

# INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE ATLIXCO

## INFORME DE AUTO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

La evaluación del Control Interno efectuada al (a) INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE ATLIXCO se realizó el día 03 de octubre de 2023 a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de 22 Servidor (es) Público (s) de los Niveles:

Nivel	Servidores Públicos
NIVEL DIRECTIVO	2
NIVEL OPERATIVO	19
NIVEL ESTRATEGICO	1
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>

La participación activa de los funcionarios y empleados del (a) INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE ATLIXCO posibilitó conocer la aplicación del control interno detallado en los siguientes capítulos.

### I. NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

Al autoevaluar el Control Interno del (a) INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE ATLIXCO, se consideraron las actividades desarrolladas durante el periodo comprendido de enero a diciembre 2023 basados en los siguientes componentes:

- Ambiente de control
- Administración de riesgos
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Supervisión y mejora continua

La comprensión y revisión de los controles internos implementados para las principales actividades del (a) INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE ATLIXCO se ejecutó en una reunión dirigida a compartir los nuevos conceptos, componentes y elementos del Sistema de Control Interno, analizar el contenido del cuestionario de evaluación y el método para calificar y valorar las respuestas, así como su análisis después de ser completadas. Se explicó el método utilizado para calificar el cuestionario y los criterios básicos empleados para validar las respuestas por cada componente.

Las propuestas de mejora presentadas se realizaron en forma directa por los participantes del (a) INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE ATLIXCO. Las calificaciones obtenidas, las propuestas de mejora y recomendaciones son importantes para actualizar y mejorar el diseño, la aplicación y el funcionamiento del control interno del (a) INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE ATLIXCO, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

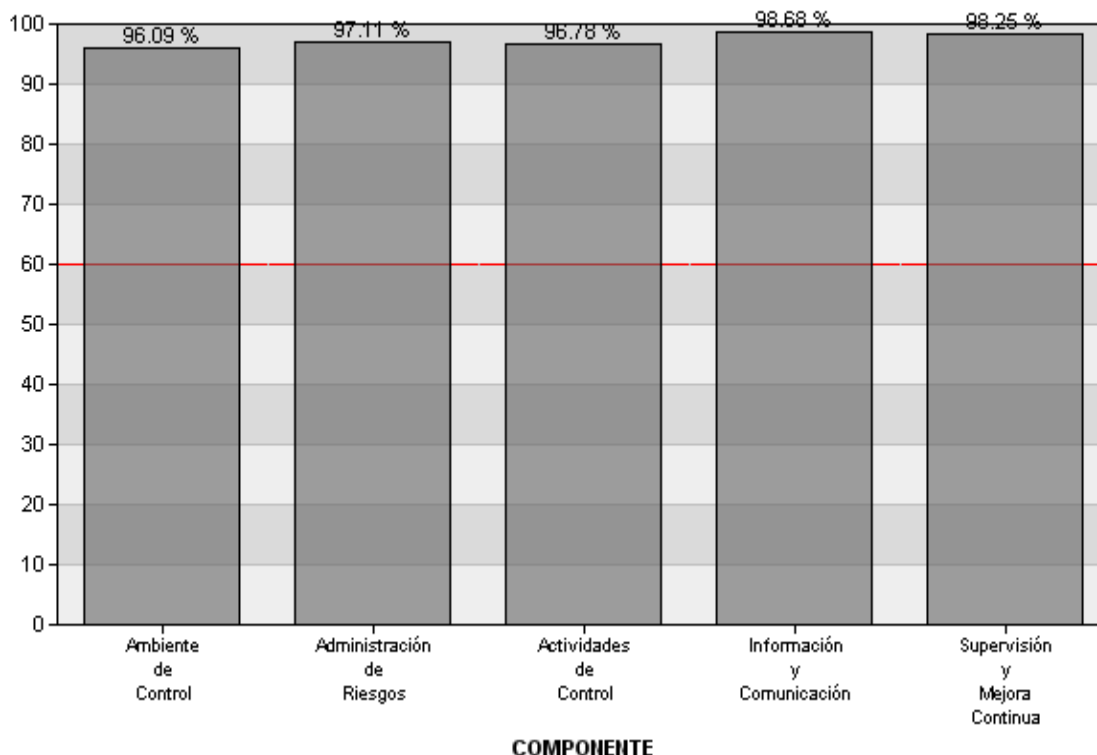
### II. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

