



# **INFORME DE AUTO-EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO**

**PROMOTORA PARA EL DESARROLLO  
RURAL DE COAHUILA  
(PRODERCO)**

**DICIEMBRE 2019**

## 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>III.</b>	<b>RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO.....</b>	<b>4</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>9</b>
	A. NIVEL ESTRATÉGICO	
	B. NIVEL DIRECTIVO	
	C. NIVEL OPERATIVO	
<b>V.</b>	<b>COMENTARIOS.....</b>	<b>12</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>14</b>
<b>VII.</b>	<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>14</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 la **Promotora para el Desarrollo Rural de 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 la **Promotora para el Desarrollo Rural de Coahuila** se realizó el día **el 28 de Noviembre** a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de **18 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 auto-evaluación en cada uno de los componentes, dando cumplimiento al **100%** de la muestra requerida del personal como se menciona a continuación:

NIVEL	ENCUESTAS	
	REQUERIDAS	CONCLUIDAS
ESTRATEGICO	1	1
DIRECTIVO	2	2
OPERATIVO	15	15

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 con los miembros de la Unidad Especializada de Control Interno para la difusión sobre el proceso a seguir, además de presentar el Sistema de Evaluación de Control Interno (SECI), el método para calificar y valorar las respuestas por cada componente.



Los comentarios y propuestas de mejora presentadas se realizaron en forma directa por los participantes. Las calificaciones obtenidas, las propuestas de mejora y recomendaciones son importantes para actualizar y mejorar el diseño, la aplicación y el funcionamiento del control interno de **Promotora para el Desarrollo Rural de Coahuila**, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

### III. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

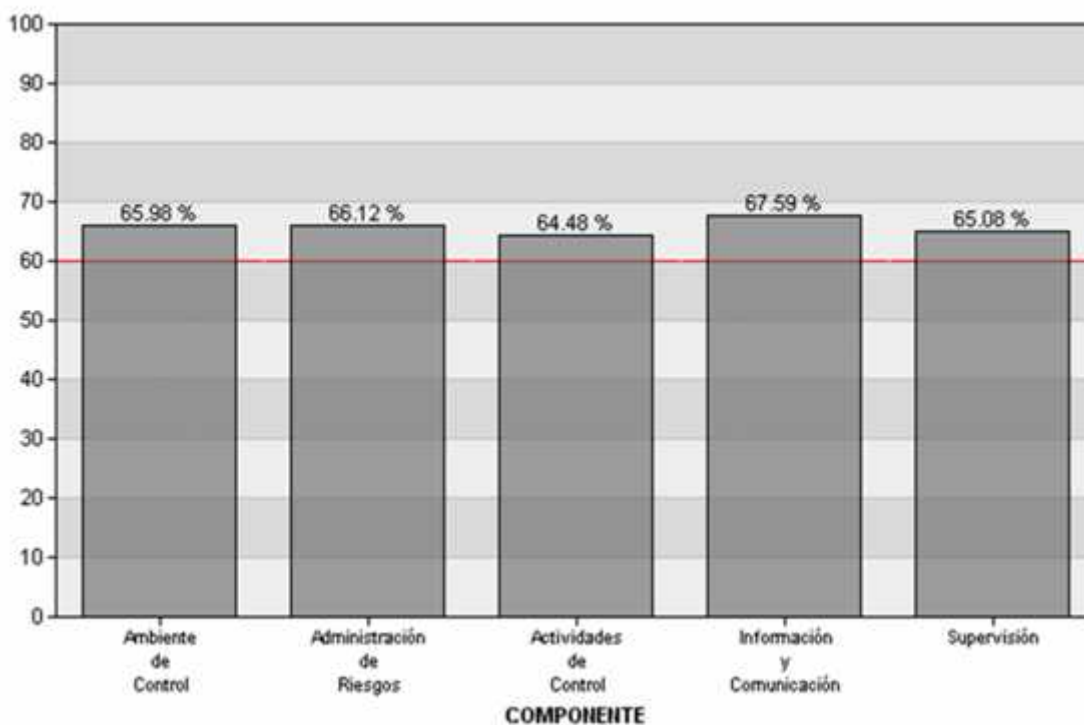
El proceso de autoevaluación implica una comparación de la propia institución con respecto al Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI), el cual provee criterios para evaluar el diseño, implementación y la eficacia operativa del control interno, por lo que la evidencia que respalde 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 la **Promotora para el Desarrollo Rural de Coahuila**, corresponden a las autoevaluaciones de **18 Servidores Públicos** de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo.

## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	65.98 %	Regular
Administración de Riesgos	66.12 %	Regular
Actividades de Control	64.48 %	Regular
Información y Comunicación	67.59 %	Regular
Supervisión	65.08 %	Regular
<b>TOTAL</b>	<b>65.85 %</b>	<b>Regular</b>



La calificación global en la **Promotora para el Desarrollo Rural de Coahuila** se valoró con **65.85%** calificado como "Regular", por arriba 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 67.59% de la valoración
- Por otro lado, el componente Actividades de Control (Más Bajo) fue calificado como "Regular" y representa el 64.48%.

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 **58-74%**.

## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

**TABLA DE GRADO DE CUMPLIMIENTO**

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
<b>Ambiente de control</b>	<b>65.98 %</b>	<b>Regular</b>
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	65.85 %	Regular
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	74.29 %	Aceptable
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	71.82 %	Aceptable
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	58.82 %	Deficiente
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	59.13 %	Deficiente
<b>Administración de riesgos</b>	<b>66.12 %</b>	<b>Regular</b>
6 Definir objetivos	66.67 %	Regular
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	67.5 %	Regular
8 Considerar el riesgo de corrupción	64.0 %	Regular
9 Identificar, analizar y responder al cambio	66.29 %	Regular
<b>Actividades de control</b>	<b>64.48 %</b>	<b>Regular</b>
10 Diseñar actividades de control	61.15 %	Regular
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	64.06 %	Regular
12 Implementar actividades de control	68.24 %	Regular
<b>Información y comunicación</b>	<b>67.59 %</b>	<b>Regular</b>
13 Usar información de calidad	63.14 %	Regular
14 Comunicar internamente	64.64 %	Regular
15 Comunicar externamente	75.0 %	Aceptable
<b>Supervisión</b>	<b>65.08 %</b>	<b>Regular</b>
16 Realizar actividades de supervisión	66.67 %	Regular
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	63.48 %	Regular
<b>Total</b>	<b>65.85 %</b>	<b>Regular</b>

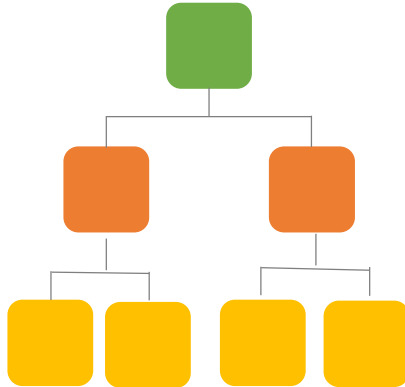
### C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD

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

## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

Donde:



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

**Directivo:** Que la operación de los procesos y programas se realice correctamente.

**Operativo:** Que las acciones y tareas requeridas en los distintos procesos se ejecuten de manera eficiente.

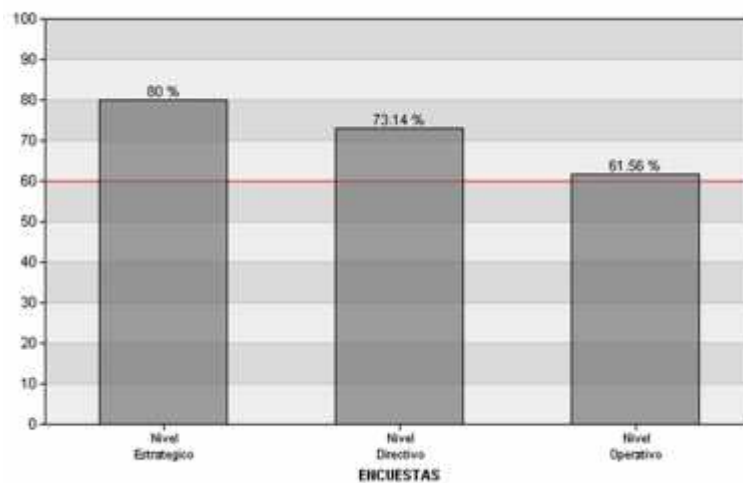
Todo el personal de la institución es responsable de que existan controles adecuados y suficientes para el desempeño de sus funciones específicas, los cuales contribuyen al logro eficaz y eficiente de sus objetivos, de acuerdo con el Modelo establecido.

