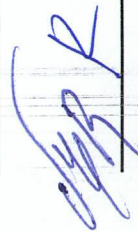


Fecha de Elaboración: 24 JULIO DE 2023

stitución Evaluada: Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo

Objetivo General de la Evaluación: Fortalecer el Sistema de Control Interno en los Entes Públicos para proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de las metas y objetivos institucionales y la salvaguarda de los recursos públicos, así como para prevenir actos contrarios a la integridad.

No.	Elemento de Control	Grado de Instrumentación según la Institución					Evidencia Documental presentada	Resultado de la Valoración de la Evidencia	Referencia de la Evidencia	¿La Acción a Instrumentar por la Institución corresponde?	Acción a Instrumentar	Observaciones	Recomendaciones y/o Acción de Mejora Propuesta	Unidad Administrativa Responsable	Resultado del Grado de Instrumentación Evaluado	Valoración	Nivel detectado	% de Implementación
		Inexistente	En diseño	Documentado	En ejecución	Avanzado												
<b>1.- componente AMBIENTE DE CONTROL</b>																		
1.1	La misión, visión y metas institucionales existen y están alineados al Plan Estatal de Desarrollo.					4	Orden del día de la Primera y Segunda Sesión Ordinaria del 2022 del SSEJL, Captura de pantalla y link del Subcomité Sectorial de empleo y justicia laboral.	Evidencia Razonable	1. Ambiente de control>1.1	Si	Colaborar en la integración de Plan Estatal de Desarrollo en apego a la consecución del Plan Nacional de Desarrollo.			Departamento de planeación e información ocupacional.	4	80.00	Avanzado	
1.2	Los servidores públicos de la Dependencia o Entidad conocen y aseguran en su área de trabajo el cumplimiento de metas y objetivos, visión y misión institucionales.					4	Acuse de conocimiento de la Misión y visión del SEECATdel oficio circular STYPS/SEECAT/DPIO/004 6/2022	Evidencia Parcial	1. Ambiente de control>1.2	Si	Mantener informado al personal sobre la misión y visión vigente del SEECAT			Departamento de planeación e información ocupacional.	5	100.00	optimo	
1.3	Los objetivos y metas institucionales derivados del Plan Estatal de Desarrollo están comunicados y asignados a los encargados de las áreas y responsables de cada uno de los procesos para su cumplimiento.					3	Informe de Avance Trimestral del Servicio de Vinculación Laboral	Evidencia Parcial	1. Ambiente de control>1.3	Requiere fortalecer	Registrar en tiempo y forma el cumplimiento de las actividades en el SIPPRES	Los objetivos y metas institucionales derivados del Plan Estatal de Desarrollo están comunicados y asignados a los encargados de las áreas y responsables de cada uno de los procesos para su cumplimiento.		Departamento de planeación e información ocupacional.	4	80.00	Avanzado	
1.4	Existe un Código de Ética en el que se establecen los principios y valores éticos a ser observados por los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades.					4	Acta de la Primera Sesión Ordinaria del 2022 del COEPCI, Código de Ética, Liga del Código de ética publicada en la página de la STYPS.	Evidencia Razonable	1. Ambiente de control>1.4	Requiere fortalecer	Hacer énfasis en que consulten la información periódicamente en la liga correspondiente	se recomienda llevar a cabo la acción a instrumentar, capacitar al personal sobre el Código de Ética, realizar las gestiones necesarias para que se tenga la totalidad de cartas compromiso del código de ética actualizadas, así como realizar el monitoreo de efectividad del presente elemento de control		Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses.	4	80.00	Avanzado	
1.5	Existe un Código de Conducta que orienta la actuación de los servidores públicos en función de los principios y valores éticos establecidos por el Gobierno del Estado.					4	Código de Conducta de los Servidores Públicos Adscritos a la STYPS y el SEECAT, Liga del Código de Conducta publicada en la página de la STYPS.	Evidencia Razonable	1. Ambiente de control>1.5	Requiere fortalecer	Hacer énfasis en que consulten la información periódicamente en la liga correspondiente	se recomienda Actualizar el Código de Conducta para que se encuentre acorde con el nuevo Código de Ética y realizar las medidas necesarias para que se tenga la totalidad de cartas compromiso del Código de Conducta actualizadas, así como realizar el monitoreo de efectividad del presente elemento de control		Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses.	5	100.00	optimo	
1.6	Los Códigos de Ética y Conducta han sido comunicados a los servidores públicos.					4	Acuse de conocimiento del Código de Ética y Conducta del SEECATdel oficio circular STYPS/SEECAT/DPIO/004 8/2022	Evidencia Razonable	1. Ambiente de control>1.6	Si	Hacer énfasis en que consulten la información periódicamente en la liga correspondiente	Continuar con la capacitación al personal sobre el Código de Conducta y el Código de Ética.		Departamento de planeación e información ocupacional.	4	80.00	Avanzado	