#### A. CALIFICACIÓN GLOBAL DEL CONTROL INTERNO

Los resultados globales del proceso de autoevaluación del Control Interno aplicado al (a) INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE ATLIXCO, corresponden a 22 Autoevaluaciones realizadas por Servidores Públicos a Nivel (es) NIVEL DIRECTIVO, NIVEL OPERATIVO y NIVEL ESTRATEGICO.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	96.09 %	Excelente

Administración de Riesgos	97.11 %	Excelente
Actividades de Control	96.78 %	Excelente
Información y Comunicación	98.68 %	Excelente
Supervisión y Mejora Continua	98.25 %	Excelente
<b>TOTAL</b>	<b>97.38 %</b>	<b>Excelente</b>



La calificación global del (la) INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE ATLIXCO se valoró con 97.38 % calificado como "Excelente", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

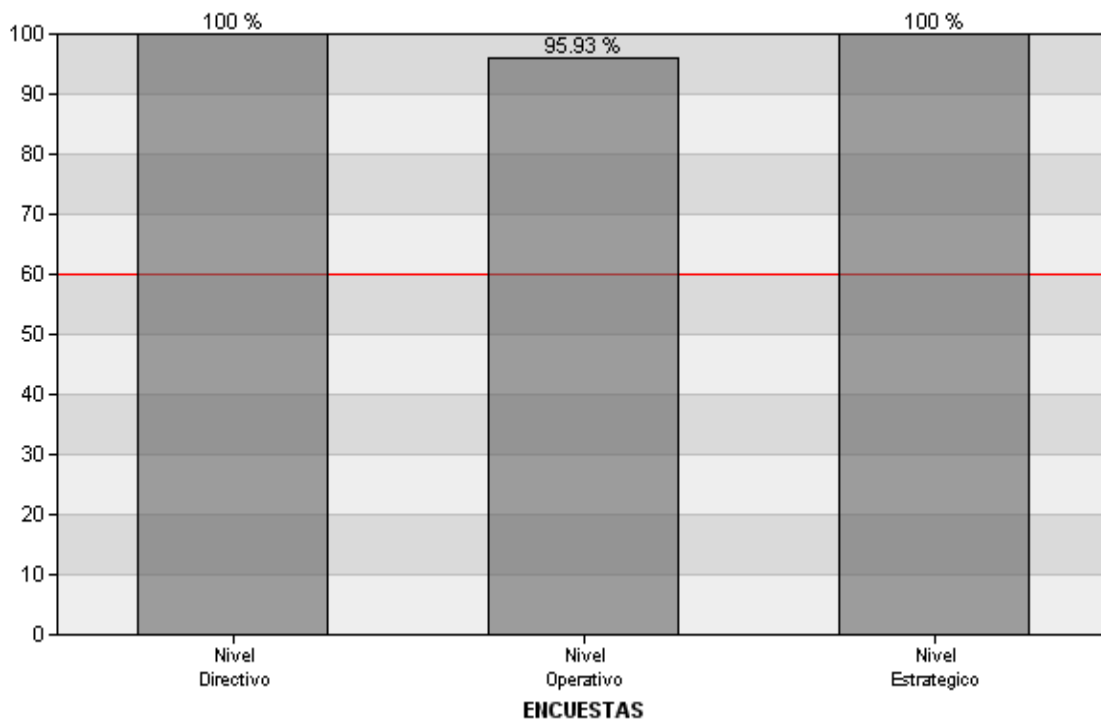
El componente Información y comunicación (Más Alto) fue calificado como "Excelente" y representa el 98.68% de la valoración. Por otro lado, el componente Ambiente de control (Más Bajo) fue calificado como "Excelente" y representa el 96.09%. Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

