



RESULTADOS DE LA EVALUACION - AMBIENTE DE CONTROL

ENTIDAD: SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO (SEDESOH)

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:

A.- EVIDENCIA RAZONABLE

OBSERVACIONES

ADEMAS DEL ACUERDO GENERAL CONSIDERAR 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:

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

ESTRATEGIA SUGERIDA

DIFUNDIR, ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, EL CÓDIGO DE ÉTICA Y EN SU CASO EL DE CONDUCTA POR LOS MEDIOS QUE RESULTEN IDÓNEOS, CONSIDERANDO LOS SIGUIENTES: - INTRANET INSTITUCIONAL - CARTELES EXPUESTOS EN LUGARES ESTRATÉGICOS - TRÍPTICOS Y FOLLETOS - CORREO ELECTRÓNICO - OTROS MEDIOS IDÓNEOS.

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

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 ESTRATÉGICOS - TRÍPTICOS Y FOLLETOS - CORREO ELECTRÓNICO - 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

ELABORAR CARTAS COMPROMISO INDIVIDUALES DE LA ACEPTACIÓN FORMAL DE 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:

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

ESTRATEGIA SUGERIDA

IMPLEMENTAR ACCIONES QUE PERMITAN DESTACAR LOS ASPECTOS ÉTICOS Y DE INTEGRIDAD ASÍ COMO LA IMPORTANCIA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO, CONSIDERANDO LOS MEDIOS IDÓNEOS: - INTRANET INSTITUCIONAL - CARTELES EXPUESTOS EN LUGARES ESTRATÉGICOS - TRÍPTICOS Y FOLLETOS - CORREO ELECTRÓNICO

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:

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

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 Y 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

ESTABLECER LOS COMITÉS ACORDE CON LAS CARACTERÍSTICAS DE LA INSTITUCIÓN, CON EL PROPÓSITO DE TRATAR ASUNTOS INTERNOS ESPECÍFICOS CONFORME A LA NORMATIVIDAD APLICABLE.

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

DIFUNDIR A TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DEPENDENCIA.

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

ESTABLECER UN MANUAL DE ORGANIZACIÓN EN EL QUE SE SEÑALE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, FACULTADES Y ATRIBUCIONES DE LAS ÁREAS O UNIDADES ADMINISTRATIVAS, DELEGACIÓN DE FUNCIONES Y DEPENDENCIA JERÁRQUICA, CON LA FINALIDAD DE NORMAR ESTOS CONCEPTOS.

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

EVIDENCIA:

B. EVIDENCIA PARCIAL

ESTRATEGIA SUGERIDA

IDENTIFICAR LOS DOCUMENTOS QUE ESTABLECEN LAS FACULTADES, ESTRUCTURA ORGÁNICA, FUNCIONES DE SUS ÁREAS ADMINISTRATIVAS, DELEGACIÓN DE FUNCIONES Y DEPENDENCIA JERÁRQUICA QUE LE CORRESPONDEN CONFORME A LA NATURALEZA DE SU ORGANISMO.



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

VERIFICAR QUE EL REGLAMENTO INTERNO, CONTenga 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:

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

ESTRATEGIA SUGERIDA

EXISTE LA NORMATIVIDAD EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS PARA LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE OAXACA PUBLICADO EN EL POE EL 9 DE AGOSTO DEL 2008, ADEMÁS SE SUGIERE ESTABLECER UN MANUAL INTERNO DE PROCEDIMIENTOS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS 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 INTERNO 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:

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 - MARCO LEGAL DEL CONTROL INTERNO - CONTROL INTERNO Y SU EVALUACIÓN

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

EVIDENCIA:

B. EVIDENCIA PARCIAL



ESTRATEGIA SUGERIDA

ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO INTERNO PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL DE 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 ALINEADOS CON LOS DEL ÁREA O UNIDAD ADMINISTRATIVA Y CON 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

DIFUNDIR CON BASE AL NUMERAL 7.2 PÁRRAFO TERCERO DEL MODELO ESTATAL DEL MARCO INTEGRADO DE CONTROL INTERNO (MEMICI), QUE 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

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: 22.5



EVALUÓ

**LIC. YAMILE EDAHÍ FLORES
LOAEZA**
JEFA DE OFICINA

REVISÓ

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

AUTORIZÓ

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