

AUTOEVALUACIÓN SCI

2023



GOBIERNO
DE **SONORA**

SECRETARÍA DE LA
**CONTRALORÍA
GENERAL**

COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA

.....

INFORME DE RESULTADOS

AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO





CONTENIDO

Informe de Autoevaluación.....	A
Informe Nivel Estratégico	
Informe Nivel Directivo	
Informe Nivel Operativo	
Resumen de Resultados por Nivel de Responsabilidad...	B
Resultados Nivel Estratégico	
Resultados Nivel Directivo	
Resultados Nivel Operativo	





COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA INFORME DE AUTO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

La evaluación del Control Interno efectuada al (a) Comisión Estatal del Agua se realizó el día 22 de noviembre de 2023 a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de 59 Servidor (es) Público (s) de los Niveles NIVEL ESTRATEGICO, NIVEL DIRECTIVO y NIVEL OPERATIVO, utilizando como referencia técnica del Marco Integrado de Control Interno para la Administración Pública Estatal (MICI-APE) y las mejores prácticas en la materia.

La participación activa de los funcionarios y empleados del (a) Comisión Estatal del Agua posibilitó conocer la aplicación del control interno detallado en los siguientes capítulos.

I. NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

Al autoevaluar el Control Interno del (a) Comisión Estatal del Agua, se consideraron las actividades desarrolladas durante el periodo comprendido de Enero a Diciembre 2023 basados en los siguientes componentes:

- Ambiente de control
- Administración de riesgos
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Supervisión

La comprensión y revisión de los controles internos implementados para las principales actividades del (a) Comisión Estatal del Agua se ejecutó en una reunión dirigida a compartir los nuevos conceptos, componentes y elementos del Sistema de Control Interno, analizar el contenido del cuestionario de evaluación y el método para calificar y valorar las respuestas, así como su análisis después de ser completadas. Se explicó el método utilizado para calificar el cuestionario y los criterios básicos empleados para validar las respuestas por cada componente.

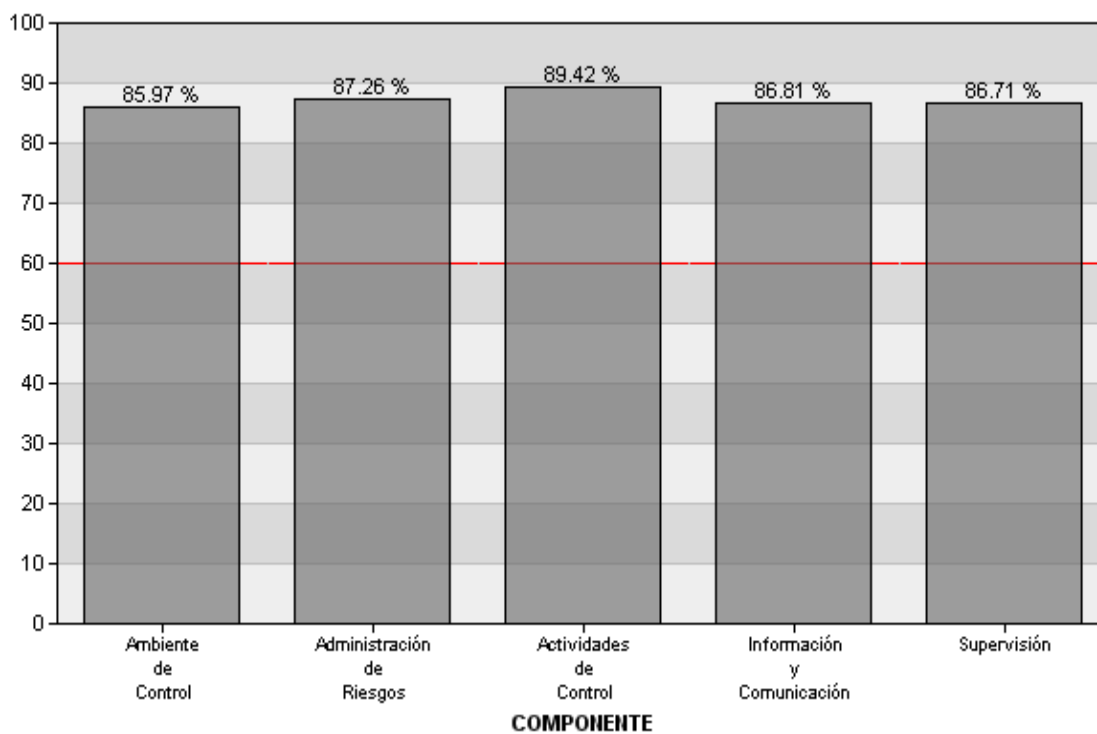
Los comentarios y propuestas de mejora presentadas se realizaron en forma directa por los participantes del (a) Comisión Estatal del Agua. Las calificaciones obtenidas, las propuestas de mejora y recomendaciones son importantes para actualizar y mejorar el diseño, la aplicación y el funcionamiento del control interno del (a) Comisión Estatal del Agua, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

II. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

A. CALIFICACIÓN GLOBAL DEL CONTROL INTERNO

Los resultados globales del proceso de autoevaluación del Control Interno aplicado al (a) Comisión Estatal del Agua, corresponden a 59 Autoevaluaciones realizadas por Servidores Públicos a Nivel (es) NIVEL ESTRATEGICO, NIVEL DIRECTIVO y NIVEL OPERATIVO.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	85.97 %	Muy Buena
Administración de Riesgos	87.26 %	Muy Buena
Actividades de Control	89.42 %	Muy Buena
Información y Comunicación	86.81 %	Muy Buena
Supervisión	86.71 %	Muy Buena
TOTAL	87.23 %	Muy Buena



La calificación global del (la) Comisión Estatal del Agua se valoró con 87.23 % calificado como "Muy Buena", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

El componente Actividades de control (Más Alto) fue calificado como "Muy Buena" y representa el 89.42% de la valoración. Por otro lado, el componente Ambiente de control (Más Bajo) fue calificado como "Muy Buena" y representa el 85.97%. Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

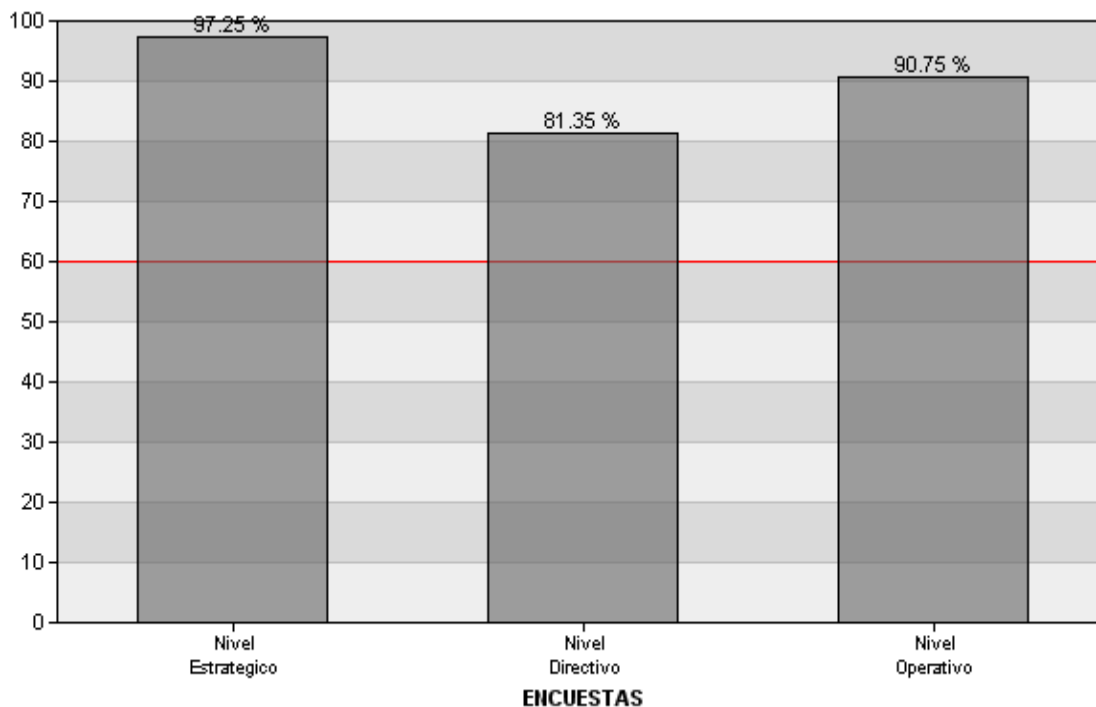
B. RESULTADOS POR PRINCIPIO DE CONTROL

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	85.97 %	Muy Buena
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	90.19 %	Excelente
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	90.98 %	Excelente
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	88.0 %	Muy Buena
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	84.07 %	Muy Buena
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	76.6 %	Aceptable
Administración de riesgos	87.26 %	Muy Buena
6 Definir objetivos	91.19 %	Excelente



