



RESULTADOS DE LA EVALUACION - AMBIENTE DE CONTROL

ENTIDAD: COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE OAXACA (COBAO)

TIPO DE INSTITUTO: DEPENDENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL ENTIDAD PARAESTATAL

1.1 ¿EXISTEN NORMAS GENERALES, LINEAMIENTOS, ACUERDOS, DECRETOS U OTRO ORDENAMIENTO EN MATERIA DE CONTROL INTERNO APLICABLES A LA INSTITUCIÓN (DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA)?

EVIDENCIA:

A.- EVIDENCIA RAZONABLE

OBSERVACIONES

1.2 ¿EL CÓDIGO DE ÉTICA Y EL DE CONDUCTA SE DAN A CONOCER A TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN?

EVIDENCIA:

A.- EVIDENCIA RAZONABLE

ESTRATEGIA SUGERIDA

1.3 ¿EL CÓDIGO DE CONDUCTA SE DA A CONOCER A OTRAS PERSONAS CON LAS QUE SE RELACIONA LA INSTITUCIÓN (TERCEROS, TALES COMO: CONTRATISTAS, PROVEEDORES, PRESTADORES DE SERVICIOS, LA CIUDADANÍA, ETC.)?

EVIDENCIA:

C. LA EVIDENCIA NO CORRESPONDE A LA SOLICITUD O NO EXISTE EL ELEMENTO

ESTRATEGIA SUGERIDA

TRABAJAR EN LA ELABORACIÓN DE UN PROYECTO DE CÓDIGO DE CONDUCTA YA QUE CONSTITUYE UN INSTRUMENTO VALIOSO QUE COADYUVA A PREVENIR Y DISUADIR CONDUCTAS IMPROPIAS, EL CÓDIGO DEBERÁ IR PEGADO A LOS VALORES ÉTICOS DE LA INSTITUCIÓN. ASÍ MISMO SE DEBERÁ DIFUNDIR ENTRE TERCEROS POR MEDIOS COMO EL INTRANET INSTITUCIONAL, CARTELES EXPUESTOS, TRÍPTICOS Y FOLLETOS, CORREO ELECTRÓNICO U OTROS MEDIOS IDÓNEOS.

1.4 ¿LA INSTITUCIÓN SOLICITA POR ESCRITO A TODO SU PERSONAL, SIN DISTINCIÓN DE JERARQUÍAS, DE MANERA PERIÓDICA, LA ACEPTACIÓN FORMAL Y EL COMPROMISO DE CUMPLIR CON EL CÓDIGO DE ÉTICA Y EL DE CONDUCTA?

EVIDENCIA:

C. LA EVIDENCIA NO CORRESPONDE A LA SOLICITUD O NO EXISTE EL ELEMENTO

ESTRATEGIA SUGERIDA

SOLICITAR POR ESCRITO Y DE FORMA PERSONAL DICHA ACEPTACIÓN FORMAL Y EL COMPROMISO DE CUMPLIR CON EL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.

1.5 ¿EXISTE EVIDENCIA DE QUE LOS FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN DESTACAN LOS ASPECTOS ÉTICOS Y DE INTEGRIDAD, ASÍ COMO EN LA IMPORTANCIA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO?

EVIDENCIA:



B. EVIDENCIA PARCIAL

ESTRATEGIA SUGERIDA

LOS FUNCIONARIOS DE DICHA INSTITUCIÓN DEBERÁN DESTACAR ASPECTOS ÉTICOS Y DE INTEGRIDAD, ASÍ COMO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE MANERA PERIÓDICA.

1.6 ¿EN LA INSTITUCIÓN EXISTE UN PROCEDIMIENTO O MECANISMO PARA EVALUAR EL CONOCIMIENTO Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y DE LAS NORMAS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA POR PARTE DEL PERSONAL?

EVIDENCIA:

B. EVIDENCIA PARCIAL

ESTRATEGIA SUGERIDA

CREAR UN PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

1.7 ¿SE TIENE ESTABLECIDO UN PROCEDIMIENTO PARA VIGILAR, DETECTAR, INVESTIGAR Y DOCUMENTAR LAS POSIBLES VIOLACIONES A LOS VALORES ÉTICOS Y A LAS NORMAS DE CONDUCTA DE LA INSTITUCIÓN, DIFERENTE AL ESTABLECIDO POR LA CONTRALORÍA INTERNA, ÓRGANO INTERNO DE CONTROL O INSTANCIA DE CONTROL INTERNO CORRESPONDIENTE?

