



INFORME DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO (SECI)

**AUTOEVALUACIÓN
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE COAHUILA
(UTC)
JULIO 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 la **Universidad Tecnológica de Coahuila**, se realizó el día **4 de Julio de 2018** a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de 58 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 **Universidad Tecnológica de Coahuila (UTC)** 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	2	2
DIRECTIVO	16	16
OPERATIVO	40	40

Al realizar la autoevaluación del control interno en la **Universidad Tecnológica de Coahuila (UTC)**, 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 **Universidad Tecnológica de Coahuila (UTC)**, 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 **Universidad Tecnológica de Coahuila (UTC)**. 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 **Universidad Tecnológica de Coahuila (UTC)**, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.





INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

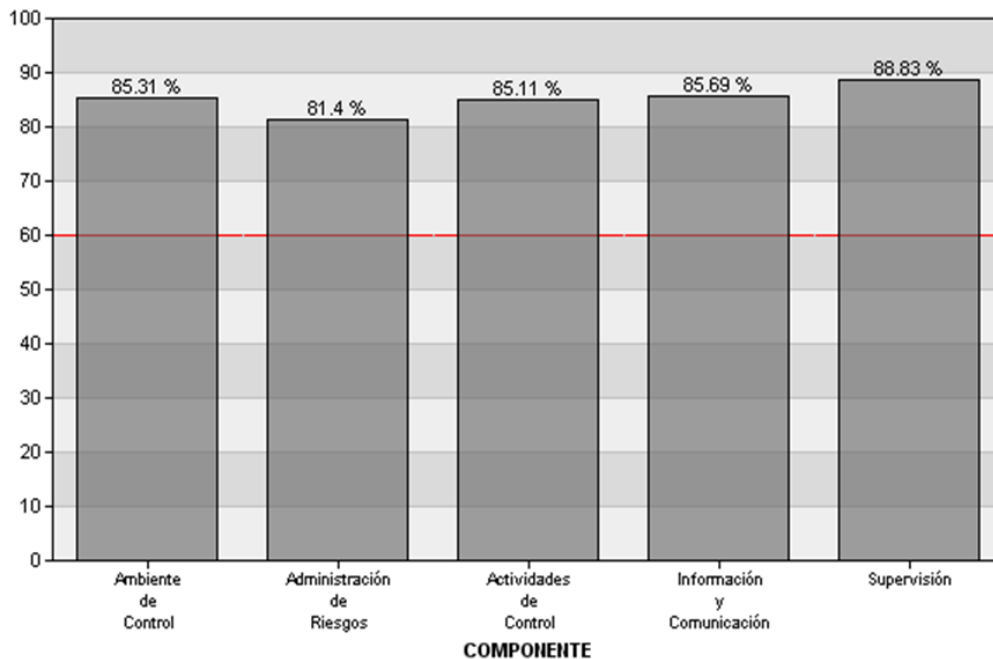
II. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

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 **Universidad Tecnológica de Coahuila (UTC)**, corresponden a las autoevaluaciones de 58 Servidores Públicos de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	85.31 %	Muy Buena
Administración de Riesgos	81.4 %	Muy Buena
Actividades de Control	85.11 %	Muy Buena
Información y Comunicación	85.69 %	Muy Buena
Supervisión	88.83 %	Muy Buena
TOTAL	85.27 %	Muy Buena



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

La calificación global en la **Universidad Tecnológica de Coahuila (UTC)** se valoró con **85.27%** calificado como "Muy Buena", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

Aspectos destacables:

- El componente Supervisión (Más Alto) fue calificado como "Muy Buena" y representa el 88.83% de la valoración.
- Por otro lado, el componente Supervisión (Más Bajo) fue calificado como "Muy Buena" y representa el 81.4%.

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 74.21-93.68%.

