actividades de control	44.39 %	Deficiente
10 Diseñar actividades de control	43.45 %	Deficiente
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	40.78 %	Deficiente
12 Implementar actividades de control	48.95 %	Deficiente
Información y comunicación	48.22 %	Deficiente
13 Usar información de calidad	47.37 %	Deficiente
14 Comunicar internamente	46.87 %	Deficiente
15 Comunicar externamente	50.43 %	Deficiente

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

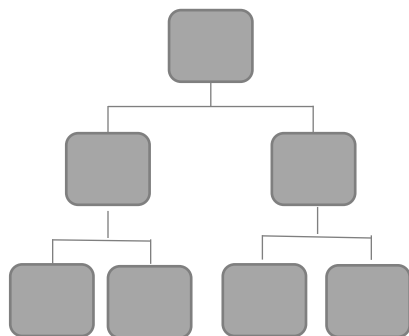
Supervisión	33.03 %	Deficiente
16 Realizar actividades de supervisión	36.36 %	Deficiente
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	29.71 %	Deficiente
Total	45.04 %	Deficiente

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 **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)**, existen niveles muy claros de responsabilidad soportados con una estructura orgánica, los cuáles desde sus distintos ámbitos contribuyen al Control Interno Institucional.

Donde:



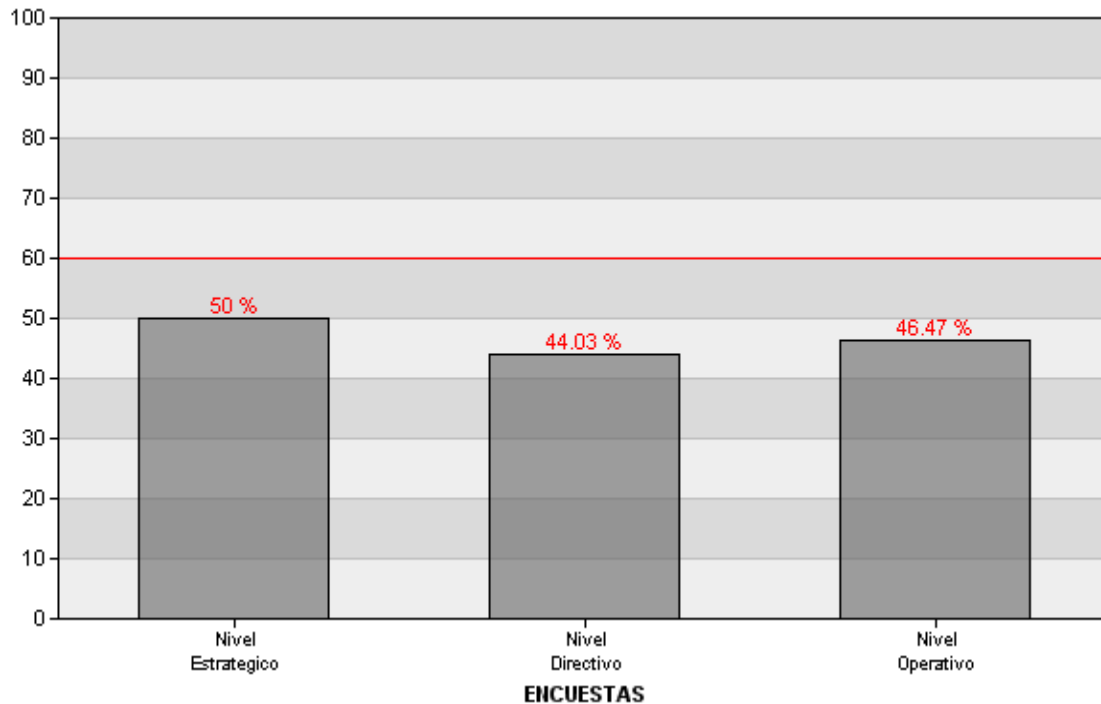
Estratégico: Lograr la misión, visión, objetivos y metas institucionales.

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 y supervisado por el Comité de Control Interno designado por el Titular de la Institución.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



El nivel de responsabilidad valorado con mayor grado de cumplimiento fue el "Nivel Estratégico" con el **50.00%**, mientras que la calificación menor correspondió al "Nivel Directivo" con el **44.03%**.

