

AUTOEVALUACIÓN SCI

2022



SECRETARÍA DE LA
**CONTRALORÍA
GENERAL**

GOBIERNO
DE **SONORA**

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE
CANANEA

**INFORME DE RESULTADOS
AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA
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	





INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CANANEA INFORME DE AUTO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO 2022

La evaluación del Control Interno efectuada al (a) Instituto Tecnológico Superior de Cananea (ITESCAN) se realizó el día 25 de Noviembre de 2022 a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de 84 Servidor (es) Público (s) de los Niveles nivel estratégico, nivel directivo y nivel operativo, utilizando como referencia técnica el Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno para la Administración Pública Estatal (MEMICI-APE) y las mejores prácticas en la materia.

La participación activa de los funcionarios y empleados del (a) ITESCAN 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 ITESCAN, se consideraron las actividades desarrolladas durante el periodo comprendido de enero a diciembre 2022 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 ITESCAN 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.

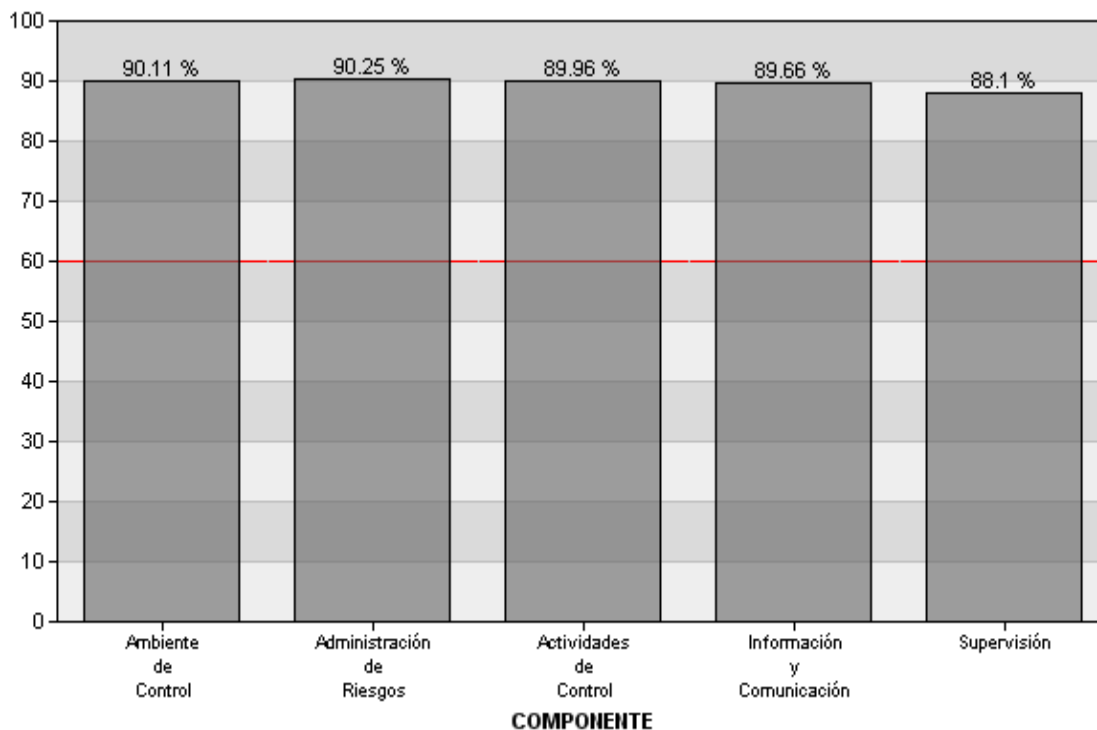
Los comentarios y propuestas de mejora presentadas se realizaron en forma directa por los participantes del ITESCAN. Las calificaciones obtenidas, las propuestas de mejora y recomendaciones son importantes para actualizar y mejorar el diseño, la aplicación y el funcionamiento del control interno del (a) ITESCAN 2022, 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) ITESCAN 2022, corresponden a 84 Autoevaluaciones realizadas por Servidores Públicos a Nivel (es) nivel estratégico, nivel directivo y nivel operativo.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	90.11 %	Excelente
Administración de Riesgos	90.25 %	Excelente
Actividades de Control	89.96 %	Muy Buena
Información y Comunicación	89.66 %	Muy Buena
Supervisión	88.1 %	Muy Buena
TOTAL	89.62 %	Muy Buena



La calificación global del (la) INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CANANEA 2022 (ITESCAN 2022) se valoró con 89.62 % calificado como "Muy Buena", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

El componente Administración de riesgos (Más Alto) fue calificado como "Excelente" y representa el 90.25% de la valoración. Por otro lado, el componente Supervisión (Más Bajo) fue calificado como "Muy Buena" y representa el 88.1%. Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