TABLA DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	85.31 %	Muy Buena
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	82.0 %	Muy Buena
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	93.68 %	Excelente
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	91.56 %	Excelente
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	79.29 %	Aceptable
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	80.0 %	Muy Buena
Administración de riesgos	81.4 %	Muy Buena
6 Definir objetivos	88.97 %	Muy Buena
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	84.89 %	Muy Buena
8 Considerar el riesgo de corrupción	77.53 %	Aceptable
9 Identificar, analizar y responder al cambio	74.21 %	Aceptable
Actividades de control	85.11 %	Muy Buena
10 Diseñar actividades de control	83.41 %	Muy Buena
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	84.07 %	Muy Buena
12 Implementar actividades de control	87.86 %	Muy Buena
Información y comunicación	85.69 %	Muy Buena
13 Usar información de calidad	83.69 %	Muy Buena
14 Comunicar internamente	81.47 %	Muy Buena
15 Comunicar externamente	91.92 %	Excelente
Supervisión	88.83 %	Muy Buena
16 Realizar actividades de supervisión	88.75 %	Muy Buena
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	88.91 %	Muy Buena
Total	85.27 %	Muy Buena

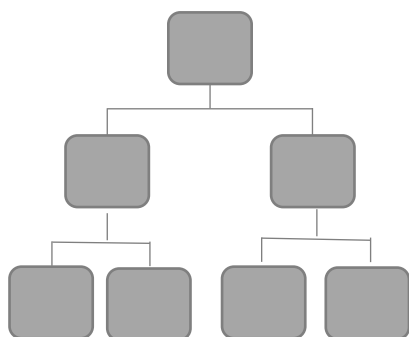
INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

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 **Universidad Tecnológica de Coahuila (UTC)** existen niveles muy claros de responsabilidad soportados con una estructura orgánica, los cuáles desde sus distintos ámbitos contribuyen al Control Interno Institucional.

Dónde:

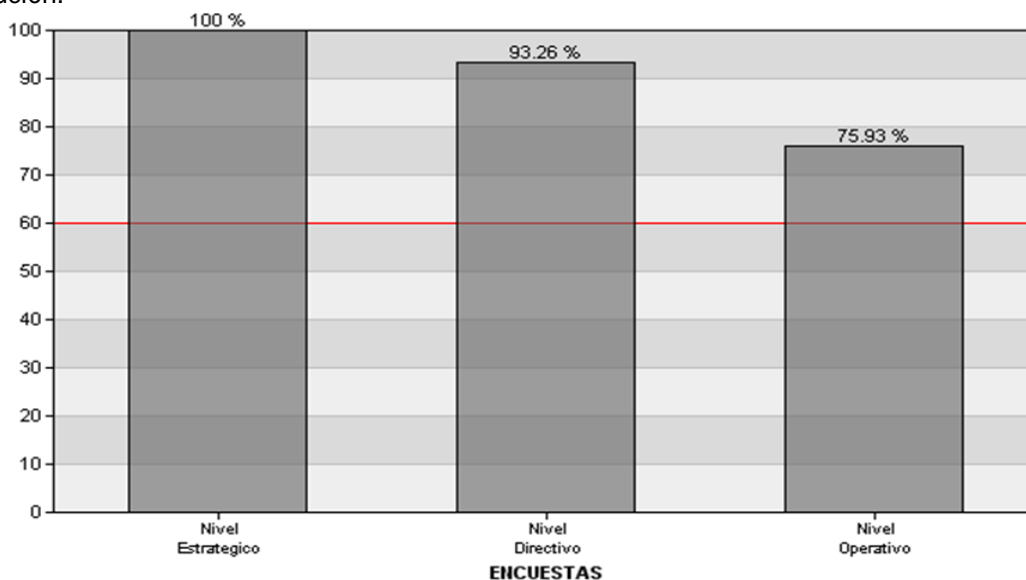


Estratégico: Lograr la misión, visión, objetivos y metas institucionales.

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 Estratégico" con el **100%**, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "Operativo" con el **75.93%**.

Podemos observar que los tres niveles evaluaron el cumplimiento de los componentes y principios aplicables de la siguiente manera: Nivel Estratégico se calificó como "Excelente" con un **100%**, el Nivel Directivo se calificó como "Excelente" con un **93.26%**, el Nivel Operativo se calificó como "Aceptable" con un **75.93%**.