7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	86.48 %	Muy Buena
8 Considerar el riesgo de corrupción	85.35 %	Muy Buena
9 Identificar, analizar y responder al cambio	86.02 %	Muy Buena
Actividades de control	89.42 %	Muy Buena
10 Diseñar actividades de control	87.9 %	Muy Buena
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	88.33 %	Muy Buena
12 Implementar actividades de control	92.04 %	Excelente
Información y comunicación	86.81 %	Muy Buena
13 Usar información de calidad	86.91 %	Muy Buena
14 Comunicar internamente	88.82 %	Muy Buena
15 Comunicar externamente	84.69 %	Muy Buena
Supervisión	86.71 %	Muy Buena
16 Realizar actividades de supervisión	87.81 %	Muy Buena
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	85.6 %	Muy Buena
Total	87.23 %	Muy Buena

C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD



El nivel de responsabilidad valorado con mayor grado de cumplimiento fue el "NIVEL ESTRATEGICO" con el 97.25%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL DIRECTIVO" con el 81.35%.



PROPUESTAS

NIVEL ESTRATEGICO

AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ Continuar con la promoción de los valores y principios con los que debe de contar el personal en general
- ✓ Continuidad en la difusión por parte del comité de control y desempeño institucional
- ✓ Continua revisión de los planes de trabajo anual
- ✓ Se integren las unidades operativas Guaymas, Empalme y Cananea
- ✓ Continuar con la promoción de las actividades de control interno y la identificación de posibles riesgos

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- ✓ Mantener una constante evaluación y revisión de los riesgos conocidos y posibles a presentarse
- ✓ Mayor de las acciones y planes establecidos por los directivos
- ✓ Evaluar de mejor forma los factores de riesgo (incentivos y/o presiones, oportunidad, actitud de servidores públicos) para garantizar un mejor desempeño laboral

SUPERVISIÓN

- ✓ Continua revisión de Procedimientos para detectar la incidencia o posibles riesgos nuevos

NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ Existe mucha desigualdad en las cargas de trabajo y responsabilidad de los servidores públicos
- ✓ Actualización en los documentos de los perfiles de puesto y sus funciones.
- ✓ Mayor difusión
- ✓ Difusión permanente de las estructuras organizacionales por medios electrónicos.
- ✓ Identificar las habilidades del personal entre puestos similares
- ✓ Implementar un buzón para que los empleados depositen propuestas o denuncias si se diera el caso y que la entidad de seguimiento.
- ✓ Evaluaciones de desempeño a todo el personal así como su respectivo estímulo para personal base y de confianza
- ✓ Seguimiento por parte de los titulares de las direcciones para el cumplimiento de las funciones



- ✓ Mayor promoción en los valores para fomentarlos y aplicarlos, los servidores públicos
- ✓ Funciona lo que esta implementado
- ✓ Se requiere evaluaciones constantes de clima laboral asi como revisión de las cargas de responsabilidades al personal
- ✓ Mayor difusión en las actividades encaminadas a este programa.
- ✓ Se requiere una evaluacion sobre las cargas de responsabilidades al personal para que sean insentivados.
- ✓ Continuar invitando a todo el personal reuniones de control interno y desempeño institucional para retroalimentaciones
- ✓ Funciona lo establecido
- ✓ Funciona lo establecido
- ✓ Funciona lo establecido
- ✓ Realizar al menos una vez al año la evaluación de clima laboral para identificar debilidades referentes a las relaciones personales según líneas de mando, disponibilidad de recursos materiales, financieros, tecnológicos y espacios de trabajo adecuados que promuevan el desempeño eficiente del quehacer institucional.
- ✓ Funciona lo establecido
- ✓ Impresión de las descripciones y entrega de la que corresponda a cada uno de los servidores públicos de la Comisión, para garantizar que tienen conocimiento pleno de sus responsabilidades y de la forma en la que se evaluará su desempeño mediante indicadores o los medidores de eficiencia que se señalan en cada descriptor.
- ✓ Mejorar el monitoreo de control
- ✓ Reforzar con adiestramiento en prevención de la corrupción impartido a los trabajadores por la Contraloria general
- ✓ Capacitación para los encargados del control interno
- ✓ Incrementar la capacitación administrativa
- ✓ Mejorar el contenido de la capacitación
- ✓ Aplicar la Ley de Responsabilidades y Sanciones para el estado de Sonora.
- ✓ Implementar el servicio profesional de carrera ya que también puede ser porque las personas están en los puestos equivocados, no cumplen con el perfil y no son autodidactas porque no saben o porque no quieren.
- ✓ Evaluaciones independientes del personal operativo para fortalecer los procediminetos y con ello garantizar la continuidad en el buen funcionamiento de la institucion.
- ✓ Realizar actividades para fortalecer la cultura de la honestidad.
- ✓ Segur impartiendo cursos y capacitaciones en mejora de los trabajadores y la misma
- ✓ Institución. Seguir apoyando as actividades del Comité.



