



RESULTADOS DE LA EVALUACION - AMBIENTE DE CONTROL

ENTIDAD: COMISION ESTATAL PARA LA PLANEACION DE LA EDUCACION SUPERIOR EN EL ESTADO DE OAXACA (COEPES)

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:

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

OBSERVACIONES

REVISAR LA NORMATIVA VIGENTE Y DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA SIGUIENTE; 1) ACUERDO GENERAL POR EL QUE SE ESTABLECE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL PUBLICADO EL 16 DE ENERO 2016 Y 2) ACUERDO POR EL QUE SE EMITE EL MODELO ESTATAL DEL MARCO INTEGRADO DE CONTROL INTERNO PARA EL SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO DE OAXACA PUBLICADO EL 05 DE AGOSTO 2017.

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

ELABORAR 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

IMPLEMENTAR UNA POLÍTICA A EFECTO DE QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS REALICEN UNA DECLARACIÓN ANUAL DIRIGIDA AL COMITÉ DE ÉTICA Y DE CONDUCTA, EN LA QUE MANIFIESTEN QUE HAN CUMPLIDO Y APLICADO LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y DE 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:

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

ESTRATEGIA SUGERIDA

ESTABLECER UNA POLÍTICA RESPECTO A LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL CONOCIMIENTO DE LOS CÓDIGOS POR PARTE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS E IDENTIFICAR ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA ESTIMULAR SU ADECUADO ENTENDIMIENTO.

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

ESTABLECER FORMALMENTE PARÁMETROS PARA EVALUAR ANUALMENTE EL APEGO Y CUMPLIMIENTO DEL PERSONAL A LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y 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:

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

ESTRATEGIA SUGERIDA

ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO PARA CONOCER, DOCUMENTAR Y DAR SEGUIMIENTO A LOS ACTOS CONTRARIOS A LA ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL

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 PARA RECIBIR DENUNCIAS, POR ACTOS CONTRARIOS A LA ÉTICA Y CONDUCTA.

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



IMPLEMENTAR UN INFORME PERIÓDICO SOBRE EL SEGUIMIENTO A LAS DENUNCIAS RECIBIDAS EN MATERIA DE ÉTICA Y CONDUCTA.

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

EVIDENCIA:

B. EVIDENCIA PARCIAL

ESTRATEGIA SUGERIDA

TOMAR EN CUENTA LOS LINEAMIENTOS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE DICHOS COMITES.

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:

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

ESTRATEGIA SUGERIDA

REVISAR LA NORMATIVA EN LA QUE SE SEÑALE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, FACULTADES Y ATRIBUCIONES DE LAS ÁREAS O UNIDADES ADMINISTRATIVAS, DELEGACIÓN DE FUNCIONES Y DEPENDENCIA JERÁRQUICA DE LA COMISIÓN.

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

INDICAR BAJO QUE LINEAMIENTOS SE BASAN EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS.

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:

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

ESTRATEGIA SUGERIDA

ESTABLECER UNA POLÍTICA Y UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS, CON ÉNFASIS EN: ÉTICA E INTEGRIDAD Y 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 PARA EVALUAR 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:

B. EVIDENCIA PARCIAL

ESTRATEGIA SUGERIDA

A PESAR DE NO CONTAR CON UN ÁREA ESPECÍFICA DENTRO DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA, HAY QUE TOMAR EN CUENTA QUE EXISTE LA FIGURA DE COORDINADOR DE CONTROL INTERNO QUIÉN ES LA PERSONA RESPONSABLE DE COORDINAR LAS ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.

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

ESTATUS: BAJO

SE REQUIEREN MEJORAS SUSTANCIALES PARA ESTABLECER O FORTALECER LA IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL.

PUNTOS ACUMULADOS: 27.5

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