



RESULTADOS DE LA EVALUACION - AMBIENTE DE CONTROL

ENTIDAD: SECRETARIA DE ADMINISTRACION (SA)

TIPO DE INSTITUTO: DEPENDENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL DEPENDENCIA

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

EVIDENCIA:

B. EVIDENCIA PARCIAL

OBSERVACIONES

APARTE DEL ACUERDO GENERAL SE CUENTA CON EL MODELO ESTATAL DEL MARCO INTEGRADO DE CONTROL INTERNO PARA EL SECTOR PUBLICO DEL ESTADO DE OAXACA PUBLICADO EL 05 DE AGOSTO DEL 2017. ESTAS NORMAS, DEBERÁN APLICARSE Y DIFUNDIRSE EN TODOS LOS NIVELES DE LA INSTITUCIÓN.

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

EVIDENCIA:

B. EVIDENCIA PARCIAL

ESTRATEGIA SUGERIDA

NO ANEXÓ TODA LA EVIDENCIA DE LOS DEMÁS MEDIOS DE DIFUSIÓN QUE REFIERE.

1.3 ¿EL CÓDIGO DE CONDUCTA SE DA A CONOCER A OTRAS PERSONAS CON LAS QUE SE RELACIONA LA INSTITUCIÓN (TERCIEROS, 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

DIFUNDIR ENTRE LOS TERCEROS RELACIONADOS EL CÓDIGO DE ÉTICA Y EN SU MOMENTO, EL DE CONDUCTA POR LOS MEDIOS QUE RESULTEN IDÓNEOS, CONSIDERANDO LOS SIGUIENTES: - INTRANET INSTITUCIONAL - CARTELES EXPUESTOS EN LUGARES ESTRÁTÉGICOS - TRÍPTICOS Y FOLLETOS - CORREO ELECTRÓNICO.

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 CARTAS COMPROMISO INDIVIDUALES DE LA ACEPTACIÓN FORMAL PARA CUMPLIR CON EL CÓDIGO DE ÉTICA Y EN SU CASO EL DE CONDUCTA, FIRMADA POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS DIFERENTES NIVELES JERÁRQUICOS, MISMAS QUE SE DEBERÁN 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:

B. EVIDENCIA PARCIAL

ESTRATEGIA SUGERIDA

NO ANEXÓ EVIDENCIA DE LOS MEDIOS QUE REFIERE PARA EFECTO DE QUE LOS FUNCIONARIOS DESTAQUEN TAMBIÉN LOS ASPECTOS ÉTICOS Y DE INTEGRIDAD.

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 EN SU CASO, AL DE CONDUCTA, ASÍ COMO ESTABLECER UNA POLÍTICA RESPECTO A LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL CONOCIMIENTO POR PARTE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS E IDENTIFICAR ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA ESTIMULAR SU ADECUADO ENTENDIMIENTO.

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 INTERNO PARA VIGILAR, DETECTAR, INVESTIGAR Y DOCUMENTAR LAS POSIBLES VIOLACIONES A LOS VALORES ÉTICOS Y EN SU CASO A LAS NORMAS DE CONDUCTA 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:

B. EVIDENCIA PARCIAL

ESTRATEGIA SUGERIDA

ESTABLECER UNA POLÍTICA Y UN PROCEDIMIENTO, PARA RECIBIR DENUNCIAS DE POSIBLES VIOLACIONES A LOS VALORES ÉTICOS Y A LAS NORMAS DE CONDUCTA, DIFERENTE A LAS ESTABLECIDAS POR ÓRGANOS O INSTANCIAS DE CONTROL INTERNO CORRESPONDIENTE.

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



DE CONFORMIDAD CON EL NUMERAL 10. COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO, PRINCIPIO 2, DEL MODELO ESTATAL DEL MARCO INTEGRADO DE CONTROL INTERNO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE OAXACA EL TITULAR ES RESPONSABLE DE ESTABLECER UNA ESTRUCTURA DE VIGILANCIA ADECUADA EN FUNCIÓN DE LAS DISPOSICIONES JURÍDICAS APLICABLES, LA ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS DE LA INSTITUCIÓN, POR LO QUE DEBERÁ GENERAR ACCIONES PARA SU CUMPLIMIENTO.

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

EN LAS SIGUIENTES EVALUACIONES ANEXAR EVIDENCIA, ADEMÁS SE SUGIERE ESTABLECER LOS COMITÉS NECESARIOS, ACORDE CON LAS CARACTERÍSTICAS DE LA INSTITUCIÓN, CON EL PROPÓSITO DE TRATAR ASUNTOS INTERNOS ESPECÍFICOS.

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

EN LAS SIGUIENTES EVALUACIONES ANEXAR EVIDENCIA.

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

EN LAS SIGUIENTES EVALUACIONES ANEXAR EVIDENCIA.

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

EVIDENCIA:

A.- EVIDENCIA RAZONABLE

ESTRATEGIA SUGERIDA

DIFUNDIR EN TODAS SUS ÁREAS ADMINISTRATIVAS

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



ESTABLECER EN EL REGLAMENTO INTERNO, LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES PARA DAR CUMPLIMIENTO A LAS OBLIGACIONES QUE LES SEAN APLICABLES EN MATERIA DE TRANSPARENCIA, FISCALIZACIÓN, RENDICIÓN DE CUENTAS Y ARMONIZACIÓN CONTABLE.

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:

A.- EVIDENCIA RAZONABLE

ESTRATEGIA SUGERIDA

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; LA SUPERVISIÓN EJERCIDA Y/O RECIBIDA; LA CATEGORÍA Y NIVEL; LA UBICACIÓN DENTRO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL; LA DESCRIPCIÓN DE LAS PRINCIPALES FUNCIONES; EL PERFIL REQUERIDO Y LOS 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:

A.- EVIDENCIA RAZONABLE

ESTRATEGIA SUGERIDA

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

EN LAS SIGUIENTES EVALUACIONES ANEXAR EVIDENCIA, ADEMÁS SE SUGIERE ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO INTERNO PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL DEL TODO EL 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 MEJOR APROVECHAMIENTO.

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 CON LOS ESTRATÉGICOS DE LA INSTITUCIÓN, CON EL FIN DE ASEGUAR 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

SIN OBSERVACIONES.

1.22 INFORME ANUAL

OBSERVACIONES

SIN OBSERVACIONES.

ESTATUS: BAJO

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

PUNTOS ACUMULADOS: 30

EVALUÓ

REVISÓ

AUTORIZÓ

LIC. YAMILE EDAHÍ FLORES
LOAEZA
JEFA DE OFICINA

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