Fecha de Elaboración: 24 JULIO DE 2023

Institución Evaluada: Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo

Objetivo General de la Evaluación: Fortalecer el Sistema de Control Interno en los Entes Públicos para proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de las metas y objetivos institucionales y la salvaguarda de los recursos públicos, así como para prevenir actos contrarios a la integridad.

No.	Elemento de Control	Grado de Instrumentación según la Institución					Evidencia Documental presentada	Resultado de la Valoración de la Evidencia	Referencia de la Evidencia	¿La Acción a Instrumentar por la Institución corresponde?	Acción a Instrumentar	Observaciones	Recomendaciones y/o Acción de Mejora Propuesta	Unidad Administrativa Responsable	Resultado del Grado de Instrumentación Evaluado	Valoración	Nivel detectado	% de Implementación
		Inexistente	En diseño	Documentado	En ejecución	Avanzado												
1.7	Los Códigos de Ética y Conducta han sido comunicados a los proveedores de la Dependencia o Entidad.			3			Acuse de conocimiento del Código de Ética y Conducta de las áreas del SEECAT	Evidencia no corresponde	1. Ambiente de control>1.7	Requiere fortalecer	Mantener informado al personal del SEECAT y los proveedores	se recomienda medidas de control interno para que se comuniquen los Códigos de Ética y Conducta a los proveedores de la Dependencia o Entidad.	Departamento de planeación e información ocupacional.	2	40.00	Documentado	75.00	
1.8	Se cuenta con un Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés formalmente establecido, para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta y temas de integridad.			4			Actas de proceso de integración y de sesionse del COEPCI	Evidencia Razonable	1. Ambiente de control>1.8	Requiere fortalecer	Mantener informado al personal del SEECAT sobre los asuntos inherentes al Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la STyPS	se recomienda establecer indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta y temas de integridad	Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses.	5	100.00	optimo		
1.9	Existen procedimientos para evaluar la competencia profesional de los candidatos a ocupar un puesto en las Dependencias o Entidades.			4			LIGA SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, LINEAMIENTOS PARA LA CONTRATACIÓN, PROGRAMA DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS.	Evidencia Razonable	1. Ambiente de control>1.9	Requiere fortalecer	Colaborar en la integración de documentación que solicite la Oficialía Mayor.	se recomienda que se consideren acciones de control interno para que todas las unidades administrativas susceptibles a plazas por concursos de oposición, cuenten con sus reactivos para evaluar la competencia profesional de los candidatos a ocupar un puesto en las Dependencias o Entidades.	Depto de Desarrollo Humano y Administración de Recursos	3	60.00	En ejecución		
1.10	Las Normas Generales de Control Interno han sido comunicados a los servidores públicos.			4			Se presenta la Primera, Segunda, Tercera, Cuarta y Primera Extraordinaria Acta de la Sesión Ordinaria del Comité de Control y Desempeño Institucional del SEECAT, Liga de las Actas COCODI.	Evidencia Razonable	1. Ambiente de control>1.10	Requiere fortalecer	Mantener informado al personal del SEECAT sobre los asuntos inherentes del Control Interno	Se deberá hacer del conocimiento a todas las personas servidoras públicas dichas normas generales de control interno y presentar la evidencia documental, así también se recomienda que la acción a instrumentar informe como se pretende mantener informado al personal	Departamento de planeación e información ocupacional.	3	60.00	En ejecución		
1.11	Se cuenta con políticas y procedimientos para la descripción de puestos, promoción y capacitación del personal.			4			PROGRAMA DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS, LINEAMIENTOS PARA LA CONTRATACIÓN, LIGA SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.	Evidencia Razonable	1. Ambiente de control>1.11	Requiere fortalecer	Adecuarnos a las políticas y procedimientos establecidos por la Oficialía Mayor	se recomienda realizar acciones de control interno para la Integración del Catálogo de Cédulas de descripción de perfil de puestos	Depto de Desarrollo Humano y Administración de Recursos, Jefa de Departamento	3	60.00	En ejecución		



Fecha de Elaboración: 24 JULIO DE 2023

Institución Evaluada: Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo

Objetivo General de la Evaluación: Fortalecer el Sistema de Control Interno en los Entes Públicos para proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de las metas y objetivos institucionales y la salvaguarda de los recursos públicos, así como para prevenir actos contrarios a la integridad.