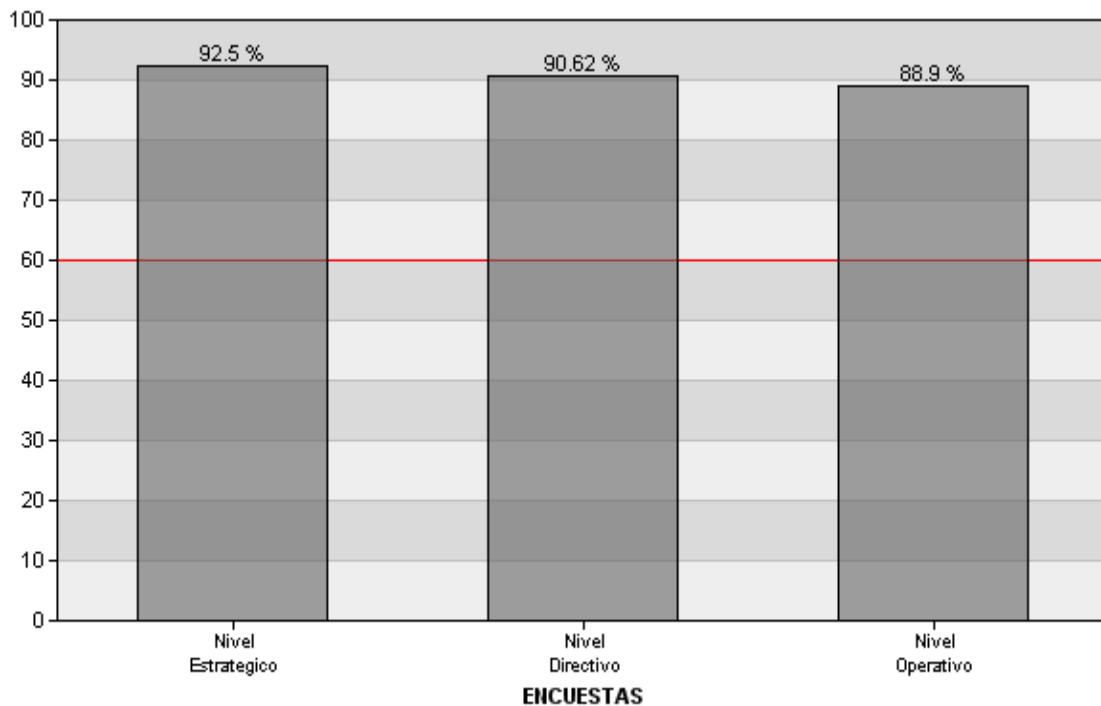
B. RESULTADOS POR PRINCIPIO DE CONTROL

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	90.11 %	Excelente
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	90.05 %	Excelente
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	90.61 %	Excelente
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	93.38 %	Excelente
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	88.55 %	Muy Buena
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	87.94 %	Muy Buena
Administración de riesgos	90.25 %	Excelente
6 Definir objetivos	93.33 %	Excelente
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	90.45 %	Excelente
8 Considerar el riesgo de corrupción	89.08 %	Muy Buena
9 Identificar, analizar y responder al cambio	88.14 %	Muy Buena
Actividades de control	89.96 %	Muy Buena
10 Diseñar actividades de control	89.36 %	Muy Buena
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	89.67 %	Muy Buena



12 Implementar actividades de control	90.84 %	Excelente
Información y comunicación	89.66 %	Muy Buena
13 Usar información de calidad	89.64 %	Muy Buena
14 Comunicar internamente	89.75 %	Muy Buena
15 Comunicar externamente	89.58 %	Muy Buena
Supervisión	88.1 %	Muy Buena
16 Realizar actividades de supervisión	87.18 %	Muy Buena
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	89.01 %	Muy Buena
Total	89.62 %	Muy Buena

C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD



El nivel de responsabilidad valorado con mayor grado de cumplimiento fue el "nivel estratégico" con el 92.5%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "nivel operativo" con el 88.9%.



PROPUESTAS

NIVEL ESTRATEGICO

AMBIENTE DE CONTROL

- Dar seguimiento a lo solicitado en comité
- Dar seguimiento con las áreas correspondientes al tema
- Dar seguimiento a lo establecido por las entidades de gobierno y federales
- Dar cumplimiento a los criterios establecidos por el Estado y el TecNM

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Dar seguimiento a lo correspondiente
- Dar seguimiento a lo correspondiente
- Dar seguimiento a lo correspondiente
- Dar seguimiento a lo correspondiente

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Dar seguimiento a lo correspondiente
- Dar seguimiento a los procesos correspondientes ante la norma

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Seguimiento a lo correspondiente
- Dar seguimiento a lo correspondiente

SUPERVISIÓN

- Dar seguimiento a lo correspondiente
- Dar seguimiento a lo establecido

NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Buscar un mecanismo para evaluar las responsabilidades
- Seguir capacitando al personal
- Realizar mas actividades de integración entre el personal
- El responsable recursos humanos
- Continuar con la aplicación de evaluaciones
- Continuar con aplicando los procedimientos
- Continuar con acciones de observaciones que se han tenido de auditorías, y de reuniones
- Capacitación del tema
- Continuar con el seguimiento y actualización
- Continuar revisando las tareas que se tiene asignada al personal
- Capacitación
- Actividades de integración con personal, recursos humanos
- Seguir con los programas establecidos
- Analizar de nuevo y fortalecer el control interno