## B. RESULTADOS POR PRINCIPIO DE CONTROL

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
<b>Ambiente de control</b>	<b>96.09 %</b>	<b>Excelente</b>
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	95.1 %	Excelente
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	100.0 %	Excelente
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	98.46 %	Excelente
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	94.29 %	Excelente
5 Establecer la estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	92.59 %	Excelente

<b>Administración de riesgos</b>	<b>97.11 %</b>	<b>Excelente</b>
6 Definir objetivos y metas institucionales	96.36 %	Excelente
7 Identificar, valorar y responder a los riesgos	98.57 %	Excelente
8 Considerar el riesgo de corrupción	95.85 %	Excelente
9 Identificar, analizar y responder al cambio	97.67 %	Excelente
<b>Actividades de control</b>	<b>96.78 %</b>	<b>Excelente</b>
10 Diseñar actividades de control	98.13 %	Excelente
11 Seleccionar y desarrollar actividades de control basadas en las tic's	93.65 %	Excelente
12 Implementar actividades de control	98.57 %	Excelente
<b>Información y comunicación</b>	<b>98.68 %</b>	<b>Excelente</b>
13 Usar información relevante y de calidad	98.1 %	Excelente
14 Comunicar internamente	97.94 %	Excelente
15 Comunicar externamente	100.0 %	Excelente
<b>Supervisión y mejora continua</b>	<b>98.25 %</b>	<b>Excelente</b>
16 Realizar actividades de supervisión	98.71 %	Excelente
17 Evaluar los problemas y corregir las deficiencias	97.78 %	Excelente
<b>Total</b>	<b>97.38 %</b>	<b>Excelente</b>

### C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD



El nivel de responsabilidad valorado con mayor grado de cumplimiento fue el "NIVEL OPERATIVO" con el 95.93%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL DIRECTIVO" con el 100.0%.

## PROPUESTAS

### NIVEL DIRECTIVO

#### AMBIENTE DE CONTROL

ORGANO INTERNO DE CONTROL Y COMITE DE CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN Y VINCULACION, AREAS ADMINISTRATIVAS DEL ITSA

TODAS LAS AREAS DEL INSTITUTO

COMITE DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

COMITE DE ADQUISICIONES

departamento de personal

... tenemos una Política anticorrupción y un procedimiento PC29 de Gestión de riesgos para disuadir erradicar riesgos de corrupción

En la pregunta 1.5 esta acotada a cierto numero de caracteres y ya no es posible seguir escribiendo.

El Manual de Procedimientos esta en revisión y actualización

Departamento de Personal

todas las areas

cocodi,enlaces

comité de ética, cocodi, alta direccion

RECURSOS HUMANOS

SUBDIRECCION DE PLANEACION

COMITE DE ETICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

COMITE DE CONTROL Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

OIC, COCODI

estructurta organica, comite de etica, cocodi

COMITE DE ETICA Y COCODI

COMITE DE ETICA Y AREAS ADMINISTRATIVAS DEL ITSA

#### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

SUBDIRECCION DE PLANEACION

COCODI Y AREAS INVOLUCRADAS

TODAS LAS AREAS DEL INSTITUTO

COCODI

COMITE DE ADMINISTRACION DE RIESGOS DEL ITSA

COMITE DE CONTROL INTERNO, COMITE DE ETICA

TODAS LAS AREAS DEL ITSA

Áreas administrativas involucrados en el análisis de Cambio Planeado que pudieran afectar los objetivos estratégicos del Instituto

DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN Y PROGRAMACIÓN

Dirección de Planeación y Vinculación.