III. PROPUESTAS

A continuación se presentan las propuestas de los servidores públicos que atendieron la encuesta de autoevaluación de control interno de acuerdo al nivel de responsabilidad y a cada uno de los cinco componentes del modelo.

A. NIVEL ESTRATEGICO

COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL

1.1. Mantener la difusión del Código de Ética y de Conducta.

COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- 2.1. Revisión Matriz de Riesgos Institucionales,
- 2.2. Mantener el Buzón de Quejas y Sugerencias.
- 2.3. Revisión del Programa Institucional de Desarrollo (Planeación).

COMPONENTE 3.- ACTIVIDADES DE CONTROL

- 3.1. Revisión y actualización de los sistemas informáticos.
- 3.2. Mantener actualizado el manual de procedimientos.

COMPONENTE 4.- INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- 4.1. Mantener la comunicación con las partes externas.
- 4.2. Revisión de los mecanismos internos de comunicación.

COMPONENTE 5.- SUPERVISIÓN

- 5.1. Seguimientos a Autoevaluación a través SECI, auditorías externas.
- 5.2. Seguimiento a las acciones preventivas y correctivas.
- 5.3. Seguimiento a las autoevaluaciones y auditorías externas.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

B. NIVEL DIRECTIVO

COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL

- 1.1. Mantener como hasta el momento la difusión de la normatividad, sobre todo del código de ética y de conducta.
- 1.2. Mantener es seguimiento del programa de trabajo de control interno.
- 1.3. Implementar un programa anual para promocionar la integridad y prevención de la corrupción
- 1.4. Publicar en la página de la universidad la evidencia documental respecto de cada parámetro y que esa sea la forma de difusión de las mismas, sería el responsable el comité de control interno en conjunto con el área de cómputo y comunicación.
- 1.5. Informar al órgano de gobierno de forma más precisa en las reuniones del consejo sobre las debilidades de control interno, el responsable sería el rector a propuesta del comité.
- 1.6. Se realicen evaluaciones relativas a las presiones sobre el personal, esto lo realizaría el área de sistema de gestión de calidad.
- 1.7. Evaluación administrativa más frecuente no anual.
- 1.8. Capacitación de acuerdo a la especialización o áreas.
- 1.9. Difundir de forma permanente los valores líderes en las pantallas de cada edificio, responsabilidad de extensión universitaria.
- 1.10. Actualización de procedimientos derivado de auditorías internas de calidad.
- 1.11. Seguir aplicando las actividades del control interno.

COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- 2.1. Mejorar los procedimientos de calidad.
- 2.2. Difusión mayor de la administración de riesgos.
- 2.3. Ampliar difusión y programar reuniones periódicas.
- 2.4. Ampliar el número de buzones para que se presenten quejas y sugerencias por parte del área de gestión de calidad.
- 2.5. Contar con actualización contaste de las reglas y programas de integridad, que nos ayuden identificar riesgos constantes.
- 2.6. Mantener coordinadas las áreas de que analizan los riesgos de relevancia institucional.
- 2.7. Proporcionar evidencia documental por cuatrimestre al personal de la universidad para ver los logros obtenidos, por parte de toda la alta dirección.

COMPONENTE 3.-ACTIVIDADES DE CONTROL

- 3.1. Mantener la comunicación jerárquica adecuada, para que no impida el flujo de trabajo del departamento.
- 3.2. Aumentar acceso a redes.
- 3.3. Mejorar los procedimientos de calidad.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

COMPONENTE 4.- INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- 4.1. Mejorar los procedimientos de calidad.
- 4.2. Sistematizar los procesos operativos para la notificación del personal por ese medio.
- 4.3. Establecer mecanismos automatizados de comunicación externa. Alta dirección.

COMPONENTE 5.- SUPERVISIÓN

- 5.1. Capacitación en normas de control interno.
- 5.2. Mejorar los procedimientos de calidad.
- 5.3. Mantener actualizado el sistema de evaluaciones internas y/o externas.
- 5.4. Actualizar los documentos de control interno constantemente conforme a todos los factores que incluyan el análisis de deficiencias.

