



RESULTADOS DE LA EVALUACION - AMBIENTE DE CONTROL

ENTIDAD: DIRECCION GENERAL DE POBLACION (DIGEPO)

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

EXISTE TAMBIÉN EL 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

DIFUNDIR ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, EL CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTA A TRAVÉS DE INTRANET, CARTELES, TRÍPTICOS, FOLLETOS, CORREO ELECTRÓNICO U OTROS MEDIOS IDONEOS.

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 LA INTRANET INSTITUCIONAL, CARTELES EXPUESTOS, TRÍPTICOS, FOLLETOS Y CORREO ELECTRÓNICO, ENTRE OTROS.

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

ELABORAR CARTA COMPROMISO DE LA ACEPTACIÓN FORMAL Y DE COMPROMISO, PARA CUMPLIR CON EL CÓDIGO DE ÉTICA, FIRMADAS POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS DIFERENTES NIVELES JERÁRQUICOS, MISMO QUE SE DEBERÁ REALIZAR DE FORMA PERIÓDICA.

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, DESTACANDO TEMAS ÉTICOS, INTEGRIDAD Y CONTROL INTERNO.

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:

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

ESTRATEGIA SUGERIDA

ESTABLECER FORMALMENTE PARÁMETROS PARA EVALUAR ANUALMENTE EL APEGO Y CUMPLIMIENTO DEL PERSONAL AL CÓDIGO 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:

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

ESTRATEGIA SUGERIDA

REMITIR EL ACTA DE INSTALACIÓN DE LOS COMITÉS; SUS LINEAMIENTOS O REGLAS DE OPERACIÓN Y FUNCIONAMIENTO, Y EL ACTA DE LA ÚLTIMA SESIÓN, PARA SUSTENTAR LA RESPUESTA.

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:

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

ESTRATEGIA SUGERIDA

REMITIR EVIDENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO.

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

EVIDENCIA:

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

ESTRATEGIA SUGERIDA

REMITIR EVIDENCIA PARA SUSTENTAR LA RESPUESTA.

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

REMITIR EVIDENCIA PARA SUSTENTAR LAS RESPUESTAS.

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:

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

ESTRATEGIA SUGERIDA

REMITIR EVIDENCIA, ASÍ MISMO INDICAR E IDENTIFICAR CADA PUNTO DE LA RESPUESTA.

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

REMITIR EVIDENCIA PARA SUSTENTAR RESPUESTA.

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

REMITIR EVIDENCIA PARA SUSTENTAR RESPUESTA.

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 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:



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

ESTRATEGIA SUGERIDA

CON BASE AL NUMERAL 7.2 PÁRRAFO TERCERO DEL MODELO ESTATAL DEL MARCO INTEGRADO DE CONTROL INTERNO (MEMICI), EL RESPONSABLE ES EL COORDINADOR DEL CONTROL INTERNO. MISMO QUE ES DESIGNADO POR EL TITULAR, CON LA FINALIDAD DE ASISTIRLO EN LA APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES QUE SE EMITAN EN MATERIA DE CONTROL INTERNO.

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: BAJO

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

PUNTOS ACUMULADOS: 10

EVALUÓ

REVISÓ

AUTORIZÓ

**LIC. ISRAEL
CONTRERAS GARCÍA**

**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