No.	Elemento de Control	Grado de Instrumentación según la Institución					Evidencia Documental presentada	Resultado de la Valoración de la Evidencia	Referencia de la Evidencia	¿La Acción a Instrumentar por la Institución corresponde?	Acción a Instrumentar	Observaciones	Recomendaciones y/o Acción de Mejora Propuesta	Unidad Administrativa Responsable	Resultado del Grado de Instrumentación Evaluado	Valoración	Nivel detectado	% de Implementación
		Inexistente	En diseño	Documentado	En ejecución	Avanzado												
1.12	Se aplican encuestas de clima organizacional al menos una vez al año, para identificar áreas de oportunidad, determinar acciones de mejora, dar seguimiento y evaluar resultados.					4	Resultados de la encuesta de clima laboral al SEECAT, en el ejercicio 2022	Evidencia Parcial	1. Ambiente de control>1.12	No	Aplicación de encuesta por lo menos una vez en el ejercicio anual.	se recomienda implementar medidas de control interno, para que de acuerdo a los resultados de la encuesta, se les de atención, seguimiento, así como evaluar su efectividad.	Jefe de Departamento y Vinculación Laboral	3	60.00	En ejecución		
<b>2.- componente ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS</b>																		
2.1	Se tienen establecidas políticas generales de administración de riesgos					4	Lineamientos, Políticas y Metodologías COCODI, ACUERDO POR EL QUE SE EMITEN LAS NORMAS GENERALES DE CONTROL INTERNO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRAL Y PARAESTATAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.	Evidencia Razonable	2.- Administración de riesgo>2.1	Si	Instrumentar las metodologías de los lineamientos	Se recomienda hacer de conocimiento al personal sobre las políticas generales de administración de riesgos, mediante difusión o en caso necesario capacitación; así como realizar el monitoreo de efectividad de las acciones instrumentadas.	Departamento de Planeación e Información Ocupacional.	3	60.00	En ejecución		
2.2	El Comité de Control y Desempeño Institucional opina las políticas generales de administración de riesgos					4	Se presenta la Primera, Segunda, Tercera, Cuarta y Primera Extraordinaria Acta de la Sesión Ordinaria del Comité de Control y Desempeño Institucional del SEECAT.	Evidencia Razonable	2.- Administración de riesgo>2.2	Si	Identificar y valorar los riesgos así como su mitigación a través de los formatos.		Departamento de Planeación e Información Ocupacional.	4	80.00	Avanzado		
2.3	Existe una metodología establecida para el cumplimiento de las etapas para la Administración de Riesgos, para su identificación, descripción, evaluación, atención y seguimiento, que incluya los factores de riesgo, estrategias para administrarlos y la implementación de acciones de control.					4	Presenta el Reporte de las acciones de mejora concluidas y en proceso; el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos; y la Matriz de Riesgo Control.	Evidencia Razonable	2.- Administración de riesgo>2.3	Requiere fortalecer	Se llevaron a cabo talleres para determinar los riesgos de los procesos, de los cuales se conformó el Catálogo de Riesgos del SEECAT.	se recomienda que se realice el monitoreo de este elemento de control para evaluar su efectividad, referente al conocimiento y entendimiento de la metodología establecida para el cumplimiento de las etapas para la Administración de Riesgos, para su identificación, descripción, evaluación, atención y seguimiento, que incluya los factores de riesgo, estrategias para administrarlos y la implementación de acciones de control.	Departamento de Planeación e Información Ocupacional.	4	80.00	Avanzado		

72.00





**CÉDULA DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO NIVEL ALTO**

Fecha de Elaboración: 24 JULIO DE 2023

Institución Evaluada: Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo

Objetivo General de la Evaluación: Fortalecer el Sistema de Control Interno en los Entes Públicos para proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de las metas y objetivos institucionales y la salvaguarda de los recursos públicos, así como para prevenir actos contrarios a la integridad.