C. NIVEL OPERATIVA

COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL

- 1.1. Mejorar en la asignación de responsabilidades conforme a los perfiles del personal.
- 1.2. Realizar propuestas tendientes a mejorar o mostrar la cultura de hacer trabajos profesionales.
- 1.3. Implementar evaluaciones así como auditorias para asegurar el cumplimiento de la normatividad.
- 1.4. Difundir un programa de trabajo y asignación de tareas específicas. Departamento de recursos humanos.
- 1.5. Proporcionar la capacitación con mayor frecuencia para cumplir con los parámetros establecidos.
- 1.6. Capacitación en el área medica.
- 1.7. Dar seguimiento y actualizar los procedimientos de selección de personal. Mejorar continuamente y actualizar los programas de capacitación al personal.
- 1.8. Contar con un programa que acote información, de tal manera de mejorar la atención en corto tiempo.
- 1.9. Ser una institución de educación superior de excelencia reconocida por el liderazgo, innovación y calidad en los servicios, que impulsa permanentemente el desarrollo sustentable del país.
- 1.10. Romper con el verticalismo y que los directivos vean a los operativos como un respaldo, no como alguien que tiene que cumplir caprichos u ocurrencias de su parte.
- 1.11. Que los puestos directivos se cubran con personas capaces y acordes a los perfiles.
- 1.12. Consultar al personal docente y administrativo para tomar en cuenta sus propuestas.
- 1.13. Que los procedimientos de calidad sean realidad. Que los directivos conozcan a fondo el sistema de calidad y lo apliquen y haga que se aplique en sus áreas. Que se hagan círculos de calidad que permitan dar seguimiento a la calidad y mejora continuas.
- 1.14. Revisión constante del desempeño de mandos superiores y medios, que permita detectar áreas de oportunidad. Que los incentivos al personal se den de manera transparente y no por dedazo de los directores de área.

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

- 1.15. Equilibrio de presión al personal operativo mediante revisión constante de cargas de trabajo y responsabilidades. Que los directores hagan su trabajo como gestores y que se evalúe constantemente el desempeño, conducta y ética.
- 1.16. Consultar al personal docente y administrativo para enriquecer su contenido afín de adaptarse a la nueva existencia que cada momento se modifica.
- 1.17. Dar a conocer el código de ética y conducta. Departamento de recursos humanos.
- 1.18. Transparentar las evaluaciones de desempeño, evitar ser juez y parte en dichas evaluaciones.
- 1.19. Crear congruencia entre la descripción de puestos y la actividad diaria de las áreas.
- 1.20. Contar con actividades de integración y trabajo en equipo por parte de la dirección y planta docente.
- 1.21. Incentivar a personal.
- 1.22. Hacer uso y respetar los lineamientos.
- 1.23. Mejorar canales de comunicación.
- 1.24. Poner más énfasis en las tareas y responsabilidades de manera personal
- 1.25. Reforzar las capacitaciones al personal.
- 1.26. Aprovechar más los recursos en beneficio de la institución.

COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- 2.1. Consultar al personal para mejorar las acciones a ejecutar acorde al nuevo tiempo.
- 2.2. Consultar al personal para prevenir riesgos en un tiempo futuro.
- 2.3. Consultar al personal para tomar en cuenta sus ideas sobre el tema.
- 2.4. Continuar con acciones para la prevención de enfermedades transmitidas por vectores y prevención de enfermedades causadas por tabaco.
- 2.5. Controles más detallados en acciones como gastos/compras de la institución.
- 2.6. Abrir mecanismo de quejas y denuncias.
- 2.7. Difundir las medidas para evitar riesgos
- 2.8. Hacer reuniones de carácter informativo
- 2.9. Hacer saber a todos los involucrados de la importancia de hacer bien el trabajo y hacerlo en equipo.
- 2.10. Mantener informada a la comunidad universitaria de los resultados obtenidos en para el cumplimiento de objetivos y de esta formar fomentar el compromiso y la integración de equipos de trabajo.
- 2.11. Mantener informada y actualizada a la toda la comunidad universitaria en el diario quehacer que fomenta el compromiso institucional a todos los niveles para el alcance de objetivos.
- 2.12. Revisar y sustituir equipos de aire acondicionado y calefacción, en climas extremos
- 2.13. Sugiero que de aviso anticipado para caso de situación meteorológica en invierno sobre todo.
- 2.14. Talleres que permitan concientizarnos que la corrupción no sólo es robar efectivo, sino el desperdicio, la pérdida de tiempo en horas de trabajo y el uso de medios de la universidad para cuestión personal también son corrupción. Corresponde a recursos humanos.

