

INFORME DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO (SECI)

**AUTOEVALUACIÓN
PROMOTORA PARA EL
DESARROLLO RURAL DE COAHUILA
(PRODERCO)
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.....	10
V.	RECOMENDACIONES.....	11
VI.	CONCLUSIÓN.....	12

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

I. NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

La autoevaluación de control interno efectuada en la **PROMOTORA PARA EL DESARROLLO RURAL DE COAHUILA**, se realizó el día **15 de Junio de 2018** a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de 17 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 de la **PROMOTORA PARA EL DESARROLLO RURAL DE COAHUILA (PRODERCO)** posibilitó 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	3	3
OPERATIVO	13	13

Al realizar la autoevaluación del control interno en la **PROMOTORA PARA EL DESARROLLO RURAL DE COAHUILA (PRODERCO)**, 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 de la **PROMOTORA PARA EL DESARROLLO RURAL DE COAHUILA (PRODERCO)**, 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 de la **PROMOTORA PARA EL DESARROLLO RURAL DE COAHUILA (PRODERCO)**. 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 **PROMOTORA PARA EL DESARROLLO RURAL DE COAHUILA (PRODERCO)**, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

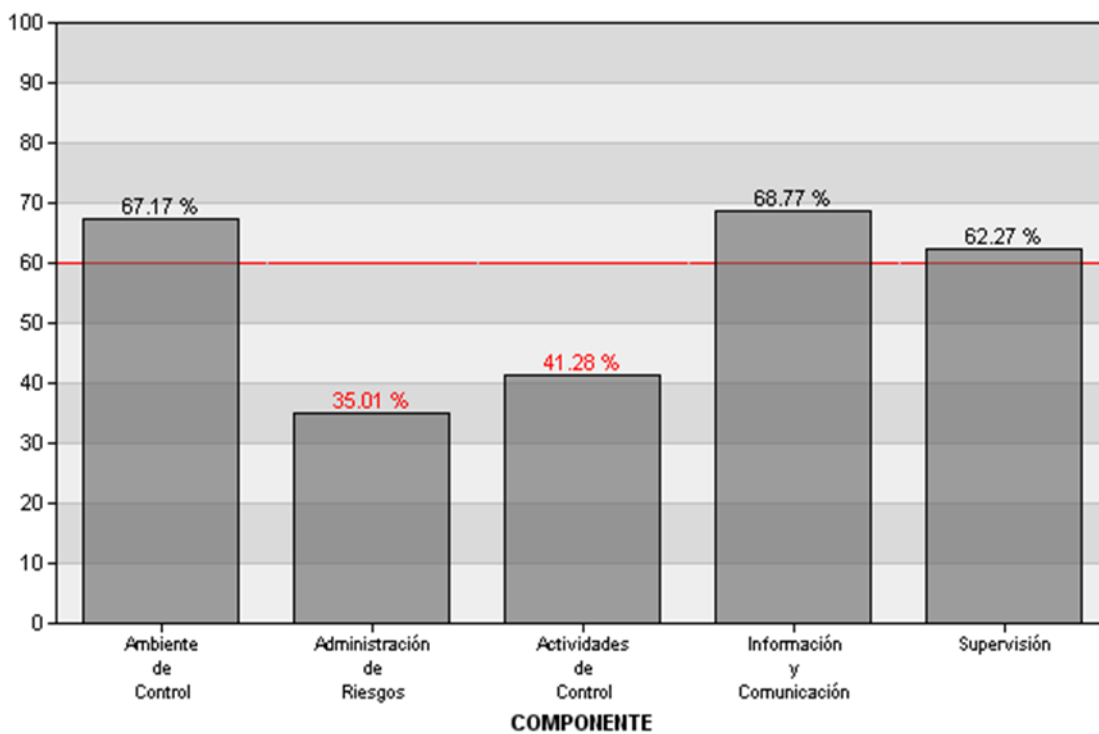
II. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

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 la **PROMOTORA PARA EL DESARROLLO RURAL DE COAHUILA (PRODERCO)**, corresponden a las autoevaluaciones de 17 Servidores Públicos de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	67.17 %	Regular
Administración de Riesgos	35.01 %	Deficiente
Actividades de Control	41.28 %	Deficiente
Información y Comunicación	68.77 %	Regular
Supervisión	62.27 %	Regular
TOTAL	54.9 %	Deficiente



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

La calificación global en la **PROMOTORA PARA EL DESARROLLO RURAL DE COAHUILA (PRODERCO)**, se valoró con **54.9%** calificado como "Deficiente", por debajo 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 "Regular" y representa el 68.77% de la valoración.
- Por otro lado, el componente Administración de Riesgos (Más Bajo) fue calificado como "Deficiente" y representa el 35.01%.

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.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

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 10.4-80.0%.