Además de contar con la :

- Unidad Especializada de Control Interno designado por el Titular de la Institución para promover y dar seguimiento a la implementación del Sistema de Control Interno Institucional, y el;
- Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) integrado por la alta dirección, así como por el órgano Interno de Control (OIC), para analizar los resultados de tal manera que se tomen acciones y decisiones oportunas para asegurar el cumplimiento de los objetivos.



## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO



El nivel de responsabilidad valorado con mayor grado de cumplimiento fue el "**Nivel Estratégico**" con el **80.0%**, mientras que la calificación menor correspondió al "**Nivel Operativo**" con el **61.56%**.

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

### IV. PROPUESTAS

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

#### A. NIVEL ESTRATEGICO

##### COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL

1.1 Ninguna

##### COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

2.1 Ninguna

##### COMPONENTE 3.- ACTIVIDADES DE CONTROL

3.1 Ninguna

##### COMPONENTE 4.- INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

4.1 Ninguna

## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

### COMPONENTE 5.- SUPERVISIÓN

5.1 Ninguna

#### A. NIVEL DIRECTIVO

##### COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL

1.1 Ninguna

##### COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

2.1 Ninguna

##### COMPONENTE 3.-ACTIVIDADES DE CONTROL

3.1 Ninguna

##### COMPONENTE 4.-INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

4.1 Ninguna

##### COMPONENTE 5.- SUPERVISIÓN

5.1 Ninguna

#### B. NIVEL OPERATIVO

##### COMPONENTE 1.- AMBIENTE DE CONTROL

- 1.1 Evaluar a todo el personal de la dependencia
- 1.2 Implementar cursos periódicos al personal administrativo para mayor conocimiento de los mismos
- 1.3 Evaluaciones a personal de confianza
- 1.4 Asignar área específica para implementar todos los temas y propuestas
- 1.5 Definir puestos y asignar tareas referente a su compromiso laboral
- 1.6 Varias como reparar maquinaria , no acumularla como escrap
- 1.7 Obtener más información con respecto a los temas de control interno
- 1.8 Mayor difusión
- 1.9 Dar seguimiento a las necesidades de capacitación.
- 1.10 Difusión continua, y como responsable existe un comité de ética.

## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

### COMPONENTE 2.- ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- 2.1 Alinearse con lo que se requiera para la seguridad del personal según su área de trabajo
- 2.2 Dar circulación breve y concisa de los puntos que se generan
- 2.3 Dar conocer al personal si se le dio solución al problema
- 2.4 Dar seguimiento oportuno a cada una de las áreas, esto con la finalidad de coadyuvar a minimizar posibles actos de corrupción.
- 2.5 Las condiciones del elemento de control están operando, existe evidencia documental de su eficiencia y eficacia.
- 2.6 Mas comunicación y transparencia en lo laboral
- 2.7 Mejor administración de los ingresos para mejoras del mismo
- 2.8 Muy pocos lo conocemos
- 2.9 Proponer un enlace de comunicación a todo el personal de la dependencia
- 2.10 Seguimiento a las acciones
- 2.11 Tomarlo en cuenta y dar a conocerlo al personal para evitar problemas

### COMPONENTE 3.- ACTIVIDADES DE CONTROL

- 3.1 Mejoras en el equipo ya que la mayoría es obsoleto
- 3.2 Dar a conocer la información al personal en forma regular
- 3.3 Crear un departamento enfocado solo en la actualización y mejora de estos manuales y se realicen cursos, y acciones necesarias para involucrar al personal
- 3.4 Que se comunique al personal mas seguido los cambios
- 3.5 El responsable del área debe dar a conocer tal información en forma regular al personal
- 3.6 Mas compañía para realizar los trabajo ya que siempre andan solos los operadores
- 3.7 Evaluar y dar a conocer estos procesos
- 3.8 Mejorar los equipos de cómputo (presupuesto inexistente)
- 3.9 Capacitar al personal en actividades especializadas o más específicas para que las cargas de trabajo sean más equitativas.
- 3.10 No todo el personal tiene de su conocimiento