COMPONENTE 3.- ACTIVIDADES DE CONTROL

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

- 3.1. Actualización constante de los TIC'S.
- 3.2. Actualización y difusión constante.
- 3.3. Actualización y difusión de los procedimientos y descripción de puestos
- 3.4. Analizar la adecuada pertinencia de la documentación soporte con una eficaz operación de actividades cotidianas.
- 3.5. Consultar al personal para tomar en cuenta sus ideas.
- 3.6. Hacer más entendible el uso de plataformas para poder ser más participativo.
- 3.7. Involucrar más al personal.
- 3.8. Mejoramiento de equipos.
- 3.9. Que haya un sistema que permita acceso a determinados espacios cibernéticos que ayudan en nuevas tareas. Evitar la discrecionalidad por parte del personal de sistemas para dar licencias a algunas personas para entrar a páginas de diversión.
- 3.10. Ser más eficiente en el desempeño de cada quien.
- 3.11. Traspasar de la documentación a acciones de impacto para la mejora institucional.

COMPONENTE 4.-INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- 4.1. Comunicar los resultados institucionales a la comunidad universitaria.
- 4.2. Difusión constante de las líneas de comunicación
- 4.3. Difusión de los lineamientos.
- 4.4. Que bajen bien la información a los subordinados que son las piezas elementales para que funcionen y salgan bien las cosas.

COMPONENTE 5.-SUPERVISIÓN

- 5.1. Difusión de las líneas de comunicación.
- 5.2. Consultar al personal para aportar mejoría.
- 5.3. Mejorar la claridad y eficiencia de información.
- 5.4. Claridad en las auditorias.
- 5.5. Que los controles sean realmente objetivos y no se cambien constantemente para no "salir por debajo de lo requerido" Que los objetivos sean retos y no se pongan "a modo". Que se supervise a en TODOS los NIVELES, para una mejora continua.
- 5.6. A pesar de existir la queja de cliente, no siempre se hace caso a esas, por lo que se recomienda que se dé puntual seguimiento a los reportes para una mejora continua real y asentada en los retos que nos pone la operación de la Universidad.
- 5.7. Respetar la libre expresión y secrecía de estas evaluaciones.



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

IV. COMENTARIOS

AMBIENTE DE CONTROL

- Si no se hacen cargo de mejorar, vendrá una crisis más fuerte.
- Sugiero que se cree en la universidad la defensoría del derecho universitario para la protección del empleado.
- Crear una efectiva comunicación interna en favor de la institución y crear congruencia entre lo establecido en los documentos de apoyo y el diario actuar de nuestras funciones, para el logro de objetivos y un crecimiento institucional.
- Realizar con mayor frecuencia este tipo de cuestionamientos para saber que se nos toma en cuenta en nuestro trabajo
- Falta concientizar más al personal en base a cargos asignados de cada uno.
- En nuestra universidad no cuenta la experiencia ni el compromiso. Hay mucha gente, entre ellos algunos directores, que no hacen nada. Creo que se tiene el reto de hacer una universidad transparente.
- Aquí cada uno tiene sus responsabilidades y se cumplen en su tiempo y forma.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- En la Universidad se tiene un ambiente y filosofía de su personal en el que no se manifiesta un ambiente de corrupción.
- Los documentos y procedimientos de apoyo existen, sin embargo hace falta una adecuada y oportuna comunicación institucional.
- Falta de mayor comunicación entre el sistema operativo y directivo.
- No existen mecanismos efectivos de comunicación interna.
- Existen irregularidades en departamentos.
- Difundir a todos los niveles la información.
- Que se trate a los empleados como adultos, no como niños de primaria. Que se nos las herramientas necesarias para conocer los riesgos de corrupción y la adaptabilidad a los cambios a través de cursos, talleres, etc.
- Sugiero que avise a tiempo sobre los riesgos para evitar situaciones lamentables.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Se requiere mayor comunicación.
- Siendo una universidad que se actualiza con la nueva tecnología constantemente, se requiere actuar y capacitar al personal para estar al día.
- No hay un sistema general institucional. Hay discrecionalidad para dar licencias solo a algunos para ingreso a ciertas páginas. No tenemos clara una política de uso de las TIC'S institucionales. Poca capacitación al respecto.
- Existen los documentos y procedimientos, considero es necesario reforzar el accionar de los