- ✓ Que sigan capacitándose para el mejoramiento del personal y seguir manteniendo los perfiles actualizados.
- ✓ Seguir llevando en tiempo y forma los cambios en las Estructuras Organizacionales.
- ✓ Seguir con las actividades de difusión de los principios valores que se enarcan en el Código de Conducta del Organismo así como del Código de Ética del Estado
- ✓ Seguir asistiendo a las reuniones del COCODI, en donde nos muestran las deficiencias del área de nuestra competencia para ir las solventando y mejorando el control interno.
- ✓ Continuar actualizando en tiempo y forma los documentos que le corresponden al área D
- ✓ Seguir capacitando al personal en Temas que ayuden a la mejora tanto personal como en su trabajo, así como mantener actualizado los perfiles del personal, siendo la responsable el área de Recursos Humanos del Organismo.
- ✓ Seguir apoyando las Actividades del Comité de integridad para mejor el ambiente laboral.
- ✓ Mayor difusión del Manual del Control Interno.
- ✓ Mas divulgación de los resultados de control interno
- ✓ Publicación periódica a todo el personal de la MIR
- ✓ Propiciar el establecimiento de un sistema de profesionalización de los servidores públicos.
- ✓ Se fomenta con acciones de cooperación, ayuda a los demás, ser empáticos en diversas situaciones,
- ✓ En actividades para donación como reunir despensa, ropa, recolección de tapitas etc.
- ✓ Mejorar el clima laboral
- ✓ Realizar actualizaciones mas frecuentes al manual de procedimientos y a las descripciones de puestos.
- ✓ Falta mayor supervisión en el cumplimiento de las funciones.
- ✓ Actualizar las descripciones de puesto en términos de RESPONSABILIDADES, tal como se requiere en el formato oficial, ya que la mayoría establece actividades y funciones ya que no quiere asumir ninguna responsabilidad de su gestión en la APE.
- ✓ Usar un buzón para propuestas o denuncias.
- ✓ Impulsar el intercambio de conocimientos entre departamentos.
- ✓ Promover su publicidad para conocimiento continuo del mismo.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- ✓ Proponer un enlace de ARI que sea responsable y atienda oportunamente la gestión de riesgos, que se preocupe por comprender de qué se trata este asunto y aplicar el conocimiento en beneficio de la institución.
- ✓ Considerar factores de Riesgo (incentivos y/o presiones, oportunidad, actitud de servidores públicos) para identificar riesgos de corrupción, fraude, abuso, desperdicio y otras irregularidades en el programa de trabajo de administración de riesgos 2024.



- ✓ Revisión periódica por el responsable de cada área.
- ✓ Mayor difusión de los riesgos identificados con todo el personal.
- ✓ Mayor conciencia en el ejercicio de los recursos públicos por parte de los servidores públicos
- ✓ Difícil proponer algo que algunas personas modifiquen su actitud apática y su falta de compromiso con los objetivos institucionales y el servicio público.
- ✓ Establecer mecanismos de información mas apropiados para que la información llegue a todo el personal.
- ✓ Capacitar al personal en uso eficiente de los recursos y medidas preventivas de corrupción
- ✓ Capacitación estratégica y directiva
- ✓ Mejorar la comunicación interna organizativa
- ✓ Funciona lo establecido
- ✓ Funcionan las establecidas
- ✓ Funcionan las establecidas
- ✓ Funciona lo establecido
- ✓ Mayor difusión de las acciones y planes establecidos por los directivos
- ✓ Incrementar la comunicación interna y externa
- ✓ Mantener la evaluación y revisión de los riesgos ya conocidos y los posibles riesgos a presentarse.
- ✓ Mantener la evaluación y revisión de los riesgos ya conocidos y posibles a presentarse
- ✓ Mayor involucramiento del personal directivo al formular objetivos y metas.
- ✓ Mayor difusión en las actividades encaminadas a este asunto.
- ✓ Identificar areas de oportunidad e identificar acciones de mejora en los procesos.
- ✓ Mayor difusión en las actividades encaminadas a este asunto.
- ✓ Revisión de los riesgos de los trabajadores
- ✓ Mayor difusión en las actividades encaminadas a este asunto.
- ✓ Continuar informando al personal en las reuniones de cocodi o por los medios institucionales
- ✓ Evaluar al personal con respecto a la atención que brindan
- ✓ Mayor revisión para determinar si existe algun nuevo riesgo
- ✓ Mayor difusión de los directivos en las acciones contempladas para determinar las metas en los programas anuales
- ✓ Revisión periódica a los responsables de sus actividades.
- ✓ Mayor responsabilidad en el ejercicio de los recursos públicos
- ✓ Establecer otros mecanismos de informacion