Podemos observar que los tres niveles evaluaron el cumplimiento de los componentes y principios aplicables de la siguiente manera: Nivel Estratégico se calificó como "Deficiente" con un **50.00%**, el Nivel Directivo se calificó como "Deficiente" con un **44.03%** y el Nivel Operativo se calificó como "Deficiente" con un **46.67%**.

III. PROPUESTAS

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

A. NIVEL ESTRATEGICO

COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL

- 1.1. Actualizar la normatividad aplicable (código de ética, manuales de organización y procedimientos, reglamento interior, estatuto jurídico) realizar talleres y capacitaciones en materia de prevención de la corrupción.
- 1.2. Realizar las evaluaciones necesarias en materia de control interno, para detectar las

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

debilidades y/o deficiencias del control interno en la institución.

- 1.3. Revisar de manera continua las responsabilidades de los servidores públicos para valorar el desempeño de sus obligaciones de manera adecuada.
- 1.4. Incrementar la estructura organizacional, con la finalidad de poder planear, ejecutar y tener un control más efectivo de las distintas actividades que realiza la entidad.

COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- 2.1. Elaborar los documentos necesarios para poder identificar los riesgos en la entidad.
- 2.2. Revisar de manera continua los términos específicos y medibles del programa operativo anual y en su caso realizar las modificaciones correspondientes.
- 2.3. Detectar de manera oportuna y continua los factores de riesgo, para identificar los riesgos de corrupción, fraude, abuso, desperdicio, etc.
- 2.4. Analizar y dar respuesta a los cambios identificados y a los riesgos asociados con los mismos, con el propósito de mantener un control interno apropiado.

COMPONENTE 3.- ACTIVIDADES DE CONTROL

- 3.1. Elaborar un programa con las actividades de control, las cuales deberán ser responsabilidad de los servidores públicos cumplirlas.
- 3.2. Actualizar y en su caso capacitar nuevamente a todo el personal sobre este sistema informático.

COMPONENTE 4.- INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- 4.1. Mejorar las líneas de reporte del personal, líneas éticas o de denuncia y tener un acercamiento por parte de la coordinación administrativa y operativa con los servidores públicos, con la finalidad de poder entregar información de calidad.
- 4.2. Mantener una información de calidad con las partes externas y mejorar los mecanismos de comunicación con las partes externas.

COMPONENTE 5.- SUPERVISIÓN

- 5.1. Elaborar lineamientos y manuales donde se establezcan los procedimientos y los medios para tener un adecuado cumplimiento en materia de control interno, incorporar evaluaciones.
- 5.2. Documentar los problemas de control interno y poner en práctica y documentar de forma oportuna las acciones para corregir las debilidades y deficiencias del control interno.

B. NIVEL DIRECTIVO

COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL

- 1.1. Llevar a cabo reuniones, al menos una por semana.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

- 1.2. Llevar a cabo una actualización del Manual de organización de acuerdo a la estructura orgánica actual.
- 1.3. Implementar revisiones en cada área para medir el cumplimiento de sus responsabilidades.
- 1.4. Llevar a cabo un programa de promoción de la integridad y prevención de la corrupción.
- 1.5. Mejorar el diseño, implementación y operación del control interno de la institución.
- 1.6. Elaborar manuales y procedimientos de control interno.
- 1.7. Evaluación periódica al personal.
- 1.8. Diagnóstico del ambiente laboral de la institución.
- 1.9. Desarrollar un sistema de evaluación de personal de cumplimiento cualitativo y cuantitativo.
- 1.10. Mas difusión de lo que hace el control interno.
- 1.11. Diseño y seguimiento de documentos y estrategias de control interno.
- 1.12. Se propone No contratar al personal que no acredite los exámenes de manera satisfactoria.
- 1.13. Realizar un nuevo documento de perfil de puestos. Implementar evaluaciones de desempeño cada 6 meses. Establecer procedimientos de selección, capacitación e incentivos de personal.
- 1.14. Incluir todas las actividades en el manual de operación. El organigrama no tiene sentido porque los niveles de sueldo no corresponden a los niveles de responsabilidad. Mejorar la descripción de puestos.

COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- 2.1. Disminuir el número de programas y dejar los de mayor impacto. Mejoras en los indicadores.
- 2.2. Mejorar la comunicación con todos los departamentos para que se sientan incluidos.
- 2.3. Capacitación en temáticas de ética.
- 2.4. Mejorar el manejo de activos fijos.
- 2.5. Cursos y/o talleres sobre el combate a la corrupción.
- 2.6. Identificar, analizar y diseñar respuestas a los riesgos identificados en la institución.
- 2.7. Llevar a cabo una planeación de los cambios de la entidad, con la finalidad de optimizar y determinar los riesgos que estos conllevan.
- 2.8. Implementar mejores controles de riesgos.
- 2.9. Realizar un programa de riesgos para determinar los controles adecuados para la prevención.
- 2.10. Elaborar indicadores que nos permitan medir el resultado de la entidad.
- 2.11. Implementar controles de riesgos de corrupción.
- 2.12. Establecer un plan de riesgos.

COMPONENTE 3.-ACTIVIDADES DE CONTROL

- 3.1. Implementar proceso de mantenimiento de las TIC´S.
- 3.2. Formatos para evaluar el desempeño de cada área.
- 3.3. Llevar a cabo una actualización y revisión de los manuales y lineamientos.
- 3.4. Implementar evaluaciones de desempeño de cada área, además de establecer indicadores de desempeño.
- 3.5. Mantener actualizados los sistemas.
- 3.6. Actualizar periódicamente las políticas y manuales.
- 3.7. Implementar controles de mantenimiento de equipo de cómputo.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

3.8. El manual de operaciones no incluye todas las actividades.

3.9. Mejorar la gestión de activos fijos.

COMPONENTE 4.- INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

4.1. Regresar al Tablero de Control.

4.2. Implementar un sistema de Memorándums internos.

4.3. Publicación de actividades mensualmente.

4.4. Lineamientos para llevar a cabo las denuncias.

4.5. Reuniones de trabajo.

4.6. Mejorar los métodos de comunicación interna.

4.7. Mejorar la comunicación con las partes externas.

4.8. Implementar un procedimiento de denuncias.

4.9. Mejorar nuestros indicadores de desempeño.

COMPONENTE 5.- SUPERVISIÓN

5.1. Mejorar el seguimiento que se le da a los resultados de control interno.

5.2. Implementar un programa de trabajo de control interno.

5.3. Elaborar autoevaluaciones, evaluaciones independientes o la combinación de ambas.

5.4. Mejorar el seguimiento para no caer en las mismas observaciones.

5.5. Elaborar manuales de Control Interno.

5.6. Implementar el control interno.

5.7. Documentar los problemas de control interno.

5.8. Incorporar evaluaciones independientes e internas para supervisar el diseño y la eficacia operativa del control interno.

C. NIVEL OPERATIVO

COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL

1.1. Dar mayor capacitación al personal en general, ya que no se dan las mismas oportunidades a todos, independientemente de que haya jerarquías creo que debería de haber más oportunidad de crecimiento para el personal. No hay incentivos.

1.2. Conducirse con ética y respeto hacia el trabajo de todos los integrantes del equipo.

1.3. Realizar seguimiento con los usuarios de los diferentes programas para medir e implementar nuevas acciones.

1.4. Hacer reuniones para conocer cada uno de los documentos de control interno.

1.5. Equilibrar puestos administrativos / operativos, programas / responsable, etc.

1.6. Capacitar al personal de nuevo ingreso, correr a las personas que no trabajan y que no se interesan por actualizarse.

1.7. Desconozco que es el programa de promoción de la integridad.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

- 1.8. Tener reuniones con todas las áreas tal vez por coordinaciones, posteriormente coordinadores con el personal a su cargo para definir bien las tareas de cada quien, pero al mismo tiempo hacer un equipo de trabajo en el que todos puedan participar.
- 1.9. Reuniones con lluvias de ideas para formalizar políticas adecuadas.
- 1.10. Designar un responsable en materia de Control Interno y que dicha Coordinación mejore las políticas, procedimientos, manuales e indicadores de desempeño.
- 1.11. Realizar evaluaciones al desempeño de manera trimestral, con la finalidad de verificar el nivel de cumplimiento del personal.
- 1.12. Llevar a cabo evaluaciones al personal de su responsabilidad, establecer políticas y lineamientos que contemplen la buena asignación de las actividades, así como evaluar el buen desempeño de los principios éticos y de integridad.
- 1.13. Capacitar mejor al personal.
- 1.14. Definir bien las funciones de cada funcionario y/o área, Dirección General en conjunto con la Coordinación Operativa.
- 1.15. Retroalimentación por área, Análisis FODA a cargo de Coordinadores.
- 1.16. Mejorar las políticas públicas, directrices, actitudes y la comunicación entre los mandos directivos y el personal operativo.
- 1.17. Realizar sesiones semanales para seguimiento de actividades.

COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- 2.1. Identificar de manera oportuna los riesgos y considerar las interacciones dentro y fuera de la institución, así como el ambiente interno y externo del personal
- 2.2. Llevar a cabo procesos o políticas que permitan identificar y valorar los incentivos, presiones, oportunidad y actitud de los servidores públicos, para poder identificar los riesgos de corrupción, fraude y abuso de la institución.
- 2.3. Comunicar de manera oportuna cualquier cambio o propuesta significativa en materia de control interno.
- 2.4. Canales de comunicación, seguimiento.
- 2.5. Planeación para identificación de riesgos.
- 2.6. Mayor interacción entre departamentos.
- 2.7. Evitar trabajar aisladamente, propiciar el trabajo en equipo.
- 2.8. Retroalimentación entre áreas bajo la guía de Dirección General, Coordinación Operativa y Coordinación Administrativa.
- 2.9. Actualizar los objetivos institucionales, realizar una actividad donde se defina el FODA de esta nueva administración.
- 2.10. Fiscalizar los fondos.
- 2.11. Redistribuir los puestos del COEYT, existen más puestos administrativos que operativos.

COMPONENTE 3.- ACTIVIDADES DE CONTROL

- 3.1. El área de sistemas, ni si quiera se da mantenimiento a las computadoras.
- 3.2. No son reales las funciones de los manuales y cuando se actualizan se hace lo mismo y el

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

pretexto es que SEFIR así lo pide.

3.3. Manejar algún tipo de programación.

3.4. Revisión y actualización de documentos internos.

COMPONENTE 4.-INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

4.1. Mejor comunicación entre áreas, Dirección General y Coordinaciones Operativa y Administrativa.

4.2. Establecer un proceso para la obtención de información que beneficie el alcance medible de los objetivos.

4.3. Matriz de indicadores en caso que aplique.

4.4. Mejor comunicación, ambiente de trabajo malo y se aprovecha de cualquier situación para evidenciar y posicionarse.

4.5. Control Interno no hace nada, muy apenas nos dijo que llenáramos la encuesta.

COMPONENTE 5.-SUPERVISIÓN

5.1. La administración no capacita ni al personal nuevo mucho menos autoevaluaciones.

5.2. Capacitar en estos temas a todo el personal.

5.3. Implementación de programas de mejora.

5.4. Realizar evaluaciones para la mejora del funcionamiento del COECYT.

5.5. Establecer líneas de reporte.

5.6. Establecer proceso y comunicarlo mediante revisiones semanales.

IV. COMENTARIOS

AMBIENTE DE CONTROL

- Debemos trabajar para mejorar nuestro compromiso como funcionarios e implementar el control interno para elevar el desempeño de la entidad
- Implementar el control interno para mejoras del organismo.
- Principio 3: Tiene áreas de mejora la estructura orgánica
- Principio 4: Falta evaluación objetiva del compromiso y competencias profesionales. Tabuladores de sueldo no están actualizados de acuerdo a nivel de responsabilidad.
- Se necesita planeación para evaluar más a fondo cada uno de los factores
- Es necesario establecer estrategias de control y seguimiento de acciones, a fin de colaborar como equipo para no estar ajenos a las situaciones integrales del COECYT.
- El esquema utilizado para la encuesta está muy generalizado. debería ser un poco más específico.
- Se necesita planeación para evaluar más a fondo cada uno de los factores
- Es necesario establecer estrategias de control y seguimiento de acciones, a fin de colaborar como equipo para no estar ajenos a las situaciones integrales del COECYT.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

- Establecer un plan de riesgos.
- Pueden incorporarse estrategias de capacitación y formación continua.
- No se cuenta con una planeación de cambios.
- Es importante generar confianza entre los integrantes del equipo de trabajo y cerrar filas para ir juntos por un mismo objetivo.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Es necesario realizar una actualización en los diferentes manuales, así como la implementación de los procedimientos.
- Principio 10: Pueden mejorarse los sistemas y actividades de control y seguimiento.
- La entidad debe tener una revisión profunda de los lineamientos.
- Considero que existen herramientas informáticas que deberían implementarse para facilitar el acceso a la información desde cualquier ubicación, además de que efficienten tiempos en algunas actividades.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Principio 11: Deberá crearse un sistema de información.
- Falta implementar un mejor programa de control interno
- La comunicación interna y externa tienen oportunidades de mejora. Será adecuado establecer líneas más claras para que la información sea pertinente y oportuna.
- Mejorar la apertura al dialogo y evitar trabajar aisladamente.