- Seguir con las acciones emprendidas
- Seguir revisando y calificando el trabajo de los directivos y administrativos
- Continuar la vigilancia de acción de nuestros directivos y administrativos
- No bajar el ritmo de revisión de desempeño
- Continuar con el seguimiento de respuesta a quejas y a los resultados de las evaluaciones.
- Capacitaciones al personal directivo, administrativo y docente, donde el responsable es el departamento de recursos humanos.
- Continuar trabajando en el avance de los indicadores para mejorar los procedimientos del sistema de gestión integral basándonos en los lineamientos o manuales.
- Continuar con los procesos del sistema de gestión integral y trabajar en las deficiencias que se observan en el control de la institución.
- Mayor difusión y el responsable enlace del comité de calidad y de ética e integridad y conflicto de intereses.
- Mayor difusión y comité de calidad.
- Continuar con las actividades que se realizan
- Mayor difusión y recursos humanos
- Se llevan a cabo reuniones de comité para tomar acciones por lo tanto el responsable es el comité en conjunto.
- Mayor difusión y recursos humanos
- Mayor difusión y recursos humanos
- Continuar con las actividades que se realizan
- Excelente
- Mayor número de capacitaciones
- Seguir escuchando el sentir del servidor público, para continuar el trabajo en equipo
- Continuar con la capacitación constante y todos debemos de seguir recibiendo capacitación
- Ofertar capacitación en los temas relacionados con servidores públicos.
- Se da la oportunidad de proponer mejoras a todo personal, sin embargo, es importante seguir con las capacitaciones físicas no virtuales sea las dependencias que directamente dan seguimiento al tema en específico
- Creo que es una institución fuerte en esto
- Hacer más pláticas de conscientización
- Comité de ética y departamento de posgrado e investigación, calidad y certificación.
- Recursos humanos
- Departamento de posgrado e investigación, calidad y certificación y comité de calidad y recursos humanos
- Mayor difusión y el responsable es comité de calidad y comité de ética de integridad y conflicto de intereses
- Mayor difusión y el comité de calidad y comité de ética de integridad y conflicto de intereses
- Mayor difusión y recursos humanos
- Mayor difusión y recursos humanos
- Mayor difusión y recursos humanos
- Dar continuidad al seguimiento de las evaluaciones y quejas y sugerencias, como responsable el área administrativa.
- Conocer las funciones y procedimientos del control interno de toda la institución, así como se da la supervisión necesaria para su cumplimiento.
- Apoyar en el cumplimiento



- Capacitación de personal, directivo y docentes y el responsable el departamento de recursos humanos.
- Continuar con los procesos del sistema de gestión integral y la mejora continua del mismo, teniendo como responsables todo el personal.
- Se lleva a cabo propuestas en cada reunión para llevar a cabo la mejora, así como el responsable sería todo el comité.
- Comité órgano de control interno
- Comité de calidad, órgano de control interno, comité de ética y departamento de posgrado e investigación, calidad y certificación.
- Revisar periódicamente dichos manuales y ajustarlos a las necesidades que puedan ir resultando con el paso del tiempo.
- Auditores en según el caso
- Departamento de calidad
- El responsable es el comité de integridad, este se encarga de dar difusión de los diferentes temas que sean relacionados con lo anterior mencionado y es el encargado de ver los casos y darles solución en caso de presentarse el caso, basándose en el código de ética, buscando siempre la mejora continua.
- El cocodi tiene como fin contribuir al cumplimiento oportuno de metas y objetivos, así como la mejora de la gestión pública, convirtiéndose en un apoyo a los titulares de las dependencias gubernamentales, para contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
- El seguimiento y conocimiento de estos documentos hacen que nuestra institución, busquen siempre mejorar, y el estar en constante vigilancia con el cumplimiento de indicadores, nos ayuda a dar un buen seguimiento y buscar lo mejor para nuestras áreas.
- El hecho de tener en constante capacitación al personal directivo y administrativo, nos invita e impulsa a elevar los conocimientos y la mejora del personal en varios ámbitos.
- Dar a conocer al personal lo pactado en reuniones y dar un correcto seguimiento de las mismas.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Cumplir el objetivo
- Se da a conocer al personal los objetivos institucionales y cuales son en los que cada uno de ellos debe participar y dar un seguimiento.
- Los directivos son los responsables de dar a conocer los riesgos a su personal y crear estrategias para un buen seguimiento de la misma. Una matriz de riesgos es una herramienta de análisis de riesgos que sirve para evaluar la probabilidad y la gravedad del riesgo durante el proceso de planificación del proyecto
- El comité y los directivos son los responsables de tomar decisiones en cuanto a lo que pueda surgir con base en los riesgos y como solventarlos.
- Los directivos son los responsables de bajar la información y de crear estrategias para dar un buen seguimiento.
- Se implementará una reunión por semana para llevar a la comunicación entre personal y supervisar.
- Recursos humanos
- Comité de calidad y departamento de posgrado e investigación, calidad y certificación.
- Mayor difusión digital, recursos humanos
- Mayor difusión
- Mayor difusión y comité de calidad
- Mayor análisis en las reuniones de revisión del sistema de calidad
- Recursos humanos y la alta dirección
- Comité de ética
- Dar seguimiento en cada una de las áreas para su conocimiento y supervisión del mismo. Responsable todo personal.