cocodi

Dirección de Planeacion y Vinculación

departemento de programacion y planeacion

cocodi, enlaces,

cocodi

Departamento de Planeación y Programación

#### ACTIVIDADES DE CONTROL

COMITE DE CONTROL INTERNO

AREA DE TECNOLOGIAS D ELA INFORMACION

Area de Tecnologías de la información

COMITE DE CONTROL INTERNO

MANUAL DE ORGANIZACIÓN

Todas las areas con actividades sustantivas

departamento de estadística

Departamento de Personal y TI

estructura organica

TODAS LAS AREAS DEL INSTITUTO

DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y TICS

SUBDIRECCION DE PLANEACION

#### INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

TODAS LAS AREAS DE LA INSTITUCION

TODAS LA SREAS COCODI

COMITE DE ETICA Y COCODI

comite de etica,

COMITE DE ETICA, COMITE DE CONTROL INTERNO

Todas las partes interesadas

Todas las areas del Instituto

Todas las areas administrativas del ITSA

organigrama

COMITE DE CONTROL INTERNO, COMITE DE ETICA Y PARTES INTERESADAS

todas la areas de la institucion

TODAS LAS AREAS DEL ITSA

SUPERVISIÓN Y MEJORA CONTINUA

COCODI

Comite de Control Interno

Comité de Control y desempeño institucional

cocodi

COMITE DE CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

control interno cocodi

COMITE DE ETICA, COCODI, DEPARTAMENTO DE ESTADISTICA

COCODI

**NIVEL OPERATIVO**

## AMBIENTE DE CONTROL

Se actualizan periódicamente, el Manual de Procedimientos se encuentra en actualización. también se publican las políticas, misión y visión: <https://atlixco.tecnm.mx/conocenos/misionvision.php>

Departamento de Recursos Humanos

Dar seguimiento al reporte de Clima Laboral para acciones de mejora

Se le da seguimiento a los resultados de clima laboral.

Las acciones que se ejecutan, son óptimas.

las acciones son óptimas, se actualizan periódicamente

LAS ACCIONES TOMADAS SON PERTINENTES

ninguna, gracias

Gestionar ante la Secretaría de Educación Pública la solicitud de elaboración del Manual para el otorgamiento de estímulos al desempeño para estar en posibilidad de que la Secretaría de Finanzas apruebe el pago de los mismos al personal Administrativo.

Se analice la asignación de plazas equitativamente.

COMITE DE ETICA

Fortalecer la comunicación de expectativas para identificar la función y participación de cada persona.

Tener acceso a los procesos de competencia.

Se tienen perfiles de personal y procedimientos de selección, sin embargo, estos no se respetan, ya que es común que se contrate al personal por lazos familiares o de amistad, omitiendo los requerimientos que debe cubrir una persona para su buen desempeño

Es una práctica cotidiana el desbalance de actividades e incluso la asignación de actividades a personal que por su función, no corresponde.

No hay propuestas

SISTEMA DE GESTION DEPARTAMENTO DE ESTADISTICA



## RECURSOS HUMANOS

### ENVIAR REPORTE DE CLIMA LABORAL

No hay propuestas

No hay propuestas

Dar seguimiento al reporte de Clima Laboral para acciones de mejora

Departamento de Personal

Actualizaciones y publicación de las políticas, misión y valores

comite de etica y departamento de estadistica

Dar seguimiento a los resultados obtenidos en el reporte de Clima Laboral y crear acciones de mejora

No hay propuestas

Responsable: Departamento de Recursos Humanos

Un correcto y oportuno seguimiento a los resultados del informe.

El Manual de Procedimientos se encuentra en Actualización, Se publican las políticas, misión y visión  
<https://atlixco.tecnm.mx/conocenos/misionvision.php>

Retomar el estímulo al desempeño para incentivar a los trabajadores / Subdirección Administrativa

se actualizan y algunos estan en revisión.

departamento de estadistica

departamento de personal

difundir clima laboral

comite de etica

Una constante revisión y/o actualización

Actualización de procedimientos, Depto de Personal

Propuesta de mejoras y tener a un responsable de vigilar

Actualizar constante mente lo manuales de procedimiento, y se nos comparte misión, visión, valores

Depto. Recursos Humanos

Darle el debido seguimiento a la encuesta de clima laboral 2023

COMITE DE IGUALDAD

DEPARTAMENTO DE PERSONAL

SE PUBLICA EN EL PORTAL DEL ITSA

[https://atlixco.tecnm.mx/gestion/Sistema\\_de\\_Control\\_Interno.php](https://atlixco.tecnm.mx/gestion/Sistema_de_Control_Interno.php)