No.	Elemento de Control	Grado de Instrumentación según la Institución					Evidencia Documental presentada	Resultado de la Valoración de la Evidencia	Referencia de la Evidencia	¿La Acción a Instrumentar por la Institución corresponde?	Acción a Instrumentar	Observaciones	Recomendaciones y/o Acción de Mejora Propuesta	Unidad Administrativa Responsable	Resultado del Grado de Instrumentación Evaluado	Valoración	Nivel detectado	% de Implementación
		Inexistente	En diseño	Documentado	En ejecución	Avanzado												
2.4	Se evalúa la efectividad de los controles establecidos				4		Presenta el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos; y la Matriz de Riesgo Control.	Evidencia Razonable	2.- Administración de riesgo > 2.4	Si	Monitoreo mediante la identificación de los controles clave, identificación de la información pertinente, instrumentación del monitoreo, comunicación de las debilidades advertidas.		Todas las Unidades Administrativas del SEECAT	4	80.00	Avanzado		

Fecha de Elaboración: 24 JULIO DE 2023

Institución Evaluada: Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo

Objetivo General de la Evaluación: Fortalecer el Sistema de Control Interno en los Entes Públicos para proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de las metas y objetivos institucionales y la salvaguarda de los recursos públicos, así como para prevenir actos contrarios a la integridad.

No.	Elemento de Control	Grado de Instrumentación según la Institución					Evidencia Documental presentada	Resultado de la Valoración de la Evidencia	Referencia de la Evidencia	¿La Acción a Instrumentar por la Institución corresponde?	Acción a Instrumentar	Observaciones	Recomendaciones y/o Acción de Mejora Propuesta	Unidad Administrativa Responsable	Resultado del Grado de Instrumentación Evaluado	Valoración	Nivel detectado	% de Implementación
		Inexistente	En diseño	Documentado	En ejecución	Optimo												
2.5	Existe un mecanismo para informar al Titular de la Institución sobre el surgimiento de nuevos riesgos, derivados de la modificación de condiciones internas o externas y que pueden impactar a los objetivos y metas Institucionales.				4	Actas de la Primera, Segunda, Tercera, Cuarta y Primera Sesión Extraordinaria de Sesión Ordinaria del Comité de Control y Desempeño Institucional del SEECAT.	Evidencia Parcial	2.- Administración de riesgos>2.5	Si	Mantener informado al personal del SEECAT sobre los asuntos inherentes del Control Interno		se recomienda implementar un mecanismo para informar al Titular de la Institución sobre el surgimiento de nuevos riesgos, derivados de la modificación de condiciones internas o externas y que pueden impactar a los objetivos y metas Institucionales, previniendo que por compromisos laborales, los titulares no asistan a las sesiones del comité celebradas.	Departamento de Planeación e Información Ocupacional.	3	60.00	En ejecución		
<b>componente ACTIVIDADES DE CONTROL</b>																		
3.1	Se cumple con las políticas y disposiciones establecidas para las TIC's en los procesos de gobernanza, organización y de entrega, relacionados con la planeación, contratación y administración de bienes y servicios de TIC's y con la seguridad de la información				3	Formatos de Confidencialidad vigentes al 2022. Inventario de equipos de computo 2019 - CANCUN, Inventario de equipos de computo 2019 - CHE - CENTRAL Y UR, Inventario de equipos de computo 2019 - PLAYA DEL CARMEN, Inventario Equipos LENOVO, Reporte de Entrega de Servicio, VF Guia de Ciberseguridad SCT.	Evidencia Parcial	3.- Actividades de control >3.1	Requiere fortalecer	Implementar respaldos de la información generada.		se recomienda efectuar el monitoreo de efectividad sobre el cumplimiento de las políticas y disposiciones establecidas para las TIC's, así como efectuar su acción a instrumentar	Departamento de Planeación e Información Ocupacional. - Jefe de Departamento	4	80.00	Avanzado		
3.2	El Comité de Control y Desempeño Institucional analiza y da seguimiento a los temas relevantes relacionados con el logro de objetivos y metas institucionales, el Sistema de Control Interno Institucional, así como los relacionados con la auditoría interna y externa.				3	Presenta envío diversos oficios respecto a solicitudes de información, solventaciones e informes de auditorías realizadas.	Evidencia Razonable	3.- Actividades de control >3.2	Requiere fortalecer	Revisar los resultados generados a efecto de las revisiones tanto de la ASEQROO como SECOES		se recomienda que después de revisar y analizar los resultados de temas relevantes relacionados con el logro de objetivos y metas institucionales, el Sistema de Control Interno Institucional, así como los relacionados con la auditoría interna y externa, se les de seguimiento para que se eviten ser recurrentes en las observaciones determinadas	Departamento de Planeación e Información Ocupacional, y Depto. de Desarrollo Humano y Administración de Recursos	3	60.00	En ejecución	70.00	
3.3	Se cuenta con políticas y procedimientos para la contratación, evaluación del desempeño y remuneraciones del personal				4	Se presentan los lineamientos para la Contratación de Oficialía Mayor, el Programa de Estímulos y Recompensas y el link del Servicio Profesional de Carrera.	Evidencia Razonable	3.- Actividades de control >3.3	No	Colaborar en la integración de documentación que solicite la Oficialía Mayor.		Se recomienda realizar el monitoreo de la efectividad del presente elemento de control, sobre la aplicación de las políticas y procedimientos para la contratación, evaluación del desempeño y remuneraciones del personal	Depto. de Desarrollo Humano y Administración de Recursos	4	80.00	Avanzado		