EVIDENCIA:

B. EVIDENCIA PARCIAL

ESTRATEGIA SUGERIDA

TRABAJAR EN UN PROCEDIMIENTO QUE PERMITA VIGILAR, DETECTAR, INVESTIGAR Y DOCUMENTAR LAS POSIBLES VIOLACIONES A LOS VALORES ÉTICOS Y A LAS NORMAS DE CONDUCTA, ASÍ MISMO PARA ATENDER DILEMAS ÉTICOS Y DE COMPORTAMIENTO QUE PRESENTEN LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

1.8 ¿EN LA INSTITUCIÓN EXISTEN MEDIOS PARA RECIBIR DENUNCIAS DE POSIBLES VIOLACIONES A LOS VALORES ÉTICOS Y A LAS NORMAS DE CONDUCTA, DIFERENTES AL ESTABLECIDO POR LA CONTRALORÍA INTERNA, ÓRGANO INTERNO DE CONTROL O INSTANCIA DE CONTROL INTERNO CORRESPONDIENTE?

EVIDENCIA:

C. LA EVIDENCIA NO CORRESPONDE A LA SOLICITUD O NO EXISTE EL ELEMENTO

ESTRATEGIA SUGERIDA

ESTABLECER UN MEDIO, POLÍTICA O PROCEDIMIENTO, PARA LA INVESTIGACIÓN DE ACTOS CONTRARIOS A LA ÉTICA Y CONDUCTA, ASÍ COMO LAS POSIBLES SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO.

1.9 INDIQUE A QUÉ INSTANCIAS SUPERIORES SE INFORMA DEL ESTADO QUE GUARDA LA ATENCIÓN DE LAS INVESTIGACIONES DE LAS DENUNCIAS POR ACTOS CONTRARIOS A LA ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONALES QUE INVOLUCREN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN:

EVIDENCIA:

C. LA EVIDENCIA NO CORRESPONDE A LA SOLICITUD O NO EXISTE EL ELEMENTO

ESTRATEGIA SUGERIDA

LAS INSTANCIAS SUPERIORES DEBERÁN ESTAR INFORMADAS DEL ESTADO EN EL QUE SE ENCUENTRAN LAS DENUNCIAS RECIBIDAS POR ACTOS CONTRARIOS A LA ÉTICA Y CONDUCTA.



1.10 ¿SE TIENEN ESTABLECIDOS COMITÉS PARA EL TRATAMIENTO DE ASUNTOS RELACIONADOS CON LAS FUNCIONES OPERATIVAS DE LA INSTITUCIÓN?

EVIDENCIA:

A.- EVIDENCIA RAZONABLE

ESTRATEGIA SUGERIDA

1.11 ¿LA INSTITUCIÓN CUENTA CON UN REGLAMENTO INTERNO, ESTATUTO ORGÁNICO U OTRO DOCUMENTO NORMATIVO EN EL QUE SE ESTABLEZCA SU NATURALEZA JURÍDICA, SUS ATRIBUCIONES, ÁMBITO DE ACTUACIÓN, ETC.?

EVIDENCIA:

A.- EVIDENCIA RAZONABLE

ESTRATEGIA SUGERIDA

1.12 ¿LA INSTITUCIÓN CUENTA CON MANUAL GENERAL DE ORGANIZACIÓN O ALGÚN DOCUMENTO DE SIMILAR NATURALEZA?

EVIDENCIA:

A.- EVIDENCIA RAZONABLE

ESTRATEGIA SUGERIDA

1.13 SEÑALE EN QUÉ DOCUMENTO DE LOS QUE SE INDICAN LA INSTITUCIÓN ESTABLECE LO SIGUIENTE:

EVIDENCIA:

B. EVIDENCIA PARCIAL

ESTRATEGIA SUGERIDA

ANALIZAR CADA DOCUMENTO CON EL QUE SUSTENTAN DICHA PREGUNTA, YA QUE NO TODOS CORRESPONDEN A LA INSTITUCIÓN, DE IGUAL FORMA A LA FECHA EN EL ESTADO NO EXISTE UN REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA PÚBLICA ESTATAL NI REGLAMENTO DE LA LEY DE ENTIDADES PARAESTATALES.

1.14 INDIQUE SI EN EL REGLAMENTO INTERNO O ESTATUTO ORGÁNICO O MANUAL GENERAL DE ORGANIZACIÓN, SE ESTABLECEN LAS ÁREAS, FUNCIONES Y RESPONSABLES PARA DAR CUMPLIMIENTO A LAS OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN EN MATERIA DE:

EVIDENCIA:

A.- EVIDENCIA RAZONABLE

ESTRATEGIA SUGERIDA

1.15 ¿LA INSTITUCIÓN TIENE FORMALMENTE ESTABLECIDO UN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS? EN CASO DE QUE SU RESPUESTA SEA AFIRMATIVA, INDIQUE CUÁLES DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES ESTÁN INCLUIDAS EN DICHO MANUAL.



EVIDENCIA:

C. LA EVIDENCIA NO CORRESPONDE A LA SOLICITUD O NO EXISTE EL ELEMENTO

ESTRATEGIA SUGERIDA

ESTABLECER UN MANUAL PARA LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS QUE CONSIDERE EL RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN, PROMOCIÓN, ASCENSO Y SEPARACIÓN DEL PERSONAL, CON LA FINALIDAD DE APOYAR EN EL TRÁMITE Y GESTIÓN DE ESTOS PROCESOS.