TABLA DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	67.17 %	Regular
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	56.59 %	Deficiente
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	68.57 %	Regular
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	80.0 %	Muy Buena
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	66.88 %	Regular
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	63.81 %	Regular
Administración de riesgos	35.01 %	Deficiente
6 Definir objetivos	69.41 %	Regular
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	10.4 %	Deficiente
8 Considerar el riesgo de corrupción	40.87 %	Deficiente
9 Identificar, analizar y responder al cambio	19.35 %	Deficiente
Actividades de control	41.28 %	Deficiente
10 Diseñar actividades de control	37.96 %	Deficiente
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	65.25 %	Regular
12 Implementar actividades de control	20.63 %	Deficiente
Información y comunicación	68.77 %	Regular
13 Usar información de calidad	65.83 %	Regular
14 Comunicar internamente	65.93 %	Regular
15 Comunicar externamente	74.55 %	Aceptable
Supervisión	62.27 %	Regular
16 Realizar actividades de supervisión	66.21 %	Regular
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	58.33 %	Deficiente
Total	54.9 %	Deficiente

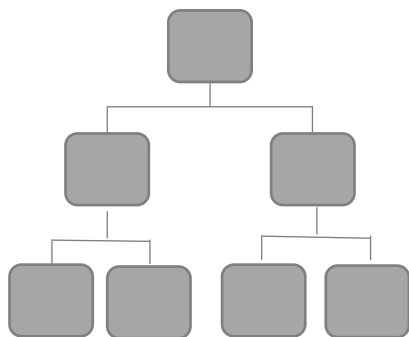
INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

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 de la **PROMOTORA PARA EL DESARROLLO RURAL DE COAHUILA (PRODERCO)**, existen niveles muy claros de responsabilidad soportados con una estructura orgánica, los cuáles desde sus distintos ámbitos contribuyen al Control Interno Institucional.

Dónde:

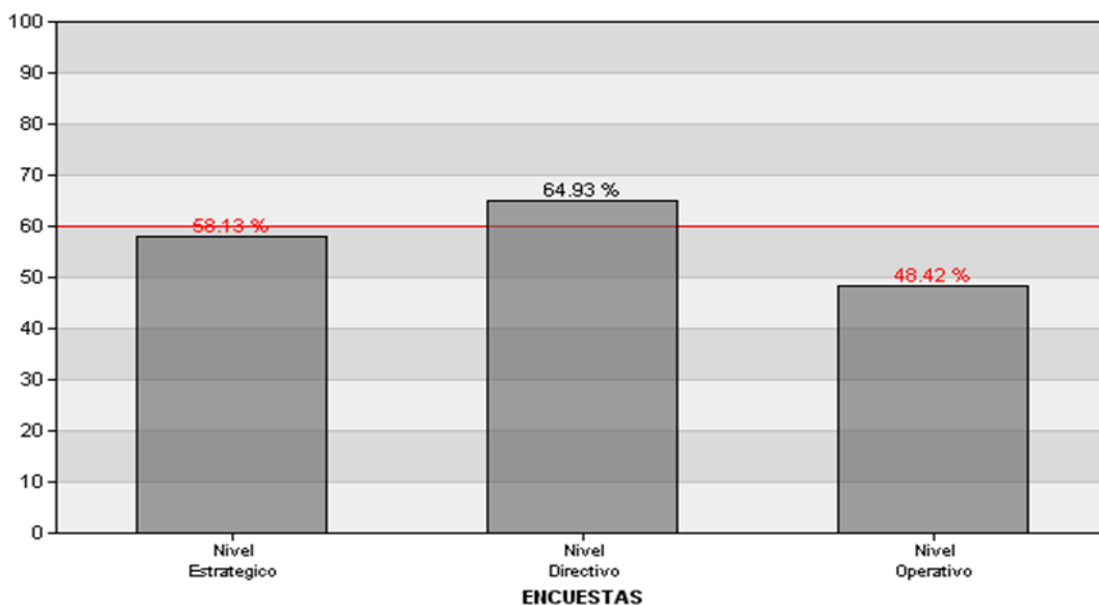


Estratégico: Lograr la misión, visión, objetivos y metas institucionales.

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 Directivo" con el **64.93%**, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "Operativo" con el **48.42%**.

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 **58.13%**, el Nivel Directivo se calificó como "Regular" con un **64.93%**, el Nivel Operativo se calificó como "Deficiente" con un **48.42%**.

III. PROPUESTAS

A. NIVEL ESTRATEGICO

No se tienen propuestas por este nivel de responsabilidad.

B. NIVEL DIRECTIVO

COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL

- 1.1. Dar divulgación entre el personal a estas herramientas.
- 1.2. Evaluar el grado de conocimiento del personal de estos documentos.
- 1.3. Respetar la cadena de mando para que el personal se dirija con quien corresponda según.

COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- 2.1. Dar seguimiento a los señalamientos de las auditorías externas por parte de la SEFIRC.
- 2.2. Que las reuniones informativas con el personal se lleven a cabo con más frecuencia.