### COMPONENTE 4.- INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- 4.1 Se desconoce el manual de mejoras
- 4.2 Dar un mayor seguimiento a las actividades establecidas
- 4.3 Capacitar de niveles directivos hacia abajo y viceversa para que puedan adecuar medios de comunicación efectiva
- 4.4 Proporcionar información necesaria cuando sea requerida

### COMPONENTE 5.- SUPERVISIÓN

## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

5.1 No hay ninguna supervisión laboral del personal

5.2 Que se evalué las asignaciones laborales de cada persona según su categoría

5.3 Darle seguimiento

5.4 Más capacitación al personal con respecto al tema de control interno.

5.5 Dar a conocer al personal

### V. COMENTARIOS

#### NIVEL ESTRATEGICO

##### AMBIENTE DE CONTROL

- Ninguna

##### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Ninguna

##### ACTIVIDADES DE CONTROL

- Ninguna

##### INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Ninguna

##### SUPERVISIÓN

- Ninguna

#### NIVEL DIRECTIVO

- Ninguna

## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

### NIVEL OPERATIVO

#### AMBIENTE DE CONTROL

- Porque no se le da el trabajo a quien lo debe ejecutar sino al que se les presenta.....
- Nos falta mucho por hacer, reforzar las áreas de competencia, establecer compromisos reales y no simulatorios.
- Seria de mucha utilidad crear departamento para difundir estas acciones y propuestas

#### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Que al momento de hacer alguna denuncia como servidores públicos, se nos otorgue la certeza jurídica (la cual no existe), para poder actuar libremente en contra de quien o quienes cometan actos de corrupción, y que esto no sea solo simulación.
- Dar a conocer en forma periódica al personal de las acciones tomadas para saber si se le dio solución
- Administrativamente estamos amolados ya que no se solucionan los problemas del equipo para mas trabajos

#### ACTIVIDADES DE CONTROL

- Mas comunicación con el personal operativo
- Como en cada empresa debería existir un área enfocada en el desempeño y cumplimiento de control interno y que esta misma involucre periódicamente al personal administrativo sobre todo el funcionamiento, deficiencias y mejoras realizadas en conjunto.

#### INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- A veces se omite mucha comunicación

#### SUPERVISIÓN

- Mas supervisión tanto de avances de trabajos como del personal
- Falta reforzar todo lo establecido y escrito.

## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

### VI. RECOMENDACIONES

Conforme al resultado global obtenido de la autoevaluación en la **Promotora para el Desarrollo Rural de Coahuila** de un **65.98 %** calificado como "Regular", por arriba del nivel mínimo que es de 60%, el cual es susceptible de mejoras, a continuación se presentan recomendaciones generales por nivel de responsabilidad para su consideración:

- 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.
- Difundir a todo el personal las políticas de la Dependencia encaminadas a promover el cumplimiento de objetivos, creando conciencia de la importancia de la colaboración de cada uno de ellos para el logro eficiente de los objetivos.
- Actualizar los Manuales de Organización de manera que estén acordes 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.
- 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.
- Aplicar periódicamente encuestas de clima organizacional, así mismo que el personal directivo tenga mayor interacción y comunicación con todas las áreas operativas de la Entidad, 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 de la Entidad.
- 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. 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.

### VII. CONCLUSIÓN

Con base en el Manual Administrativo de Aplicación de las disposiciones en materia de Control Interno, Capítulo V Evaluación para el Fortalecimiento del Sistema de Control Interno Institucional Sección III, se deberá llevar a cabo la integración y seguimiento del Programa de Trabajo de Control Interno (PTCI), considerando los resultados obtenidos en cada uno de los componentes y principios, los comentarios, propuestas del propio personal y recomendaciones, para determinar las acciones necesarias a implementar en materia de control interno, así como aquellas deficiencias u oportunidades detectadas por otras fuentes.