1.16 ¿LA INSTITUCIÓN CUENTA CON UN CATÁLOGO DE PUESTOS?

EVIDENCIA:

C. LA EVIDENCIA NO CORRESPONDE A LA SOLICITUD O NO EXISTE EL ELEMENTO

ESTRATEGIA SUGERIDA

ESTABLECER UN CATÁLOGO DE PUESTOS EN EL QUE SE SEÑALE EL NOMBRE DEL PUESTO, EL ÁREA O UNIDAD DE ADSCRIPCIÓN, SUPERVISIÓN EJERCIDA Y/O RECIBIDA, CATEGORÍA Y NIVEL, UBICACIÓN DENTRO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, DESCRIPCIÓN DE PRINCIPALES FUNCIONES, PERFIL REQUERIDO Y RESULTADOS ESPERADOS, CON LA FINALIDAD DE APOYAR EN EL TRÁMITE Y GESTIÓN DE ESTOS PROCESOS.

1.17 ¿LA INSTITUCIÓN TIENE FORMALIZADO UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL?

EVIDENCIA:

B. EVIDENCIA PARCIAL

ESTRATEGIA SUGERIDA

ESTABLECER UN PROGRAMA PARA LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL, CON ÉNFASIS EN: ÉTICA E INTEGRIDAD, MARCO LEGAL DEL CONTROL INTERNO, CONTROL INTERNO Y SU EVALUACIÓN, ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS, PREVENCIÓN, DISUASIÓN, DETECCIÓN Y CORRECCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE CORRUPCIÓN Y AUTO EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO.

1.18 ¿EXISTE UN PROCEDIMIENTO FORMALIZADO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?

EVIDENCIA:

C. LA EVIDENCIA NO CORRESPONDE A LA SOLICITUD O NO EXISTE EL ELEMENTO

ESTRATEGIA SUGERIDA

ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO QUE EVALÚE LA COMPETENCIA PROFESIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN, CON LA FINALIDAD DE ASEGURAR QUE LOS MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS ESTÁN EN LOS PUESTOS CORRECTOS, ASÍ COMO IDENTIFICAR ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y TOMAR LAS ACCIONES NECESARIAS PARA SU CORRECCIÓN.

1.19 EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL, ¿SE TIENE ESTABLECIDO UN PROGRAMA DE OBJETIVOS Y METAS INDIVIDUALES ALINEADAS (EN CORRESPONDENCIA) CON LOS DEL ÁREA O UNIDAD ADMINISTRATIVA EN LA QUE TRABAJA, ASÍ COMO CON LOS ESTRATÉGICOS DE LA INSTITUCIÓN?

EVIDENCIA:

C. LA EVIDENCIA NO CORRESPONDE A LA SOLICITUD O NO EXISTE EL ELEMENTO

ESTRATEGIA SUGERIDA

ESTABLECER UN PROGRAMA DE OBJETIVOS Y METAS INDIVIDUALES ALINEADAS CON LOS DEL ÁREA O UNIDAD



ADMINISTRATIVA Y LOS ESTRATÉGICOS DE LA INSTITUCIÓN, CON EL FIN DE ASEGURAR SU CUMPLIMIENTO Y CONTROL.

1.20 ¿LA INSTITUCIÓN CUENTA CON UNA ÁREA ESPECÍFICA QUE SEA LA RESPONSABLE DE COORDINAR LAS ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO?

EVIDENCIA:

A.- EVIDENCIA RAZONABLE

ESTRATEGIA SUGERIDA

1.21 ¿ACTUALMENTE HA CONTRATADO UN DESPACHO PARA LA REALIZACIÓN DE ACCIONES QUE FORTALEZCAN EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO ?

ESTRATEGIA SUGERIDA

1.22 INFORME ANUAL

OBSERVACIONES

LA FINALIDAD DE REALIZAR EL INFORME ANUAL ES DAR CUENTA DEL ESTADO QUE GUARDA LA IMPLEMENTACIÓN DE CONTROL INTERNO, REALIZANDO UN BREVE RESUMEN DE DICHAS ACCIONES, ESTE INFORME DEBE CONTENER LA FIRMA DEL TITULAR.

ESTATUS: MEDIO

SE REQUIERE ATENDER LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD QUE FORTALEZCAN EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL.

PUNTOS ACUMULADOS: 47.5

EVALUÓ

REVISÓ

AUTORIZÓ

ING. BEATRIZ
PONCE VALDÉS

ING. LETICIA ARACELI RAMÍREZ
HERNÁNDEZ
JEFA DE DEPARTAMENTO DE
EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

ING. MARÍA JOSÉ JARQUÍN
TORRES
DIRECTORA DE CONTROL INTERNO
DE LA GESTIÓN PÚBLICA