- ✓ Mantener y actualizar mapa de riegos, para fortalecer el desarrollo de los procesos
- ✓ Atender oportunamente señales de alerta. (denuncias ciudadanas)
- ✓ Definir método para identificar variables adicionales a los riesgos ya identificados

ACTIVIDADES DE CONTROL

- ✓ Analizar y nivelar las cargas de trabajo.
- ✓ Celeridad en los procesos.
- ✓ Fortalecer la cultura de control y capacitación
- ✓ Revisión continua de procesos y procedimientos establecidos en tics
- ✓ Se requiere llevar a cabo mas evaluaciones de ambiente laboral
- ✓ Programar sesiones de trabajo para aconsejar sobre la importancia y el uso correcto de la tecnología de la información.
- ✓ Mejorar la capacitación y difusión de resultados de control
- ✓ Incrementar el uso de tecnologías
- ✓ Funciona lo actual
- ✓ Incrementar el uso de tecnologías
- ✓ Llevar a cabo los cambios que sea necesarios en tiempo y en los documentos que nos marcan la responsabilidad de las áreas. Intervienen todas las áreas. Del organismo.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- ✓ Que el titular del OIC cumpla con su responsabilidad de generar las actas de sesión, ya que del 2023 no ha generado ninguna.
- ✓ Mejorar la comunicación interna y externa
- ✓ Capacitar al personal en elaboración de proyectos
- ✓ Implementar sistemas de comunicación eficientes
- ✓ Actualización permanente de manuales de procedimientos
- ✓ Fortalecer proceso de asuntos turnados para seguimiento en tiempo real.
- ✓ Mayor involucramiento de personal directivo en las actividades de comunicación
- ✓ Mayor participación de los mandos medios en actividades de comunicación.
- ✓ Supervisan permanente de reporte e informes.



SUPERVISIÓN

- ✓ Mayor difusión en las actividades encaminadas a este programa.
- ✓ Mayor difusión en las actividades encaminadas a este programa.
- ✓ Programar capacitación
- ✓ Reuniones de información y actualización de manuales y procedimientos.
- ✓ Funciona lo establecido
- ✓ Facilitar la identificación de problemas de control y sus correcciones
- ✓ Intercambiar resultados y estrategias de control interno

NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ Llevar a cabo una mejor evaluación del clima laboral y cargas de responsabilidades sobre el personal
- ✓ Mejor evaluación el desempeño e incentivar la personal
- ✓ Mayor difusión por parte del comité de control y desempeño institucional
- ✓ Continua y mayor promoción de los principios y valores con los que deben contar los servidores públicos de todos los niveles
- ✓ Una continua y mayor promoción de los principios y valores con los que deben de contar los servidores públicos.
- ✓ Mayor difusión por parte del desempeño institucional
- ✓ Evaluación al desempeño incentivar al personal
- ✓ Evaluar clima laboral y cargas de responsabilidades al personal
- ✓ Redistribucion y evaluaion de funciones
- ✓ Redistribucion de funciones y responsabilidades
- ✓ Redistribucion de funciones
- ✓ Analizar las cargas de trabajo asignadas por área
- ✓ Seguir transmitiendo las políticas y códigos de conducta
- ✓ Difundir por correo electrónico los acuerdos tomados en Sesiones del COCODI responsable del Órgano de Control Interno
- ✓ La continua y mayor promoción de los principios y valores con los que debe contar el servidor público en todos los niveles
- ✓ Dar mas importancia a la difusión por parte del comité de control y desempeño profesional.
- ✓ Incentivar al empleado de parte de sus superiores