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

mismos a favor institucional.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reforzar la comunicación interna.
- Existe una gran área de oportunidad para mejorar el uso de información y su adecuada divulgación de manera interna principalmente. Esto favorecería al cumplimiento de objetivos.
- Los canales de comunicación son los adecuados pero lo que no es muy asertivo es los tiempos que tarde los directivos o administración es darlos a conocer ya que a veces son burocráticos.

SUPERVISIÓN

- Falta de participación del personal para las mejoras del control de calidad.
- En mi área contaba con un sello en mal estado, se nos hizo una auditoria interna y se nos observó lo del sello y de inmediato se compró el sello, que solicitamos desde hace mucho tiempo. A lo que voy tiene que haber una revisión para que te hagan caso.
- Qué bueno que existen estos canales de comunicación para poder exponer nuestras inquietudes. Espero que esto no traiga consecuencias negativas a nuestro diario qué hacer en la universidad y podamos mejorar notablemente.
- Se puede tomar en consideración las mejoras propuestas por el personal operativo quién conoce y vive los servicios otorgados a nuestros clientes.
- Retroalimentarnos de las acciones que se vayan a realizar.

V. RECOMENDACIONES

La calificación global en la **Universidad Tecnológica de Coahuila (UTC)** de **85.27%** fue calificado como "Muy Buena", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras, por lo que a continuación se mencionan las recomendaciones generales por nivel de responsabilidad para su consideración:

NIVEL ESTRATEGICO

Aún y cuando el nivel de cumplimiento arrojado como resultado de las autoevaluaciones por parte de los servidores públicos entra en la categoría de "Muy bueno", es importante que el Titular de la Institución:

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

- Refuerce el compromiso en la implementación de un Sistema de Control Interno, y respalde al Comité de Control Interno para que integre y dé seguimiento al Programa de Trabajo (PTCI), promoviendo el involucramiento de todo el personal de las áreas que conforman la UTC y proporcionando los recursos necesarios para ello, de tal manera que se mantengan los resultados.
- Promover el cumplimiento del Código de Ética y Conducta para los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Coahuila de Zaragoza y promover establecimiento de un programa de integridad para prevenir irregularidades administrativas y de corrupción.
- Difundir y asegurar el entendimiento de los objetivos institucionales y de cómo cada una de las áreas contribuyen a su cumplimiento (despliegue de indicadores).
- Asegure la mejora de manera continua de la Institución en el control interno, con base en los resultados de las evaluaciones periódicas realizadas por los revisores internos y externos, entre otros elementos.
- Promover la capacitación de los servidores públicos que forman parte de la estructura orgánica de la UTC, con la finalidad de impactar en su competencia, de tal manera que esto les permita dar mejor cumplimiento a sus atribuciones y responsabilidades y obtener mejores resultados.

NIVEL DIRECTIVO

- Asegurar que las líneas de reporte se encuentren claramente establecidas y sean entendidas por todos los servidores públicos de la institución.
- Promover esquemas de comunicación interna, mediante las cuáles se baje la información a todos los niveles.
- Realizar una evaluación sobre 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 esquemas de estímulos y motivación al personal para obtener su más elevado rendimiento.
- Asegurar la definición de las Políticas y Procedimientos acordes a la normatividad aplicable, revisándolos para asegurar son adecuados para el cumplimiento de los objetivos.

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.

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.