PROGRAMAS DE TRABAJO

[https://atlixco.tecnm.mx/gestion/Sistema\\_de\\_Control\\_Interno.php](https://atlixco.tecnm.mx/gestion/Sistema_de_Control_Interno.php)

Cada propuesta de mejora la realiza el Departamento de Recursos Humanos en base a las necesidades que se presenten

Dar seguimiento al reporte de clima laboral y en base a ello realizar las acciones de mejora

Cada uno de los manuales se actualiza periódicamente, Además el Manual de Procedimientos se encuentra en actualización

En la pagina institucional se encuentran publicadas las políticas, misión y visión

Enlace: <https://atlixco.tecnm.mx/conocenos/misionvis>

Se actualizan periódicamente, el manual de procedimientos se encuentra en actualización.

también se publican las políticas, misión y visión: <https://atlixco.tecnm.mx/conocenos/misionvision.php>

Realizar diferentes campañas vía redes sociales en materia de integridad, valores éticos y normas de conducta

Responsables de la elaboración de la difusión o Comités

El Manual de Procedimientos se encuentra en Actualización, Se publican las políticas, misión y visión <https://atlixco.tecnm.mx/conocenos/misionvision.php>

Responsable: Departamento de Recursos Humanos

Dar seguimiento a los resultados obtenidos en el reporte de Clima Laboral y crear acciones de mejora

Se actualizan de manera periódica, el Manual de procedimientos se encuentra en actualización, así como las políticas, misión y visión

Departamento de Recursos Humanos

Dar seguimiento al reporte de clima labora para acciones de mejora

Dar seguimiento al reporte de clima laboral para acciones de mejora

Departamento de Recursos Humanos

#### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Nada

Dirección de Planeación y Vinculación

TODAS	LAS	AREAS	INTERNAS
SE	INFORMA		MEDIANTE

Departamento de planeación y programación, departamentos de control escolar, vinculación, residencias profesionales y servicio social, recursos humanos, investigación

Depto. de Planeación y Programación

DIRECCION DE PLANEACION Y VINCULACION - COCODI

El responsable es la Dirección de Planeación y Vinculación

DIRECCION DE PLANEACION Y VINCULACION - COCODI

DEPARTAMENTO DE PLANEACION Y PROGRAMACION

El Departamento de Planeación y Programación realiza las acciones de mejora

dar mas difusión del procedimiento

Dirección de planeación y Vinculación

Departamento de planeación y programación.

Dar mas difusión del procedimiento

Departamento de Planeación y Programación

Dirección de Planeación y Vinculación

Dar más difusión del procedimiento

Dirección de Planeación y Vinculación

Departamento de planeación y programación en conjunto con los departamentos de control escolar, vinculación, residencias profesionales y servicio social, recursos humanos, investigación

difundir

No se presenta alguna acción de mejora

Se propone dar mas difusión acerca del procedimiento al personal

Dirección de Planeación y Vinculación

Mayor difusión del procedimiento antes mencionado.

de partamento de planeacion y programacion

Depto de Planeación y Programación

Fortalecer la difusión al preocedimiento.

No hay propuestas.

No hay propuestas

Departamento de Planeación y Programación

No hay propuestas

Dirección de Planeación y Vinculación

Dar mas difusión del procedimiento

Dar un poco más de difusión al procedimiento

Dirección de Planeación y Vinculación

Departamento de planeación y programación en conjunto con los departamentos de control escolar, vinculación, residencias profesionales y servicio social, recursos humanos, investigación

mas difusion al procedimiento

departamento de estadística

cocodi, enlaces

cocodi enlace de administración de riesgos

Dirección de Planeación y Vinculación

dar mas difusión del procedimiento

PLANEACION Y PROGRAMACION

COCODI

Se difundan periodicamente

Solo cuando está cercana una auditoría se mencionan estos objetivos y no se comunica a todo el personal.

DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN Y PROGRAMACIÓN

En este tema hace falta capacitación para identificar y prevenir los riesgos.

DEPARTAMENTO DE ESTADISTICA

Sin duda, este es un tema que se debe analizar desde las altas esferas.