COMPONENTE 3.-ACTIVIDADES DE CONTROL

- 3.1. Divulgar el manual de procedimientos entre el personal y evaluar el grado de conocimiento y comprensión de cada uno de ellos.

COMPONENTE 4.-INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- 4.1. Reuniones de trabajo más frecuentes. Que se establezca un calendario para ello y que se cumpla.
- 4.2. Visitas de evaluación y seguimiento de las actividades de la dependencia que sean más frecuentes.

COMPONENTE 5.- SUPERVISIÓN

- 5.1. Que se tomen medidas más puntuales para corregir y ante todo prevenir los que se detecta y se señala en las auditorías externas
- 5.2. Se detectan irregularidades y no se aplican medidas correctivas, se sugiere dar seguimiento a este aspecto.

C. NIVEL OPERATIVA

COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL

- 1.1. Que los manuales se encuentren actualizados.
- 1.2. Que se asigne a persona capacitada para tareas específicas.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

- 1.3. Que entre en la contabilidad todo lo generado del trabajo que se realiza en el campo.
- 1.4. Que se capacite al personal y se califiquen según aptitudes.
- 1.5. No debería darse a conocer únicamente al ingreso del personal, sino que se puede recordar o difundir de nueva cuenta de forma anual para que siempre este presente.
- 1.6. Una acción sería tomar algún curso acerca del manejo del stress que producen las presiones laborales.
- 1.7. Dar pláticas informativas hacia el personal operativo, para que estén enterados y sobre todo se interesen sobre el contenido de estos documentos.
- 1.8. Mejor administración y control de los trabajos para mejora del equipo.
- 1.9. Se puede establecer un examen de selección de personal, para de esta manera fijar el mejor perfil relacionado con el área. Responsable recursos humanos.
- 1.10. Dar seguimiento con más constancia a las sugerencias de cada operador.

COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- 2.1. Cambiar al director.
- 2.2. Comunicar de manera personal e independiente a cada persona.
- 2.3. Elaborar manual de aspectos que puedan mejorar.
- 2.4. Establecer mecanismos más abiertos hacia todo el personal.
- 2.5. Realizar un instrumento de medición el cual nos indique el nivel de corrupción en el que nos encontramos, ya sea institucionalmente o individualmente.
- 2.6. Reparar las máquinas, camionetas en general.
- 2.7. Trabajar más para identificar los procesos susceptibles de corrupción.

COMPONENTE 3.- ACTIVIDADES DE CONTROL

- 3.1. Definir funciones del personal.
- 3.2. Ir mejorando poco a poco los sistemas informáticos.
- 3.3. Llevar un control más adecuado para una mejora constante.
- 3.4. Que sigan con el procedimiento para delegar funciones y responsabilidades de cada persona.

COMPONENTE 4.- INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- 4.1. Que hubiera un informe de logros por parte de la dependencia.
- 4.2. Dar seguimiento a todos los correos oficiales.
- 4.3. Tener más continuidad reuniones operativas.

COMPONENTE 5.- SUPERVISIÓN

- 5.1. Hacer más común el uso constante de este sistema.
- 5.2. Dar seguimiento a cualquier tipo de queja.
- 5.3. Queremos saber en qué fallamos para corregirnos.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

IV. COMENTARIOS

AMBIENTE DE CONTROL

- Para el establecimiento de una eficiente rendición de cuentas es necesario que las partes a las cuales se afecta en este tema, tengan muy claro el compromiso de servir y no de servirse de la administración pública.
- Cambiar al Titular.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Existen factores de riesgo que seguramente se reflejan en las auditorias y sin embargo parecen no aplicarse medidas correctivas.
- Crear mecanismos que nos arrojen resultados acerca de los riesgos y de la misma manera en ese mismo contexto analizar y dar cumplimiento a los cambios.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Hay que crear mecanismos que efficienten las actividades realizadas a diario en las áreas de trabajo.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Sin comentarios

SUPERVISIÓN

- Se observan y detectan cuestiones que deberían ser revisados por instancias de gobierno externas, sin embargo no se han observado acciones en este sentido.
- Me gustaría se llevaran cursos de manera más constante, esto con la finalidad de tener una mejor información de la documentación que se maneja dentro de la Institución.

RIESGOS

- Sin comentarios

SUPERVISIÓN

- Sin comentarios

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

V. RECOMENDACIONES

El resultado global de la autoevaluación en la **PROMOTORA PARA EL DESARROLLO RURAL DE COAHUILA (PRODERCO)** de **54.9%** fue calificado como "Deficiente", por debajo del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras, por lo que a continuación se mencionan las recomendaciones generales para su consideración:

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, 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.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

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.

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.

VI. 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, para determinar las acciones necesarias a implementar en materia de control interno, así como aquellas deficiencias u oportunidades detectadas por otras fuentes.