Fecha de Elaboración: 24 JULIO DE 2023

stitución Evaluada: Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo

Objetivo General de la Evaluación: Fortalecer el Sistema de Control Interno en los Entes Públicos para proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de las metas y objetivos institucionales y la salvaguarda de los recursos públicos, así como para prevenir actos contrarios a la integridad.

No.	Elemento de Control	Grado de Instrumentación según la Institución				Evidencia Documental presentada	Resultado de la Valoración de la Evidencia	Referencia de la Evidencia	¿La Acción a Instrumentar por la Institución responde?	Acción a Instrumentar	Observaciones	Recomendaciones y/o Acción de Mejora Propuesta	Unidad Administrativa Responsable	Resultado del Grado de Instrumentación Evaluado	Valoración	Nivel detectado	% de Implementación
		Inexistente	En diseño	Documentado	En ejecución												
3.4	Existen procedimientos para evaluar la competencia profesional de los candidatos a ocupar un puesto en la Institución.				4	Se presentan los lineamientos para la Contratación de Oficialía Mayor, el Programa de Estímulos y Recompensas y el link del Servicio Profesional de Carrera.	Evidencia Razonable	3.- Actividades de control >3.4	No	Colaborar en la integración de documentación que solicite la Oficialía Mayor.		se recomienda presentar o en su caso realizar los reactivos para la evaluación sobre la competencia profesional de los candidatos a ocupar un puesto en la Institución.	Depto. de Desarrollo Humano y Administración de Recursos Jefa de Departamento.	3	60.00	En ejecución	
<b>4.- componente INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>																	
4.1	Se cuenta con el registro de acuerdos y compromisos, aprobados en las reuniones de los Órganos de Gobierno de las entidades, de cuerpos colegiados, así como de su seguimiento, a fin de que se cumplan en tiempo y forma.				4	Actas del Comité de ética y prevención de conflictos de interés de la STyPS, Actas del Comité de Transparencia, Actas del Grupo Interdisciplinario de Valoración Documental.	Evidencia Razonable	4. Informar y comunicar >4.1	Requiere fortalecer	Mantener informado al personal en cuanto a asuntos de los Comités con los que cuenta el SEECAT		se recomienda efectuar el monitoreo de la efectividad de controles establecido para el cumplimiento de acuerdos y compromisos en los diversos comités de la entidad	Depto. de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Contraloría Social, Depto de Planeación e Información Ocupacional y Miembros del SEECAT que pertenecen al Comité de Ética y Posibles Conflictos de Interés.	4	80.00	Avanzado	
4.2	Se cuenta con un sistema de información que de manera integral, oportuna y confiable permita a la alta dirección y, en su caso, al Órgano de Gobierno realizar seguimientos y tomar decisiones.				4	Presenta Formato Evaluatorio Programático del SIPPRES	Evidencia Razonable	4. Informar y comunicar >4.2	Requiere fortalecer	Analizar los resultados obtenidos, verificables a través de la captura trimestral del Sistema		se recomienda instrumentar los mecanismos eficientes que permitan efectuar el seguimiento para la toma de decisiones, así mismo, efectuar al monitoreo de la efectividad del presente elemento de control	Departamento de Planeación e Información Ocupacional, y Depto. de Desarrollo Humano y Administración de Recursos	4	80.00	Avanzado	
4.3	Operan mecanismos para informar a las instancias superiores (Comité de Ética, Órganos de Gobierno de las Entidades), de actos contrarios a la ética y conducta institucional.				3	Procedimiento de queja o denuncia de delación de la STYPS.	Evidencia Razonable	4. Informar y comunicar >4.3	Requiere fortalecer	Seguimiento al buzón de quejas y/a actos contrarios al código de ética y conducta.		se recomienda efectuar el monitoreo para evaluar la efectividad de los mecanismos para informar a las instancias superiores (Comité de Ética, Órganos de Gobierno de las Entidades), de actos contrarios a la ética y conducta institucional.	Depto. de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Contraloría Social	4	80.00	Avanzado	
4.4	Se tiene implantado un mecanismo específico para el registro, análisis y atención oportuna y suficiente de quejas y denuncias.				4	LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y CONCLUSIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS DOF, link al baner y formato electrónico de recepción de quejas.	Evidencia Razonable	4. Informar y comunicar >4.4	Requiere fortalecer	Revisión constante del buzón de quejas y su seguimiento; así como de las que surjan a través de la SECOES (Tak Pool) o del SNETEL		se recomienda efectuar el monitoreo de la efectividad del mecanismo implementado para para el registro, análisis y atención oportuna y suficiente de quejas y denuncias.	Depto. de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Contraloría Social	4	80.00	Avanzado	80.00



