



BAJACALIFORNIA
GOBIERNO DEL ESTADO

Gobierno del Estado de Baja California
Contraloría General del Estado

Informe de Resultados de la
Autoevaluación de Control Interno Nivel
Estratégico, Directivo y Operativo

Dirección de Control y Evaluación
Gubernamental

Participantes:
25 Servidores Públicos

Mexicali, B.C.

Mayo 2017

DIRECCIÓN DE CONTROL Y EVALUACIÓN GUBERNAMENTAL

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

La evaluación del Control Interno efectuada a la Dirección de Control y Evaluación Gubernamental se realizó el día 11 de Mayo de 2017 a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de 25 Servidores Públicos de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo, utilizando como referencia técnica el Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno y las mejores prácticas en la materia.

La participación activa de los Servidores Públicos de la Dirección de Control y Evaluación Gubernamental (DCEG) posibilitó conocer la aplicación del control interno detallado en los siguientes capítulos.

I. NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

Al autoevaluar el Control Interno de la Dirección de Control y Evaluación Gubernamental (DCEG), se consideraron las actividades desarrolladas durante el periodo comprendido del 1 de Enero al 31 de Mayo de 2017 basados en los siguientes componentes:

- Ambiente de Control;
- Administración de Riesgos;
- Actividades de Control;
- Información y Comunicación;
- Supervisión.

La comprensión y revisión de los controles internos implementados para las principales actividades de la DCEG se ejecutó en una reunión dirigida a compartir los 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.

Los comentarios y propuestas de mejora presentadas se realizaron en forma directa por los participantes de la DCEG. 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 de la DCEG, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

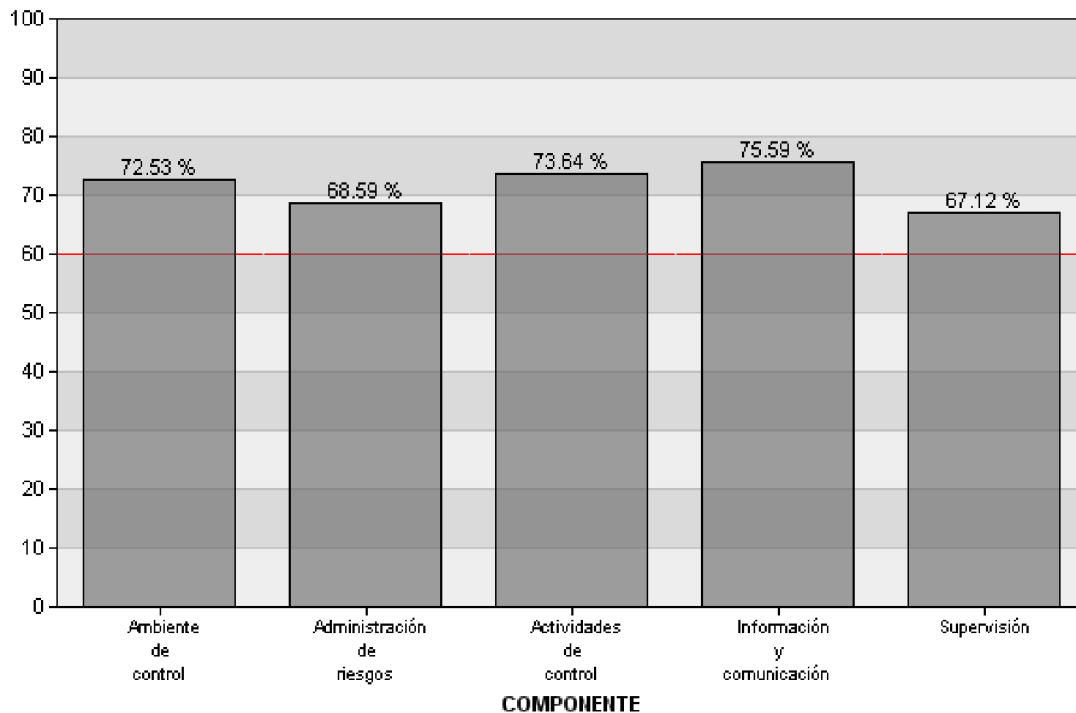
II. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

A. CALIFICACIÓN GLOBAL DEL CONTROL INTERNO

Los resultados globales del proceso de autoevaluación del Control Interno aplicado a la DCEG, corresponden a 25 autoevaluaciones realizadas por servidores públicos de los niveles Estratégico, Directivo y Operativo

Calificación por Componente:

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	72.53 %	Aceptable
Administración de Riesgos	68.59 %	Regular
Actividades de Control	73.64 %	Aceptable
Información y Comunicación	75.59 %	Aceptable
Supervisión	67.12 %	Regular
TOTAL	71.49 %	Aceptable



La calificación global del control interno de la Dirección de Control y Evaluación Gubernamental (DCEG), se valoró con 71.49% calificado como "Aceptable", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