- Llevar a cabo las acciones de mejora y dar presentación de sus acciones para su cumplimiento y seguimiento e identificar riesgos.
- Dar seguimiento a los comité de ética e integridad así como las evaluaciones realizadas mediante la administración.
- Continuar seguir trabajando en equipo y contante comunicación, todo el personal de la institución
- Continuar con la comunicación efectiva
- Tener mas capacitación sobre este tema, todo el personal se encuentra involucrado
- Es importante aumentar las pláticas o talleres con personal capacitado en dichos temas
- Darle seguimiento a las propuestas establecidas en el comite de etica y cumplir con las funciones
- Darle seguimiento a la matriz de riesgo y llevar a cabo las acciones para cada uno de los riesgos en dado caso de presentarse, siendo los responsables las diversas areas del instituto.
- Darle seguimiento en cada una de las areas y cumplir con nuestras funciones para aportar y lograr los objetivos.
- Mayor difusion digital y recursos humanos.
- Mayor difusion comite de etica e integridad
- Mayor analisis en las reuniones de revision del sistema de calidad.
- Mayor difusión y comite de calidad
- Se implementara una reunión semanal por cada área para establecer una mejor comunicación dando aviso a cambios o condiciones de la institución.
- Continuar con las revisiones periodicas
- Seguimiento a las funciones del comite de integridad
- Continuar con la capacitación
- Continuar con la capacitación del personal
- Continuar con la capacitación del personal
- Se trabaja en una nueva matriz de riesgos de acuerdo a ci
- Cómite de calidad
- Tablero de anuncios con el desempeño de los objetivos institucionales
- Mayor revision y analisis de riesgos
- Mayor difusión
- Continuar con las capacitaciones
- Seguir con las reuniones
- Seguir con las acciones emprendidas

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Mayor difusión
- Mayor difusión
- Mayor difusión
- Seguir con el excelente control que tienen
- Revisar periódicamente las claves de acceso a la información por parte del departamento de sistemas
- Que se sigan haciendo las revisiones en cada departamento
- Continuar con las reuniones periódicas para el seguimiento de las políticas e indicadores y responder a las auditorias.
- Cumplir con el sistema de gestión integral y respetar lo accesos, siendo responsable el personal de la institución y el área de sistemas



- Mayor difusión y soporte institucional
- Mayor difusión y recursos humanos
- Cumplir con el manual de funciones de cada personal, darle seguimiento a los indicadores de calidad para un mejor funcionamiento del control interno de nuestra institución.
- Mayor difusión y comité de calidad
- Seguir con comunicación efectiva, y promoviendo ante todo el personal
- Seguir con la actualización de equipo y capacitación al personal
- Realizar actualizaciones periódicas más cortas, todo el personal involucrados
- Mayor difusión y soporte institucional
- Reunión de calidad, manual de funciones y reuniones de directivos. Todo personal responsable.
- Servicios administrativos, planeación y áreas involucradas
- Cumplir con el sistema de gestión integral tal cual, y respetar los accesos con responsabilidad
- Mayor difusión, responsable recursos humanos
- Mayor difusión y recursos humanos
- Seguir en continuidad con las reuniones de calidad y respetar las normativas, cumplir con el lineamiento de funciones y auditorías.
- Recursos humanos, comité de calidad y comité de ética
- Los directivos son los responsables de estar pendientes y de crear estrategias definidas para hacer revisiones y tener un control sobre la información y su procesamiento con el personal a cargo.
- Le responsable es el jefe de división de sistemas computacionales, ya que es el experto en el tema y a él se acude en tema de tics. Siendo el que da estrategias y nuevas aplicaciones para mejorar en el tema.
- Los directivos son los responsables de estar pendientes que se cumplan los documentos y de crear estrategias para la mejora.
- Ing. Victor Manuel Quiroga Acuña
- Soporte técnico

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Comité de ética y comité de calidad
- SGI y comité de calidad, creando estrategias de mejora y pasando la información a los involucrados.
- Los directivos son los encargados de pasar la información según sea el caso o la información a pasar.
- Comité de ética y departamento de posgrado e investigación, calidad y certificación.
- Dar un seguimiento a lo que surja en reuniones, y establecer estrategias.
- Comité de calidad y comité de ética,
- Mayor difusión y comité de calidad y ética
- Mayor difusión y comité de calidad
- Mayor difusión y comité de calidad
- Reuniones ante personal para dar a conocer información oportuna.
- Dar continuidad a los procedimientos como se establecen cumpliendo con nuestra función para el conocimiento y una comunicación asertiva.
- Reportes de auditorías.
- Continuidad a los requerimientos del sistema de gestión así como las reuniones y las funciones que tiene cada personal.
- Darle seguimiento y cumplimiento a los procedimientos para sostener una buena comunicación con las partes involucradas



- Contar con más capacitación todo el personal de este tem
- Actualización a más personal en computación
- Promover más ese tema entre todo el personal
- Mayor difusión comité de calidad
- Mayor difusión y comité de calidad y ética
- Mayor difusión y comité de calidad
- Mantener la comunicación en el área de trabajo
- Continuar con las reuniones y las acciones de mejora que se plantean en ella dándoles cumplimiento.
- Seguir capacitando al personal
- Mantener la comunicación externa
- Mayor difusión
- Mayor difusión
- Continuar con el seguimiento a reuniones

SUPERVISIÓN

- Se requiere reforzar la evaluación
- Mayor difusión
- Propondría documentar esas acciones
- Mayor difusión
- Continuar la supervisión
- Mayor difusión y comité de ética
- Mayor difusión comité de calidad
- Continuar evaluando los problemas
- Seguir complementando este tema
- Fortalecer este tema
- Mayor difusión, responsables comité de calidad
- Difusión y comité de calidad
- Cumplir con los procedimientos de calidad
- Continuar trabajando en áreas de oportunidades que se presenten para futuras evaluaciones o bien auditorías.
- Reporte de auditorías, evaluaciones y reuniones.
- Mayor difusión y comité de ética
- Auditorías internas, y cumplir con los procedimientos.
- Mayor difusión y comité de calidad
- Subdirección de servicios administrativos y subdirección de planeación, además de todas las áreas involucradas según auditoría realizada
- Auditores, hacen llegar las observaciones al responsable del procedimiento y se actúa con base a ello para la mejora.
- Servicios administrativos y subdirección de planeación
- Directivos toman decisiones para mejora.
- Comité calidad
- Comité de calidad



NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Departamento de posgrado e investigación , calidad y certificación.
- Balancear las cargas de trabajo
- Tutorial
- Departamento de posgrado e investigación , calidad y certificación.
- Aumento
- Departamento de posgrado e investigación , calidad y certificación.
- Comité de calidad
- Recursos humanos
- Recursos humanos
- Comité de ética
- Comité de calidad
- Persona consejera y asesora de comité de ética
- Recursos humanos
- Asesor de comité de calidad
- Comité de ética
- Recursos humanos
- Recursos humanos
- Recursos humanos
- Más difusión y elaboración de folletos informativos para distribuir a todo el personal.
- Responsable de distribuir: recursos humanos
- Se ofrecen muy pocas capacitaciones sobre tecnologías de la información; creo que estas debería ser más y con mayor frecuencia.
- Recursos humanos
- Evaluación de desempeño laboral - recursos humanos
- Seguir con el sistema
- Detectar conductas inapropiadas en tiempo y forma.
- Detectar áreas de oportunidad de capacitación según se vaya requiriendo con el paso de los años.
- Detectar nuevas necesidades según el área.
- Detectar nuevas necesidades
- En cada revisión actualizar las nuevas necesidades de cada área para así poder tener un mejor desempeño.
- Actualizaciones constantes
- Siempre poner personas con conocimiento
- Comités de calidad y de ética de integridad
- Personal consejera y asesora
- Persona consejera y asesora de comité de ética
- Capacitaciones constantes
- Comité de ética
- Comité de calidad y comité de ética e integridad
- Personal consejera y asesora



- Persona consejera y asesora de comité de ética
- . Departamento de posgrado e investigación, calidad y certificación
- Persona asesora de comite de etica
- [Http://cananea.tecnm.mx/](http://cananea.tecnm.mx/)
- [Http://cananea.tecnm.mx/](http://cananea.tecnm.mx/)
- [Http://cananea.tecnm.mx/](http://cananea.tecnm.mx/)
- Transparencia
- Persona consejera y asesora de comité de ética
- Departamento de recursos humanos
- Recursos humanos
- Si hay programas de acciones y mejoras
- En manuales y normas
- Recursos humanos
- Recursos humanos
- Mayor revisión al manual de procedimientos para seguir identificando áreas de mejora.
- Actualización constante en las funciones documentadas y al mismo tiempo consideradas para los indicadores al desempeño. De esa forma podrán ofrecer categorías superiores en los tabuladores de sueldos. Responsable: subdirección de servicios administrativos
- Revisión periódica en los formatos de funciones a empleados administrativos: responsable: subdirecciones y jefaturas de departamento.
- Comite calidad y comite de etica e integridad
- Asesor de comite de calidad
- Departamento de recursos humanos
- Comite de calidad y comite de etica
- Comité de calidad y comité de ética e integridad
- Comités de calidad y de ética
- Personal consejera y asesora
- Electrificación de instituto, subdirección de administración
- Comité de calidad y comité de ética e integración
- Comité de calidad y recursos humanos
- Mayor capacitación,
- Capacitacion
- Revision periodicamente
- Cometi de etica
- Revisar las funciones
- Recursos humanos
- Capacitación
- Recursos humanos
- Difusion gafica en las areas
- Departamento de recursos humanos
- Personal consejera y asesora
- Procedimientos de contratación
- Mayor capacitación
- Mayor difusión en relación a procesos y comités



- Comité de calidad integrado por personal de la institución
- Mayor difusión
- Mayor difusión
- Capacitaciones continuas
- Comité de calidad y comité de ética de integridad
- Departamento de recursos humanos
- Persona consejera y asesora de comité de ética
- Mayor difusión en procesos y comités
- Comité de calidad y comité de ética e integridad
- Departamento de recursos humanos
- Personal consejera y asesora
- Actualización constantemente
- Mas capacitación acerca del tema
- Capacitación
- Continuar con los programas ya asignados
- Actualización constante
- Mayor capacitación
- Capacitación
- Capacitaciones
- Mas capacitación sobre el tema
- Continuar con los programas
- Departamento de posgrado e investigación , calidad y certificación
- . Departamento de posgrado e investigación , calidad y certificación
- Persona consejera y asesora de comité de ética
- Brigadas de personal capacitado para dirigir actividades para la mejora
- . Departamento de posgrado e investigación , calidad y certificación
- Existe evidencia formalizada del elemento de control
- Existe evidencia formalizada del monitoreo del elemento de control
- Excelente
- Comité de calidad y comité de ética e integridad
- Dar seguimiento a establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas
- Dar seguimiento a demostrar compromiso con la competencia profesional
- Dar seguimiento a establecer la estructura, responsabilidad y autoridad
- Dar seguimiento mostrar actitud de respaldo y compromiso
- Seguir estableciendo la estructura, responsabilidad y autoridad
- Catalogo en medios digitales, como pdf.
- Seguir mostrando actitud de respaldo y compromiso
- Tener un catalogo digital accesible a cada area.
- Repositorio de manual operativo digital
- Conocer con anterioridad algunos aspectos a evaluar.
- Informar avances en las mejoras de condiciones laborales.
- Seguir demostrando compromiso con la competencia profesional