Fecha de Elaboración: 24 JULIO DE 2023

Institución Evaluada: Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo

Objetivo General de la Evaluación: Fortalecer el Sistema de Control Interno en los Entes Públicos para proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de las metas y objetivos institucionales y la salvaguarda de los recursos públicos, así como para prevenir actos contrarios a la integridad.

No.	Elemento de Control	Grado de Instrumentación según la Institución				Evidencia Documental presentada	Resultado de la Valoración de la Evidencia	Referencia de la Evidencia	¿La Acción a Instrumentar por la Institución corresponde?	Acción a Instrumentar	Observaciones	Recomendaciones y/o Acción de Mejora Propuesta	Unidad Administrativa Responsable	Resultado del Grado de Instrumentación Evaluado	Valoración	Nivel detectado	% de Implementación
		Inexistente	En diseño	Documentado	En ejecución												
4.5	Los objetivos y metas del Plan Estratégico o de Negocios son comunicadas a las áreas responsables de su cumplimiento			3		Presenta Cédulas de Validación de Medios de Verificación, Programa Sectorial de Empleo y Justicia Laboral, Formato Evaluatorio Programático del SIPPRES.	Evidencia Parcial	4. Informar y comunicar >4.5	Si	Instrumentar un comunicado dirigido a los responsables de las unidades administrativas, mencionando los objetivos y metas.		Departamento de Planeación e Información Ocupacional.	4	80.00	Avanzado		
4.6	Existe información periódica, oportuna y confiable para el seguimiento de las metas y objetivos institucionales y ésta se presenta al Titular de la Institución.			4		Presenta Cédulas de Validación de Medios de Verificación; Programa Sectorial de Empleo y Justicia Laboral trabajado y el Formato Evaluatorio Programático del SIPPRES	Evidencia Razonable	4. Informar y comunicar >4.6	Si	Registrar en tiempo y forma el cumplimiento de las actividades en el SIPPRES		Departamento de Planeación e Información Ocupacional	4	80.00	Avanzado		

