



RESULTADOS DE LA EVALUACION - AMBIENTE DE CONTROL

ENTIDAD: UNIVERSIDAD DE LA SIERRA JUAREZ

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

AUNQUE LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE CADA ORGANISMO SON DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA, LA NORMATIVIDAD VIGENTE Y DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA EN MATERIA DE CONTROL INTERNO SON EL: 1.- ACUERDO GENERAL POR EL QUE SE ESTABLECE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL PUBLICADO EL 16 DE ENERO DEL 2016. 2.- MODELO ESTATAL DEL MARCO INTEGRADO DE CONTROL INTERNO PARA EL SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO DE OAXACA PUBLICADO EL 05 DE AGOSTO DEL 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

SE ANEXA INFORMACIÓN SUFICIENTE PARA COMPROBAR SU DIFUSIÓN, SIN EMBARGO SE DEBERÁN BUSCAR MEDIOS PARA COMPROBAR QUE ESA DIFUSIÓN SURTIÓ EFECTOS Y QUE EL PERSONAL, LO LEYÓ, COMPRENDE Y APLICA EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES.

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

NO EXISTE EVIDENCIA DE LA EXISTENCIA DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DE LA SIERRA JUÁREZ, SE DEBERÁ TRABAJAR UN CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUSCAR LA DIFUSIÓN Y APLICACIÓN ENTRE LOS INTEGRANTES DE LA INSTITUCIÓN Y TERCEROS

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

PARA CUMPLIR CON EL PRIMER COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL, EL MODELO ESTATAL DEL MARCO INTEGRADO DE CONTROL INTERNO PARA EL SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO DE OAXACA MENCIONA QUE EL TITULAR Y LA ADMINISTRACIÓN DEBEN ESTABLECER Y MANTENER UN AMBIENTE DE CONTROL, QUE IMPLIQUE UNA ACTITUD DE RESPALDO HACIA EL CONTROL INTERNO, ASÍ COMO VIGILAR LA IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN



EN CONJUNTO Y DE MANERA SISTÉMICA DE PRINCIPIOS Y ELEMENTOS DE CONTROL COMO: 1. MOSTRAR UNA ACTITUD DE RESPALDO Y COMPROMISO CON LA INTEGRIDAD, LOS VALORES ÉTICOS, LAS NORMAS DE CONDUCTA, ASÍ COMO LA PREVENCIÓN DE IRREGULARIDADES ADMINISTRATIVAS Y LA CORRUPCIÓN. POR LO QUE NUNCA ESTA DE MAS, LA FORMALIZACIÓN DE ESE COMPROMISO A TRAVÉS DE UNA CARTA DE ACEPTACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTA DE LA INSTITUCIÓN.

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

DENTRO DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE CONTROL INTERNO, SE PROPONE LA IMPLEMENTACIÓN DE CONTROLES Y PROCEDIMIENTOS PARA VERIFICAR QUE EL PERSONAL QUE INTEGRA LA UNIVERSIDAD CUMPLA CON LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y EN SU MOMENTO LAS NORMAS DE CONDUCTA, A TRAVÉS DE PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DE LOS CÓDIGOS MENCIONADOS.

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

REMITIR ACTA DE INSTALACIÓN Y ÚLTIMA SESIÓN DE CADA COMITÉ, ASÍ COMO SUS LINEAMIENTOS O REGLAS DE OPERACIÓN.

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

SIN OBSERVACIONES. REVISAR SI EL REGLAMENTO ESTA ACTUALIZADO Y ARMONIZADO A LAS NUEVAS LEYES.

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:

A.- EVIDENCIA RAZONABLE

ESTRATEGIA SUGERIDA

SIN OBSERVACIONES.

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:

B. EVIDENCIA PARCIAL

ESTRATEGIA SUGERIDA

REMITIR EVIDENCIA, IDENTIFICANDO LOS PUNTOS SOLICITADOS.

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:

B. EVIDENCIA PARCIAL

ESTRATEGIA SUGERIDA

REMITIR EVIDENCIA DE COMO SE RIGE EL RESTO DEL PERSONAL EN EL TEMA 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:

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

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, CON BASE EN LO ESTABLECIDO EN EL MODELO ESTATAL DEL MARCO INTEGRADO DE CONTROL INTERNO, EN EL APARTADO 7.2.- LAS FIGURAS ENCARGADAS DE LA IMPLEMENTACIÓN Y MEJORA CONTINUA DEL CONTROL INTERNO.

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

ESTRATEGIA SUGERIDA

SIN OBSERVACIÓN.

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: 22.5

EVALUÓ

REVISÓ

AUTORIZÓ

**LIC. ISRAEL
CONTRERAS GARCÍA**

**ING. LETICIA ARACELI RAMÍREZ
HERNÁNDEZ**
JEFA DE DEPARTAMENTO DE

**ING. MARÍA JOSÉ JARQUÍN
TORRES**
DIRECTORA DE CONTROL INTERNO