- ✓ Mejorar la evaluación de clima laboral y carga de responsabilidades sobre el personal
- ✓ De conformidad a lo establecido
- ✓ Evaluacion de control
- ✓ Manuales de procedimientos
- ✓ Código de conducta
- ✓ Es necesario que se apoye más al personal que tiene carga de trabajo. Vocal Ejecutivo.
- ✓ Incentivar al personal con reconocimientos trimestralmente. Recursos Humanos.
- ✓ Una mejora continua en los principios y valore
- ✓ Difundir con mas
- ✓ Mayor incentivo al personal
- ✓ Mejor evaluacion respecto al clima laboral
- ✓ Brindar mayor difusión por parte del comité de control y desempeño institucional
- ✓ Mejor evaluación de desempeño e incentivar al personal
- ✓ Crear una evaluación de clima laboral y cargas de responsabilidades en el personal
- ✓ Dar a conocer el documento.
- ✓ Mayor difusión del Manual
- ✓ Mayor difusión del programa
- ✓ Una continua y mayor promoción de los principios y valores con las que deben de contar los servidores públicos en todos los niveles
- ✓ Mayor difusión por parte del Comité de Control y Desempeño Institucional
- ✓ Mejor evaluación al desempeño e incentivación al personal
- ✓ Llevar a cabo una mejor evaluación del clima laboral y cargas de responsabilidades sobre el personal
- ✓ Mayor difusión de los codigos y manuales
- ✓ Continuar promoviendo los Valores y principios dentro de la institucion
- ✓ Mejorar la difusión de los procedimientos, indicadores y manuales.
- ✓ Beneficiar con incentivos de nivel o compensaciones.
- ✓ Llevar a cabo una evaluacion acorde a las responsabilidades
- ✓ Mejorar y/o ampliar en temas de capacitación y aumentar los incentivos.
- ✓ Dar mas cursos
- ✓ Dar mas herramientas
- ✓ En mi área seria el Vocal Ejecutivo



- ✓ La dra leticia castillo
- ✓ Cada puesto implica un perfil profesional, por lo que a Recursos Humanos le toca manejar esa información
- ✓ Mejora continua y mayor promoción de los principios y valores con los que se deben de contar para todos los niveles jerárquicos
- ✓ Normalmente siempre hay supervisión diaria, para que se cumplan las metas y objetivos de cada área, y los responsables de que se cumplan son los propios supervisores y directores de cada área
- ✓ Mayor difusión-Comité de Integridad
- ✓ Puede mejorar
- ✓ Seguir actualizando en cursos
- ✓ Seguir transmitiendo las políticas y códigos de conducta
- ✓ Difundir por correo de los acuerdos tomados en las sesiones de COCODI; Responsable Organismo Interno de Control
- ✓ Llevar una mejor evaluación del clima laboral y cargas de responsabilidades sobre el personal
- ✓ Tener el portal de la CEA actualizado al día
- ✓ Seguir promocionando el código de conducta
- ✓ Difundir los acuerdos del COCODI
- ✓ Mejora continua
- ✓ Se ha definido elemento de control
- ✓ Actividades determinadas e implementadas por el Titular y demás servidores públicos de la Institución para fortalecer el Sistema de Control Interno Institucional, así como para prevenir, disminuir o administrar los riesgos que pudieran obstaculizar el cumplimiento de los objetivos.
- ✓ Actividades determinadas e implementadas por el Titular y demás servidores públicos de la Institución para fortalecer el Sistema de Control Interno Institucional, así como para prevenir, disminuir o administrar los riesgos que pudieran obstaculizar el cumplimiento de los objetivos.
- ✓ Mayor difusión de los valores que deben seguir los servidores públicos
- ✓ Llevar a cabo una evaluación de clima laboral y carga de responsabilidades al personal
- ✓ Mas difusión
- ✓ Subir los estímulos
- ✓ Promover al personal
- ✓ Mejor evaluación al desempeño
- ✓ Difusión para los principios y valores y poder llevarlos a la practica.
- ✓ Mas difusión
- ✓ Mejores incentivos para el personal



- ✓ Podría ser Clima Laboral
- ✓ Mayor difusión.
- ✓ Mayor difusión para el conocimiento de todos
- ✓ Mejoras continuas
- ✓ Mejor evaluación al desempeño para poder incentivar al personal
- ✓ Mejores incentivos para el personal