5.- componente SUPERVISIÓN

5.1	Existen mecanismos para la validación y monitoreo del sistema de control interno, así como criterios para determinar la relevancia de las deficiencias detectadas.			3		Normas Grales De Control Interno, Lineamientos, Políticas y Metodologías COCODI.	Evidencia Parcial	5. Supervision> 5.1	Requiere fortalecer	Mejorar su aplicabilidad mediante el análisis de equipo con respecto a nuestra razón de ser como ente	se recomienda la validación y monitoreo del sistema de control interno de los elementos de control factibles, para obtener su grado de instrumentación óptimo	Departamento de Planeación e Información Ocupacional. - Jefe de Departamento	4	80.00	Avanzado	
5.2	Se establece el programa de trabajo para la validación y el monitoreo del sistema de control interno.			4		Se presenta la Cédula de Evaluación de Control Interno, Oficio STYPS-SEECAT-DCG-DPIC-021-I-2023 de conclusión de captura en avance trimestral.	Evidencia Razonable	5. Supervision> 5.2	Si	Mantenerla actualizada	se recomienda la validación y monitoreo del programa de trabajo de control interno, para obtener su grado de instrumentación óptimo	Departamento de Planeación e Información Ocupacional. - Jefe de Departamento	4	80.00	Avanzado	
5.3	Se supervisa y evalúa el Control Interno por parte del Titular de la institución y el Comité de Control y Desempeño Institucional a fin de mantener y elevar su eficiencia y eficacia.			4		Presenta el Informe Anual que guarda el Sistema de Control Interno Institucional en el SEECAT, y la Cédula de Evaluación de Control Interno	Evidencia Razonable	5. Supervision> 5.3	Si	Se evalúa el Control Interno una vez - realizado el cierre del ejercicio -		Departamento de Planeación e Información Ocupacional	5	100.00	optimo	76.00
5.4	Las debilidades de control interno identificadas en el ejercicio de validación y monitoreo se incorporan en el Programa de Trabajo de Control Interno y se comunican al Comité de Control y Desempeño Institucional.			3		Presenta la Cédula de Evaluación de Control Interno	Evidencia Parcial	5. Supervision> 5.4	Requiere fortalecer	Analizar en mesas de trabajo la creación de un comité de Auditoría	se recomienda realizar las validaciones y monitoreos de los elementos de control para que las debilidades sean incorporadas en el Programa de Trabajo de Control Interno y se comunican al Comité de Control y Desempeño Institucional.	Depto. de Planeación e Información Ocupacional y Depto. de Desarrollo Humano y Administración de Recursos	3	60.00	En ejecución	

Fecha de Elaboración: 24 JULIO DE 2023

Institución Evaluada: Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo

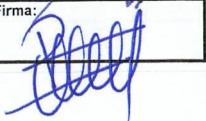
Objetivo General de la Evaluación: Fortalecer el Sistema de Control Interno en los Entes Públicos para proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de las metas y objetivos institucionales y la salvaguarda de los recursos públicos, así como para prevenir actos contrarios a la integridad.

No.	Elemento de Control	Grado de Instrumentación según la Institución					Evidencia Documental presentada	Resultado de la Valoración de la Evidencia	Referencia de la Evidencia	¿La Acción a Instrumentar por la Institución corresponde?	Acción a Instrumentar	Observaciones	Recomendaciones y/o Acción de Mejora Propuesta	Unidad Administrativa Responsable	Resultado del Grado de Instrumentación Evaluado	Valoración	Nivel detectado	% de Implementación
		Inexistente	En diseño	Documentado	En ejecución	Avanzado												
5.5	Se atienden las observaciones y recomendaciones de los auditores externos e internos relativas al control interno, dentro de los plazos convenidos.				4		Presenta evidencia documental donde se atienden las medidas de control interno, emitidas por entes fiscalizadores	Evidencia Razonable	5. Supervisión > 5.5	Requiere fortalecer	Concentrar en un formato de control las auditorías atendidas en el ejercicio	se recomienda considerar acciones de control interno derivado de las observaciones y recomendaciones de los auditores externos e internos, con el objetivo de evitar la recurrencia y hacer mejorar en los procesos de la entidad.	Depto. de Planeación e Información Ocupacional y Depto. de Desarrollo Humano y Administración de Recursos	3	60.00	En ejecución		
														<b>TOTAL</b>	<b>74.60</b>			

Coordinador de Control Interno de la Institución: Lic. Vicente Cruz Rodríguez, Jefe de Departamento de Planeación e información ocupacional

Firma: 

Nombre y cargo del responsable que realizó la evaluación a la Institución: L.C. Lucero Stephanny Ramos Galván, Titular del Órgano Interno de Control de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Firma: 

**INFORMACIÓN DEL PERSONAL QUE PARTICIPÓ EN LA REVISIÓN**

NO.	NOMBRE Y CARGO	ÁREA DE ADSCRIPCIÓN	TEMA RELACIONADO	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO Y EXT.
1	Lic. Vicente Cruz Rodríguez, Jefe de Departamento de Planeación e información ocupacional	Departamento de Planeación e información ocupacional			9831315087
2	L.C. Lucero Stephanny Ramos Galván	Órgano Interno de Control de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social			9837538219