- Seguir estableciendo una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas
- Publicar lineamientos con tiempo.
- Repositorio de manual operativo de cada área en digital. Aspectos para evaluar publicados periódicamente.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Seguir con considerar el riesgo de corrupción
- Dar seguimiento a identificar, analizar y responder a los riesgos
- Seguir con definir objetivos
- Seguir identificando, analizar y responder al cambio
- Seguir considerando el riesgo de corrupción
- Presentar estadísticas periódicas de logro.
- Avances de mejoras en ambiente laboral contra otros periodos de valuación.
- Seguir con definir objetivos
- Publicar en varios lugares el organigrama de miembros que conforman el comité.
- Mostrar avances en comparación a periodos anteriores.
- Seguimiento de identificar, analizar y responder a los riesgos
- Seguir con identificar, analizar y responder al cambio
- Departamento de posgrado e investigación , calidad y certificación
- Departamento de posgrado e investigación , calidad y certificación
- Departamento de posgrado e investigación , calidad y certificación
- Existen herramientas para la automatización total y mejoras del elemento de control y son utilizadas
- Existe evidencia del monitoreo del elemento de control
- Existe evidencia que los responsables son capacitados para medir y ejecutar el elemento de control
- Los elementos de control están en un proceso continuo de mejora
- Reuniones de revisión por dirección
- Departamento de posgrado e investigación , calidad y certificación
- Reuniones de revisión por dirección
- Recursos humanos y comité de ética
- Subdirecciones
- Continuar con el comité
- Continuar con dichas reuniones y con los comunicados
- Continuar con dicho sistema
- Continuar con la matriz
- Continuar con el comité
- Continuar con los comunicados y reuniones
- Servicios administrativos y planeación
- Continuar con los comunicados
- Continuar con el comité
- Cada área responsable
- Recursos humanos y comité de ética
- Reuniones de revisión por dirección
- Continuar con los comunicados



- Reuniones de revisión por dirección
- Continuar con los comunicados
- Seguir con los comunicados
- Recursos humanos y comité de ética
- Servicios administrativos y planeacion
- Subdirecciones
- Comite de calidad y etica
- Reuniones de revision por direccion
- Recursos humanos y comité de ética
- Subdirecciones
- Comites de calidad y etica
- Reuniones de revisión por dirección
- Atención continua a comunicados
- Subdireccion de servicios administrativos
- Subdireccion de planeacion
- Reuniones de revisión por la dirección
- Jefes desubdirecciones
- Subdireccion de servicios administrativos
- Subdireccion de planeacion
- Reuniones de revision por direccion
- Recursos humanos y comite de etica
- Jefes de subdireccion
- Departamento de recursos humanos y comité de ética
- Reuniones de revisión por dirección
- Recursos humanos y comité de ética
- R.h. Y comite de etica
- Reuniones de revisión por dirección
- Comites de calidad y etica
- Subdirecciones
- Reuniones de revision por direccion
- Subdireccion de servicios administrativos
- Subdireccion de planeacion
- Jefes de subdireccion
- Recursos humanos y comité de ética
- Reuniones de revisión por la dirección
- Recursos humanos y comité de ética
- Subdirecciones
- Reuniones de revisión por dirección
- Reuniones con el personal
- Falta mas comunicacion
- R.h. Y comite de etica
- Reuniones de revision por direccion
- Seguir con el mismo sistema



- Me parece buen medio de comunicacion entre el personal.
- Tomar las recomendaciones y llevarlas a cabo de la mejor manera posible. Asi como sugerir mejoras que puedan ir surgiendo segun la necesidad.
- Detectar acciones en el personal que puedan afectar a futuro a la institucion.
- Revision continua para asi detectar nuevas necesidades en el personal
- Subdireccion de servicios administrativos
- Subdireccion de planeacion
- Recursos humanos y comité de ética
- Reuniones de revisión por dirección
- Comités de calidad y ética
- Jefes de subdirecciones
- R.h. Y comite de etica
- Reuniones de revision por direccion
- Que continuen llegando la informacion
- Continuar con el comité
- Subdireccion de servicios administrativos
- Subdireccion de planeacion

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Subdirección de servicios administrativos
- Soporte técnico
- Recursos humanos y comités de calidad y ética
- Subdirección de servicios administrativos
- Soporte técnico
- Soporte técnico
- RR.HH.. Y comités de calidad y ética
- Soporte técnico
- Soporte técnico
- R.h y comites de calidad y etica
- Recursos humanos y comités de calidad y ética
- Recursos humanos y comités de calidad y ética
- Soporte tecnico
- Soporte tecnico
- Subdireccion de servicios administrativos
- Soporte técnico
- Soporte técnico
- Seguimiento a los acuerdos
- Soporte tecnico
- R.h. Y comite de calidad
- Departamento de recursos humanos y comités de calidad y ética
- Recursos humanos y comités de calidad y etica
- Soporte técnico
- Soporte tecnico