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- ✓ Mantener la evaluación y revisión de los riesgos ya conocidos y los posibles que pudieran aparecer
- ✓ Existe evidencia de herramienta
- ✓ Existe evidencia de los compañeros de planeación y ejecución
- ✓ Se ha definido elemento de control
- ✓ Existe evidencia que los responsables con capacitación para ejecutar y medir en elementos de control
- ✓ Evaluar de mejor forma los factores de riesgo para garantizar un mejor desempeño laboral
- ✓ Podría ser mayor difusión Acciones y Planes Establecidos para mejorar los resultados
- ✓ Evaluar de mejor forma los factores
- ✓ Mayor difusión de las acciones y planes establecidos por los directivos para la ejecución y programas anuales
- ✓ Mantener la evaluación de los riesgos ya conocidos
- ✓ Evaluar de mejor forma los factores de riesgo para garantizar un mejor desempeño laboral.
- ✓ Difusión de las Matrices de riesgos presentadas en COCODI
- ✓ Identificar los riesgos poder prevenirlos y prepararse para los que se puedan presentar.
- ✓ Mayor difusión
- ✓ Evaluar los factores de riesgo para un mejor desempeño laboral.
- ✓ Mantener la evaluación y revisión de los riesgos ya conocidos y los que en adelante se puedan presentar
- ✓ Evaluar de mejor forma los factores de riesgos (incentivos y/o presiones, oportunidad, actitud de servidores públicos para garantizar un mejor desempeño laboral
- ✓ Mayor difusión de las acciones y planes establecidos por los directivos para la ejecución y programas anuales
- ✓ Mantener la evaluación y revisión de los riesgos ya conocidos y los posibles a presentarse
- ✓ Evaluar de mejor forma los factores de riesgo (incentivos y/o presiones, oportunidad, actitud de servidores públicos), para garantizar un mejor desempeño laboral



- ✓ Realizar juntas periódicamente para informar el cumplimiento de los objetivos a todo el personal
- ✓ Presentar y difundir la Matriz de Riesgos para todo el personal
- ✓ Mayor difusión de las acciones y programas establecidos por los directivos
- ✓ Seguir haciendo las cosas de la mejor manera y todos y c/u de los que formamos parte de la CEA, somos responsables de ejecutar nuestras responsabilidades
- ✓ Promover juntas donde se verifique con el personal el cumplimiento de los objetivos de forma periódica
- ✓ Difusión anual de Matriz de riesgos
- ✓ Difundir Anualmente la Matriz de Riesgos entre todo el personal
- ✓ Las acciones siempre serán apegarnos a lo que marque la Ley y los responsables de ejecutarlas son los supervisores de obra y los propios jefes de área
- ✓ La CEA siempre se ha distinguido por tener buenos elementos y no se presta a malas prácticas y todos somos responsables de que se cumplan los principios de legalidad
- ✓ Y cada área es muy responsable en cada tema que le este asignada
- ✓ Revisión de los riesgos
- ✓ Mayor difusión a la planeación
- ✓ Manual de procedimientos
- ✓ Código de conducta
- ✓ Política de calidad
- ✓ Difusión de Matrices de Indicadores de Riesgo presentadas en el COCOD
- ✓ Evaluar de mejor forma los factores de riesgos para garantizar un mejor desempeño laboral
- ✓ Mantener la evaluación y revisión de los riesgos y los posibles a presentarse
- ✓ Mayor difusión de las acciones y planes establecidos por los directivos.
- ✓ Informar por correo y a todo el personal cuando haya cambios
- ✓ Mayor difusión de las acciones y planes establecidos por los directivos para la ejecución y programas anuales
- ✓ Mantener la evaluación y revisión de los riesgos ya conocidos y los posibles a presentarse
- ✓ Evaluar de mejor forma los factores de riesgo para garantizar un mejor desempeño laboral
- ✓ Evaluar los factores de riesgo
- ✓ Analizar constantemente los riesgos en busca de algunos que podrían presentarse
- ✓ Mayor difusión de las acciones y planes establecidos por los directivos para la ejecución del programa anual
- ✓ Mantener la evaluación de los riesgos ya conocidos y los posibles representantes
- ✓ En función a lo establecido



- ✓ En función a lo establecido
- ✓ En función a lo realizado
- ✓ En relación con lo formulado
- ✓ Mayor difusión sobre los programas anuales
- ✓ Evaluar de mor formas de los factores de riesgo (incentivos y/operaciones, oportunidad actividades de servicio actitud de servidores públicos) para garantizar un mejor desempeño laboral