Una de las debilidades más grandes del Instituto es la falta de comunicación.

mayor difusión

mayor difusión. Dirección de Planeación y Vinculación.

Se consideran óptimas las acciones que se realizan

COCODI

#### ACTIVIDADES DE CONTROL

DEPARTAMENTO DE GESTION

Acciones óptimas

Se recomienda cambiar los equipos de cómputo por versiones actuales, ya que las actuales ralentizan el trabajo.

Las actualizaciones no son tan constantes como se requiere.

Existe una desequilibrada distribución de funciones.

Se encuentra en la etapa final de la actualización del Manual de Procedimientos.

TICS

COCODI, DEPARTAMENTO DE TIC

accion de mejora para el proceso de adquisicon de TIC

Se necesitan acciones de mejora para adquisición de TIC

Adquisición de TIC'S

Actualización del Manual de Procedimientos

cocodi, enlaces

Buscar estrategias que accionen la gestión para la adquisición de tecnologías de la información.

departamento de tics y departamento de personal

No hay propuestas.

departamento de estadística

Etapas finales en relación a la actualización del Manual de Procedimientos

No hay propuestas

No hay propuestas.

Se necesitan acciones de mejora para equipar y desarrollar mejor el área de TICs

No se presenta alguna propuesta

El Manual de Procedimientos se encuentra en actualización

Se necesitan acciones de mejora para adquisición de TIC

se necesitan acciones de mejora para adquisición de TIC

se encuentra en etapa final de la actualización de manual de procedimientos

Se necesitan acciones de mejora para adquisición de TIC.

EL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS SE ENCUENTRA EN LA ETAPA FINAL DE ACTUALIZACIÓN

Se encuentra en la etapa final de la actualización del manual de procedimientos.

TODAS LAS ÁREAS DEL INSTITUTO

Etapas finales de actualización de procedimientos

Acciones de mejoras para el área de TIC

ninguna

Se encuentra en la etapa final de la actualización del Manual de Procedimientos

NI GUNA

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN



No se presenta alguna propuesta

No se presenta alguna propuesta

cocodi

No hay propuestas

No hay propuestas

lineas de mando alto

Reitero, por años la Institución a adolecido de la comunicación.

todas las areas del instituto

sin comentario

CONTROL INTERNO

SUPERVISIÓN Y MEJORA CONTINUA

cocodi

cocodi

No se realizan autoevaluaciones como se debiera.

sin propuestas

cocodi

cocodi enlaces

No hay propuestas.

Difusión de informe de resultados a todo el personal



No se presenta alguna propuesta

No se presenta alguna propuesta

## **NIVEL ESTRATEGICO**

# **RECOMENDACIONES**

## **NIVEL DIRECTIVO**



Realizar una evaluación sobre las necesidades de capacitación y, con base en los resultados, establecer programas de capacitación dirigidos a todos los empleados, procurando incluir en estos programas temas referentes a la diversa reglamentación involucrada en el desarrollo de sus actividades. Lo anterior con el objeto de mantener motivado al personal y obtener su más elevado rendimiento, evitando a la vez que se incurra en errores u omisiones por falta de conocimiento de la normatividad.

## **NIVEL OPERATIVO**



Realizar una evaluación sobre las necesidades de capacitación y, con base en los resultados, establecer programas de capacitación dirigidos a todos los empleados, procurando incluir en estos programas temas referentes a la diversa reglamentación involucrada en el desarrollo de sus actividades. Lo anterior con el objeto de mantener motivado al personal y obtener su más elevado rendimiento, evitando a la vez que se incurra en errores u omisiones por falta de conocimiento de la normatividad.

## **NIVEL ESTRATEGICO**



Realizar una evaluación sobre las necesidades de capacitación y, con base en los resultados, establecer programas de capacitación dirigidos a todos los empleados, procurando incluir en estos programas temas referentes a la diversa reglamentación involucrada en el desarrollo de sus actividades. Lo anterior con el objeto de mantener motivado al personal y obtener su más elevado rendimiento, evitando a la vez que se incurra en errores u omisiones por falta de conocimiento de la normatividad.