- Agilizar atención en todos los niveles: departamento de sistemas computacionales y subdirecciones
- Soporte técnico
- Subdirección de servicios administrativos
- Departamento de recursos humanos y comités de calidad y ética
- Subdirección de servicios administrativos
- Soporte técnico
- Soporte técnico
- Recursos humanos y comités de calidad y ética
- Soporte técnico
- R.h. Y comités de calidad
- Soporte técnico
- Darle seguimiento a los acuerdos
- Soporte técnico
- Recursos humanos y comités de calidad y ética
- Soporte técnico
- Soporte técnico
- Recursos humanos y comités de calidad y ética
- Servicios administrativos
- Continuar con el sistema
- Continuar con el sistema
- Soporte técnico
- Subdirección de servicios administrativos
- Continuar con el sistema
- Soporte técnico
- Recursos humanos y comités de calidad y ética
- Continuar con el sistema
- Continuar con el sistema
- Continuar con el sistema de gestión integral
- Continuar con el sistema
- Continuar con el sistema
- Departamento de recursos humanos y comités de calidad y ética
- Soporte técnico
- Existe evidencia formalizada de monitoreo del elemento de control
- Existe evidencia que los responsables son capacitados para medir el elemento de control
- Seguir con implementar actividades de control
- Mostrar las diferencias cada que se hace seguimiento.
- Estandarizar algunos procesos.
- Existe evidencia de herramientas para la automatización total y mejora del elemento de control y son utilizadas
- Resultados generales de las comisiones asignadas.
- Seguir con diseñar actividades de control
- Lineamientos claros
- Publicar cambios para su fácil seguimiento.



- Extender el conocimiento de procedimientos a las áreas.
- Seguir con diseñar actividades para los sistemas de información

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Hacer llegar organigramas actualizados
- Existe evidencia que los responsables son capacitados para medir y ejecutar el elemento de control
- Seguir con comunicar internamente
- Seguir con usar información de calidad
- Mostrar diferencias al seguimiento en comparacion a otros periodos
- Existen herramientas para automatización total y mejoras del elemento de control y son utilizadas
- Hacer llegar la informacion de manera oportuna.
- Detallar datos solicitados para brindar informacion objetiva.
- . Departamento de posgrado e investigación , calidad y certificación
- Continuar con el sistema
- Continuar con el sistema
- Comité de calidad y ética.
- Dar seguimiento a los acuerdos
- Dar seguimiento a lo acordado
- Comité de calidad
- Comités de calidad y ética
- Continuar con el seguimiento
- Continuar con el seguimiento
- Comité de calidad
- Comité de calidad
- Recursos humanos
- [Http://cananea.tecnm.mx/](http://cananea.tecnm.mx/)
- Comité de calidad
- [Http://cananea.tecnm.mx/](http://cananea.tecnm.mx/)
- Comités de ética y calidad
- Comité de calidad
- Comité de calidad
- Recursos humanos
- Comité de calidad
- Actualizacion de formatos y/o procesos segun las necesidades que puedan sugir con el paso de los años.
- Recursos humanos
- Comité de calidad
- Comité de calidad y ética
- Recursos humanos

SUPERVISIÓN

- Recursos humanos
- Recursos humanos



- Persona consejera y asesora de comité de ética
- Recursos humanos
- Recursos humanos
- Persona consejera y asesora de comité de ética
- Persona consejera y asesora de comité de ética
- Seguir con el sistema
- Seguir oportunamente algún reporte que pueda afectar directamente la ética con la se maneja la institución.
- Consejera y asesora de comité de ética
- Recursos humanos
- Recursos humanos
- Recursos humanos
- Persona consejera y asesora de comité de ética
- Seguimiento oportuno a las acciones generales por auditorías
- Consejera y asesora del comité de ética
- [Http://cananea.tecnm.mx/](http://cananea.tecnm.mx/)
- Recursos humanos
- [Http://cananea.tecnm.mx/](http://cananea.tecnm.mx/)
- Asesor de comité de ética
- Recursos humanos
- Persona consejera y asesora de comité de ética
- Recursos humanos
- Seguimiento oportuno a las acciones generadas en cada auditoría.
- Recursos humanos
- Comité de ética
- Consejera y asesora de comité de ética
- Asesor de comité de ética
- Recursos humanos
- Seguimientos oportuno a las acciones generadas por las auditorías
- El seguimiento oportuno a las acciones generadas por auditorías
- Recursos humanos
- Consejera y asesora de comité de ética
- Que se le de continuidad al hecho reportado
- Recursos humanos
- Comité de ética
- Persona consejera y asesora de comité de ética
- Recursos humanos
- Seguimiento a acciones
- Recursos humanos
- Comité de ética
- Consejera y asesora de comité de ética
- Darle seguimiento al sistema
- Continuar con el sistema



- Recursos humanos
- Persona consejera y asesora de comité de ética
- Existe evidencia de que los responsables son capacitados para medir y ejecutar el elemento de control
- Presentar lineamientos con antelación.
- Retroalimentación.
- Seguir con evaluar problemas y corregir las deficiencias
- Existe evidencia de que los responsables son capacitados para medir y ejecutar el elemento de control
- Seguir con realizar actividades de supervisión



COMENTARIOS

NIVEL ESTRATEGICO

NIVEL DIRECTIVO

NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

La información al personal de apoyo se nos otorga mediante publicaciones, ya que no entramos periódicamente al correo inst.

La información al personal de apoyo se nos otorga mediante publicaciones, ya que no entramos periódicamente al correo institucional.

Equilibrar las cargas de trabajo

Si se tiene alguna duda en esto acudimos a el departamento de mantenimiento para que se nos oriente.