ACTIVIDADES DE CONTROL

- ✓ Manual de procesos
- ✓ Avisar por correo los acuerdos y acciones del COCODI
- ✓ La dirección de planeación y el área de sistemas y soporte técnico, son los que van de la mano
- ✓ El área de planeación y cada una de las áreas o direcciones
- ✓ Siempre se esta trabajando en la mejora continua sobre los controles internos y cada área es responsable de que se lleven a cabo las tareas de control interno
- ✓ Existe evidencia que los responsables son capacitados para ejecutar y ,medir el elemento de control
- ✓ Existe evidencia que los responsables son capacitados para ejecutar y medir el elemento de control
- ✓ Existe evidencia que los responsables son capacitados para ejecutar y medir el elemento de control

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- ✓ Existen evidencia que los responsables están capacitados para ejecutar y medir el elemento de control
- ✓ Realizar actas de las reuniones, Responsable Vocalía ejecutiva
- ✓ Existe evidencia del monitoreo del elemento de control
- ✓ La información recabada va a depender para que se requiera, puede ser conagua, inegi, hacienda, sidur etc
- ✓ Elaborar actas de las reuniones: responsable Vocalía Ejecutiva

SUPERVISIÓN

- ✓ Difundir aspectos mas relevantes mediante reuniones con personal en forma gral donde se presente anualmente los hallazgos de las reuniones COCODI
- ✓ Colocación de un buzón de información anónima
- ✓ Existe evidencia del monitoreo del elemento de control



- ✓ Existe evidencia del monitoreo del elemento de control

COMENTARIOS

NIVEL ESTRATEGICO

NIVEL DIRECTIVO

NIVEL OPERATIVO

RECOMENDACIONES

NIVEL ESTRATEGICO

-
- ✓ 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.

NIVEL DIRECTIVO

-
- ✓ 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.

NIVEL OPERATIVO

-
- ✓ 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.



Resumen de Resultados-Modelo Estándar de Control Interno

Autoevaluación: 22 de noviembre del 2023

AMBIENTE DE CONTROL		NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios		Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
MOSTRAR ACTITUD DE RESPALDO Y COMPROMISO		9.18 Pts.	37.86 Pts.	43.15 Pts.	90.19 %
EJERCER LA RESPONSABILIDAD DE VIGILANCIA		29.02 Pts.	61.96 Pts.	0.0 Pts.	90.98 %
ESTABLECER LA ESTRUCTURA, RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD		5.27 Pts.	46.95 Pts.	35.8 Pts.	88.0 %
DEMOSTRAR COMPROMISO CON LA COMPETENCIA PROFESIONAL		0.0 Pts.	26.3 Pts.	57.77 Pts.	84.07 %
ESTABLECER UNA ESTRUCTURA PARA EL REFORZAMIENTO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS		9.8 Pts.	38.4 Pts.	28.4 Pts.	76.6 %
Total					85.97%
ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS		NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios		Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DEFINIR OBJETIVOS		8.48 Pts.	25.76 Pts.	56.95 Pts.	91.19 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER A LOS RIESGOS		13.9 Pts.	41.33 Pts.	31.23 Pts.	86.48 %
CONSIDERAR EL RIESGO DE CORRUPCIÓN		12.62 Pts.	38.93 Pts.	33.81 Pts.	85.35 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER AL CAMBIO		4.25 Pts.	22.83 Pts.	58.94 Pts.	86.02 %
Total					87.26%
ACTIVIDADES DE CONTROL		NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios		Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DISEÑAR ACTIVIDADES DE CONTROL		2.88 Pts.	26.58 Pts.	58.44 Pts.	87.9 %
DISEÑAR ACTIVIDADES PARA LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN		2.26 Pts.	27.33 Pts.	58.73 Pts.	88.33 %
IMPLEMENTAR ACTIVIDADES DE CONTROL		0.0 Pts.	28.52 Pts.	63.52 Pts.	92.04 %
Total					89.42%
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios		Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
USAR INFORMACIÓN DE CALIDAD		0.0 Pts.	26.91 Pts.	60.0 Pts.	86.91 %
COMUNICAR INTERNAMENTE		7.59 Pts.	30.46 Pts.	50.76 Pts.	88.82 %
COMUNICAR EXTERNAMENTE		14.69 Pts.	70.0 Pts.	0.0 Pts.	84.69 %
Total					86.81%
SUPERVISIÓN		NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios		Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
REALIZAR ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN		15.16 Pts.	46.41 Pts.	26.24 Pts.	87.81 %
EVALUAR PROBLEMAS Y CORREGIR LAS DEFICIENCIAS		10.0 Pts.	43.6 Pts.	32.0 Pts.	85.6 %
Total					86.71%