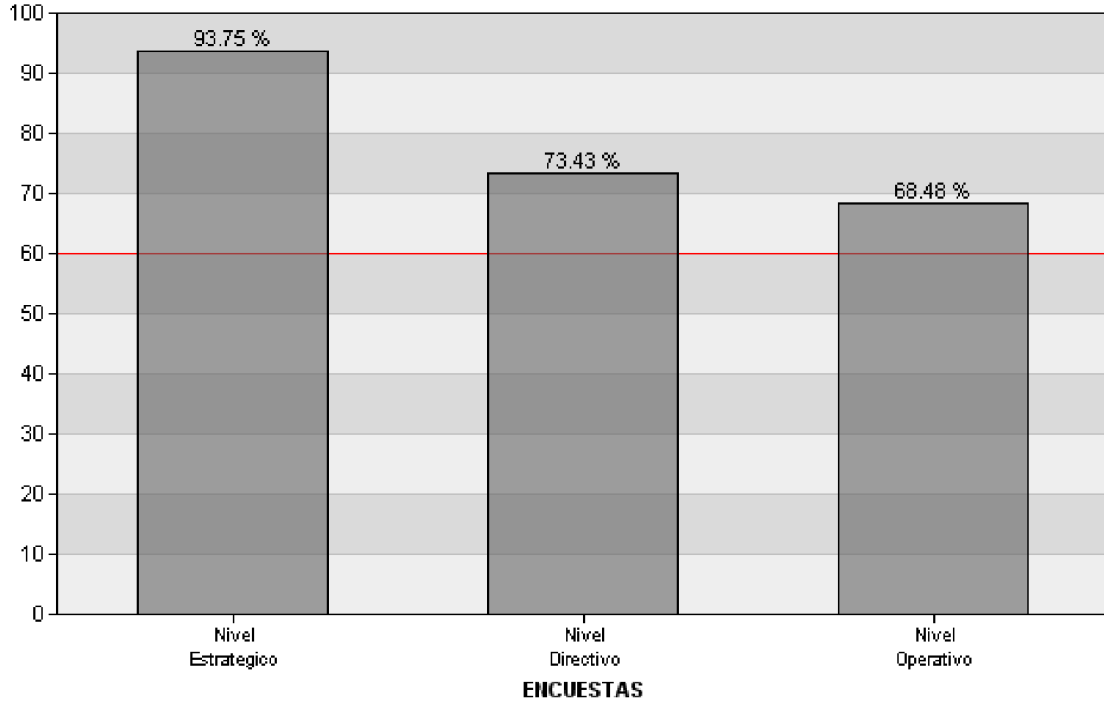
El componente que obtuvo la mayor valoración fue Información y Comunicación, calificado como "Aceptable" con el 75.59%. Los componentes Ambiente de Control, Administración de Riesgos y Actividades de Control presentan valoraciones cercanas que en promedio representan alrededor de 71.59%. El resultado más bajo correspondió al componente Supervisión, calificado como "Regular" con un 67.12%. 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
Ambiente de Control	72.53 %	Aceptable
1. Mostrar actitud de respaldo y compromiso	71.53 %	Aceptable
2. Ejercer la responsabilidad de vigilancia	87.27 %	Muy Buena
3. Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	75.15 %	Aceptable
4. Demostrar compromiso con la competencia profesional	64.58 %	Regular
5. Establecer estructura para reforzamiento de rendición de cuentas	64.12 %	Regular
Administración de Riesgos	68.59 %	Regular
6. Definir objetivos	70.40 %	Aceptable
7. Identificar, analizar y responder a los riesgos	66.86 %	Regular
8. Considerar el riesgo de corrupción	70.15 %	Aceptable
9. Identificar, analizar y responder al cambio	66.94 %	Regular
Actividades de Control	73.64 %	Aceptable
10. Diseñar actividades de control	73.15 %	Aceptable
11. Diseñar actividades para los sistemas de información	73.20 %	Aceptable
12. Implementar actividades de control	74.58 %	Aceptable
Información y Comunicación	75.59 %	Aceptable
13. Usar información de calidad	71.94 %	Aceptable
14. Comunicar internamente	69.11 %	Regular
15. Comunicar externamente	85.71 %	Muy Buena
Supervisión	67.12 %	Regular
16. Realizar actividades de supervisión	66.00 %	Regular
17. Evaluar problemas y corregir las deficiencias	68.24 %	Regular
TOTAL	71.49 %	Aceptable



C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD



El nivel de responsabilidad valorado con mayor grado de cumplimiento fue el "Estratégico" con el 93.75%, siguiéndole el nivel "Directivo" con un 73.43%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "Operativo" con el 68.48%.

Recomendaciones:

1. Articular un programa institucional de promoción de la integridad y prevención de la corrupción que considere como mínimo la capacitación continua en ética e integridad de todo el personal; la elaboración, expedición y difusión apropiada de los Códigos de Ética y Conducta; el establecimiento, difusión y operación de una línea ética o mecanismo de denuncia anónima de hechos contrarios a la integridad; así como una función específica de gestión de riesgos de corrupción.
2. Establecer los perfiles para los mandos directivos y para el resto del personal, y evaluar periódicamente su competencia profesional.

3. Elaborar, difundir y aplicar políticas y procedimientos apropiados que cubran aspectos como selección y reclutamiento del personal, inducción u orientación a la cultura institucional, necesidades de capacitación, evaluación del desempeño e incentivos al personal.
4. Realizar las acciones necesarias para la actualización del Reglamento Interno y los Manuales Administrativos conforme a la estructura actualizada, recomendando para ello la elaboración de un programa de trabajo que incluya acciones a realizar, fechas de entrega y responsables de su ejecución.
5. Considerar, durante sus procesos de administración de riesgos, la existencia de incentivos, presiones o actitudes personales en determinadas áreas, que hagan probable la ocurrencia de actos de corrupción, fraude, desperdicio de recursos u otras irregularidades.
6. Establecer mecanismos para identificar de manera oportuna los cambios significativos en las condiciones internas y externas, tales como: modificaciones a los programas o actividades institucionales, el personal y la tecnología entre otros, a fin de estar en posibilidad de adecuar con prontitud, los controles a las nuevas circunstancias.
7. Que el personal directivo tenga mayor interacción y comunicación con todas las áreas operativas de la Dependencia, con el propósito de fomentar la comunicación, buscando siempre sensibilizar en forma permanente al personal sobre la importancia de su apoyo para la consecución de los objetivos de la Dependencia.

