



Fecha de Elaboración: 17 de junio 2024

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					Resultado de la Valoración de la Evidencia	Referencia de la Evidencia	¿La Acción a Instrumentar por la Institución corresponde?	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										
componente AMBIENTE DE CONTROL																
1.1	La misión, visión, objetivos y metas institucionales existen y están alineados al Plan Estatal de Desarrollo.					4	Evidencia Razonable	* Actas de las sesiones ordinarias COPLADE, Acta instalación de Subcomité de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral, Plan Estatal de Desarrollo 2023-2027, Link del sitio web del SEECAT (Misión y Visión), link del Programa del Subcomité Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral	Requiere fortalecer	se recomienda se realice el monitoreo del presente elemento de control, para verificar la efectividad de las acciones instrumentadas	Depto. De planeación e información ocupacional	4	80%	En ejecución		
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	Evidencia Razonable	Acuses de recibido misión y visión 2023, listas de asistencia de la reunión donde se dieron a conocer las metas 2023	Si		Depto. De planeación e información ocupacional	5	100%	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.					4	Evidencia Razonable	Formato FESIPRES 01 firmado, del 2023, lista de asistencia a la reunión de conocimiento de metas 2023 del SEECAT	Si		Depto. De planeación e información ocupacional	5	100%	Optimo		
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	Evidencia Razonable	Código de Ética de las personas servidoras públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo 08/03/2023 * Liga al Código de Ética publicado en la páginas de la STyPS * Acta de la Primera Sesión Ordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses de la STyPS 30/03/2023		se recomienda que se implemente una política interna, con el fin de que los servidores públicos de nuevo ingreso sean capacitados de manera inmediata sobre el código de ética, con el fin que tengan conocimiento sobre los principios y valores éticos aplicables para el desarrollo de sus actividades y realizar el monitoreo de efectividad para constatar que los servidores publicos del SEECAT, tengan conocimiento del código de ética	Depto. De transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y contraloría social	4	80%	Optimo		



Fecha de Elaboración: 17 de junio 2024

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					Resultado de la Valoración de la Evidencia	Referencia de la Evidencia	¿La Acción a Instrumentar por la Institución corresponde?	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										
1.5	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		Evidencia Parcial Código de conducta de las personas servidoras públicas publicado el 21 de abril de 2021 y liga del código de conducta publicada en la pagina web del SEECAT	Requiere fortalecer	el codigo de conducta no se encuentra actualizado	Se recomienda que se implemente acciones de control interno para solicitud de la actualización del codigo de conducta conforme a lo establecido en la Guia para la elaboración del Código de conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo, publicada el 08 de noviembre de 2023 en el periodico Oficial del Estado	Depto. De transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y contraloría social	3	60%	En ejecución	75%	
1.6	Los Códigos de Ética y Conducta han sido comunicados a los servidores públicos.				4		Evidencia Razonable * Acuse de recibido Circular STYPS/SEECAT/DPIO/0021/X/2023. Dando a conocer el código de conducta y ética * Constancias de acreditación del curso "Código de Ética de la Administración Pública del Poder Ejecutivo"	Requiere fortalecer	el codigo de conducta no se encuentra actualizado	en cuanto se tenga actualizado el Código de Conducta, se deba implementar acciones de control interno para dar a conocer a los servidores públicos de la misma	Depto. De planeación e información ocupacional	3	60%	en ejecución		
1.7	Los Códigos de Ética y Conducta han sido comunicados a los proveedores de la Dependencia o Entidad.			3			Evidencia Razonable Oficio solicitando el departamento de desarrollo humano y de administración de recursos a la Dirección administrativa de la STYPS, donde se solicita que se de a conocer los Códigos de Ética y de conducta a los proveedores.	Requiere fortalecer		en cuanto se tenga actualizado el Código de Conducta de la Secretaría, se deba implementar acciones de control interno para que sea comunicado en conjunto con el código de ética a los proveedores	Depto. De desarrollo humano y administración de recursos	3	60%	En ejecución		
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		Evidencia Razonable Acta de la Primera Sesión del COEPCI, códigos de ética y de conducta, liga del código de ética de la pagina web del SEECAT	Requiere fortalecer		Se recomienda que se implemente acciones de control interno para solicitud de la actualización del codigo de conducta conforme a lo establecido en la Guia para la elaboración del Código de conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo, publicada el 08 de noviembre de 2023 en el periodico Oficial del Estado	Depto. De transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y contraloría social	3	60%	en diseño		