SUPERVISIÓN

- Pueden establecerse sistemas de control interno más detallados.
- Es necesario que la entidad desarrolle un plan de trabajo para implementar el control interno y mejorar en cada uno de los principios.
- Fomentar el trabajo en equipo, no hay comunicación entre áreas.
- Modernización de programas.

V. RECOMENDACIONES

Conforme al resultado global de la autoevaluación en el **Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT)**, se valoró con **45.04%** calificado como "Deficiente", por debajo del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

NIVEL ESTRATEGICO

Difundir a todo el personal los objetivos y promover su cumplimiento, creando conciencia de la importancia de la colaboración de cada uno de ellos para el logro eficiente de los mismos.

Revisar y adecuar la normatividad regulatoria aplicable a la Institución como el Reglamento, Políticas y Lineamientos, así como asegurar su difusión, así como la estructura para su cumplimiento.

Promover la actualización del Manual de Organización de manera que esté acorde a la Estructura Organizacional autorizada y a las atribuciones y responsabilidades establecidas en las leyes,

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

reglamentos, y demás ordenamientos aplicables, así como, a los objetivos institucionales.

Respaldar y apoyar al Comité de Control Interno en la implementación del Sistema de Control Interno Institucional, partiendo de que se está dando inicio a la Administración.

Promover una cultura ética y de integridad en el personal de la Institución, de tal manera que el quehacer gubernamental se conduzca en apego al Código de ética y Conducta.

Asegurar que exista un clima organizacional adecuado a través de evaluaciones periódicas, así mismo que el personal de altos mandos tenga mayor interacción y comunicación con todas las áreas operativas de la Institución, con el propósito de fomentar la comunicación, buscando siempre sensibilizar en forma permanente al personal sobre la importancia de su apoyo para la consecución de los objetivos institucionales.

Definir mecanismos de reconocimiento y estímulo al personal en base a su eficiencia en el logro de los objetivos.

NIVEL DIRECTIVO

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.

Asegurar que se actualicen los Manuales de Operación de las diferentes áreas que conforman la Institución, que incluyan los controles y supervisiones necesarias para que se logren los resultados esperados y difundirlos a los involucrados para su aplicación.

Asegurarse de que el personal realice las operaciones conforme al Manual de Procedimientos, uniformando así el cumplimiento de rutinas de trabajo y evitando con ello su alteración arbitraria con lo cual se aumente la eficiencia y productividad de los empleados.

Detectar las necesidades de capacitación y, con base en los resultados, establecer programas de capacitación dirigidos a todos los empleados, procurando incluir en estos programas temas referentes a la diversa reglamentación involucrada en el desarrollo de sus actividades. Lo anterior con el objeto de mantener motivado al personal y obtener su más elevado rendimiento, evitando a la vez que se incurra en errores u omisiones por falta de conocimiento de la normatividad.

Evaluar periódicamente el cumplimiento de los objetivos e informar al personal involucrándolos en el establecimiento de acciones para la mejora continua, así como el desempeño del personal.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

NIVEL OPERATIVO

Que el personal de nivel operativo, sea participe de las acciones en materia de control interno, aplicando las políticas y procedimientos que se han establecido para la operación de cada uno de los procesos e informar sobre posibles acciones de mejora continua que puedan hacer más eficientes las operaciones y por ende a la Institución.

Así mismo, es importante aplicar en el quehacer cotidiano los valores que distinguen a la Administración Pública Estatal, los cuales se establecen en el Código de Ética y Conducta para los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Coahuila de Zaragoza y en su caso reportar cualquier conducta contraria a este.

IV. CONCLUSIÓN

Con base en la Norma General de Control Interno Capítulo IV 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.