Nos dice que el resultado obtenido se vera reflajado segun la forma que se soliciten las cosas.

No puedes obtener un buen resultado sin tener una buena respuesta ante la situacion.

Mala actitud o pesimismo = resultados negativos.

La información al personal de apoyo se nos otorga mediante publicaciones, ya que no entramos periódicamente al correo institucional.

Si nosotros como personal de apoyo tenemos alguna duda, acudimos a nuestro departamento de mantenimiento para que se nos oriente.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

La información al personal de apoyo se nos otorga mediante publicaciones, ya que no entramos periódicamente a correo institucional

La información al personal de apoyo se nos otorga mediante publicaciones, ya que no entramos periódicamente a correo institucional

La información se nos hace llegar mediante publicaciones en áreas de reloj checador ya que nosotros como personal de apoyo no entramos a correo institucional.

En referente a este rubro se nos otorgan trípticos para mantenernos informados, así mismo se coloca la información en reloj checador y si tengo alguna duda puedo pasar a recursos humanos y nos dan solución.

La información al personal de apoyo se nos otorga mediante publicaciones, ya que no entramos periódicamente a correo institucional

La información al personal de apoyo se nos otorga mediante publicaciones, ya que no entramos periódicamente a correo institucional

La información al personal de apoyo se nos otorga mediante publicaciones, ya que no entramos periódicamente a correo institucional.

ACTIVIDADES DE CONTROL

Esta información el personal de apoyo no estamos involucrados directamente pero tenemos poco conocimiento pero sabemos que existe.

Esta información el personal de apoyo no estamos involucrados directamente pero tenemos poco conocimiento y sabemos que existe

Para lograr una respuesta postiva es necesaria una accion positiva asi el logro obtenido sera postivo y para el beneficio de la institucion.

En este apartado no participamos el personal de apoyo pero tenemos conocimiento.

Esta información el personal de apoyo no la lleva a cabo, sabemos que existe pero no estamos involucrados en ello.



INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

En este rubro nos informa mediante reunión del personal de apoyo con nuestro jefe de mantenimiento.

Comunicación asertiva entre el personal = resultados eficientes

En este rubro nos informan mediante reuniones con personal de apoyo

En este apartado nos informa mediante reunión del personal de apoyo con jefe de mantenimiento.

Es muy importante que la información nos llegue en tiempo y forma a toda las áreas

En este rubro se nos informa en reuniones con el jefe de mantenimiento. (personal de apoyo)

En este rubro se nos notifica por medio del jefe de mantenimiento.

Es muy importante que la información fluya en tiempo y forma a las demás áreas

Muy importante que comuniquen a todas las áreas

SUPERVISIÓN

Para un seguimiento adecuado de la victima el control debe regirse segun los codigos de etica de la institucion para asi lograr un resultado en donde se beneficie a la victima y a la institucion.

Un adecuado seguimiento + codigos de eticas = resultado positivo.

RECOMENDACIONES

NIVEL ESTRATEGICO

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

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

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

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CANANEA

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	1.4 Pts.	38.32 Pts.	50.31 Pts.	90.05 %
EJERCER LA RESPONSABILIDAD DE VIGILANCIA	6.12 Pts.	84.49 Pts.	0.0 Pts.	90.61 %
ESTABLECER LA ESTRUCTURA, RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	0.77 Pts.	50.62 Pts.	41.99 Pts.	93.38 %
DEMOSTRAR COMPROMISO CON LA COMPETENCIA PROFESIONAL	0.0 Pts.	25.06 Pts.	63.5 Pts.	88.55 %
ESTABLECER UNA ESTRUCTURA PARA EL REFORZAMIENTO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS	1.53 Pts.	46.87 Pts.	39.53 Pts.	87.94 %
Total				90.11%
ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DEFINIR OBJETIVOS	1.19 Pts.	26.42 Pts.	65.69 Pts.	93.33 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER A LOS RIESGOS	2.27 Pts.	47.58 Pts.	40.62 Pts.	90.45 %
CONSIDERAR EL RIESGO DE CORRUPCIÓN	2.08 Pts.	43.16 Pts.	43.83 Pts.	89.08 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER AL CAMBIO	0.6 Pts.	25.04 Pts.	62.53 Pts.	88.14 %
Total				90.25%
ACTIVIDADES DE CONTROL	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DISEÑAR ACTIVIDADES DE CONTROL	0.4 Pts.	25.2 Pts.	63.76 Pts.	89.36 %
DISEÑAR ACTIVIDADES PARA LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN	0.3 Pts.	25.16 Pts.	64.2 Pts.	89.67 %
IMPLEMENTAR ACTIVIDADES DE CONTROL	0.0 Pts.	25.42 Pts.	65.43 Pts.	90.84 %
Total				89.96%
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.	25.46 Pts.	64.19 Pts.	89.64 %
COMUNICAR INTERNAMENTE	1.09 Pts.	30.48 Pts.	58.19 Pts.	89.75 %
COMUNICAR EXTERNAMENTE	2.82 Pts.	86.76 Pts.	0.0 Pts.	89.58 %
Total				89.66%
SUPERVISIÓN	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
REALIZAR ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	1.54 Pts.	51.79 Pts.	33.85 Pts.	87.18 %
EVALUAR PROBLEMAS Y CORREGIR LAS DEFICIENCIAS	0.92 Pts.	46.87 Pts.	41.21 Pts.	89.01 %
Total				88.1%