Fecha de Elaboración: 17 de junio 2024

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					Resultado de la Valoración de la Evidencia	Referencia de la Evidencia	¿La Acción a Instrumentar por la Institución corresponde?	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										
1.9	Existen procedimientos para evaluar la competencia profesional de los candidatos a ocupar un puesto en las Dependencias o Entidades.				4		Evidencia Parcial * Lineamientos para contratación de personal * Programas de Estímulos y Recompensas * liga del Servicio Profesional de Carrera https://portalspc.qroo.gob.mx/portal/	Requiere fortalecer	no se presenta evidencia de que se haya realizado el procedimiento para evaluar la competencia profesional de los candidatos a ocupar un puesto en la Entidad, aun cuando se cuenta con la normatividad correspondiente	se recomienda implementar acciones de control interno para evaluar la competencia profesional de los candidatos a ocupar un puesto en la Entidad y este sea aplicada en futuras contrataciones de servidores públicos, de igual manera la Unidad Administrativa responsable para dar seguimiento a los elementos de control, debe ser del SEECAT	Oficialía mayor - servicio profesional de carrera	2	40%	documentado		
1.10	Las Normas Generales de Control Interno han sido comunicados a los servidores públicos.				4		Evidencia Razonable Sesiones de capacitación al personal del SEECAT respecto a las Normas de Generales de Control Interno, lista de asistencia	Requiere fortalecer		Se deberán implementar las acciones de control interno para realizar el monitoreo y comprobar que todas las personas servidoras públicas tengan conocimientos y apliquen las normas generales de control interno	Depto. De transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y contraloría social	5	100%	Avanzado		
1.11	Se cuenta con políticas y procedimientos para la descripción de puestos, promoción y capacitación del personal.				4		Evidencia Razonable Lineamientos para Movimientos de Personal Programas de Estímulos y Recompensas Servicio Profesional de Carrera https://portalspc.qroo.gob.mx/portal/	Requiere fortalecer		se recomienda el monitoreo del presente elemento de control para que se tenga evidencia que se esta aplicando las políticas y procedimientos para la designación de puestos	Depto. De desarrollo humano y administración de recursos	4	80%	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.	1					Evidencia Razonable Resultado de encuesta de Clima Laboral 2023, emitido por la Oficialía Mayor del Estado, acta primera sesión COCODI, aplicación de encuestas de clima laboral	Requiere fortalecer		se debe aplicar el monitoreo sobre este elemento de control y verificar que deribado de las encuestas de clima organizacional se han identificado áreas de oportunidad para acciones de mejora, dar seguimiento y evaluar resultados.	Depto. De desarrollo humano y administración de recursos	4	80%	Avanzado		
2.- componente ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS																
2.1	Se tienen establecidas políticas generales de administración de riesgos				4		Evidencia Razonable Lineamientos, Políticas y Metodologías COCODI Cursos de capacitación de administración de riesgos	Si			Depto. De transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y contraloría social	5	100%	Avanzado		



Fecha de Elaboración: 17 de junio 2024

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					Resultado de la Valoración de la Evidencia	Referencia de la Evidencia	¿La Acción a Instrumentar por la Institución corresponde?	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										
2.2	El Comité de Control y Desempeño Institucional opina las políticas generales de administración de riesgos				4		Evidencia Razonable	Acta primera sesion ordinaria del COCODI y liga de acceso a las sesiones del COCODI publicadas en la pagina web de la Entidad	Requiere fortalecer		Se recomienda realizar las acciones que permitan que el COCODI pueda opinar sobre las políticas generales de administración de riesgos, y dar seguimiento a los riesgos de los procesos evaluados.	Depto. De transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y contraloría social	4	80%	Avanzado	72%
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		Evidencia Razonable	PTAR 2023, Catálogo de riesgo del SEECAT, Formato para reportar las acciones de mejora concluidas y en proceso de los Departamentos de Apoyos a Desempleados y Subempleados y de Departamento de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y CS	Si			Depto. De transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y contraloría social	5	100%	Avanzado	
2.4	Se evalúa la efectividad de los controles establecidos		2				sin evidencia		Si			todas las unidades administrativas del SEECAT	0	0%	Inexistente	
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		Evidencia Razonable	link de la página de los micrositios del SEECAT	Requiere fortalecer		aunado a la difusión del Procedimiento establecido para informar el surgimiento de riesgos, se recomienda realizar el monitoreo para evaluar la efectividad del control establecido, con el objetivo de constatar que las acciones instrumentadas sean efectivas	Depto. De transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y contraloría social	4	80%	Avanzado	



Fecha de Elaboración: 17 de junio 2024

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					Resultado de la Valoración de la Evidencia	Referencia de la Evidencia	¿La Acción a Instrumentar por la Institución corresponde?	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										
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					4	Evidencia Parcial	Avisos de buen uso de correo electrónico institucional Formato de confidencialidad de correo electrónico Formato de confidencialidad SILAP Inventario de equipo de cómputo: Chetumal, Playa del Carmen, Cancún, Inventario LENOVO Reporte de entrega de servicio Guía de Ciberseguridad para el uso seguro de redes y dispositivos de telecomunicaciones	Si			Depto. De vinculación laboral	5	100%	Avanzado	65%
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.					4	Evidencia Parcial	Oficios de seguimientos a las auditorías realizadas en el año 2023, las cuales se mencionan en las sesiones COCODI	Requiere fortalecer	se recomienda realizar acciones de control interno para que el COCODI analice y de seguimiento a los temas relevantes relacionados con el logro de objetivos y metas institucionales, derivado de los resultados de auditorías y actos de fiscalización	Depto. De transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y contraloría social, Depto. De desarrollo humano y administración de recursos	2	40%	Documentado		
3.3	Se cuenta con políticas y procedimientos para la contratación, evaluación del desempeño y remuneraciones del personal					4	Evidencia Razonable	Lineamientos para contratación de oficialía mayor, Programas de Estímulos y Recompensas, Servicio Profesional de Carrera https://portalspc.qroo.gob.mx/portal/ , guía para la administración del personal adscrito al servicio nacional de empleo de la entidades federativas	Requiere fortalecer	se recomienda que se realice el monitoreo para detectar que se este implementando de forma correcta las políticas y procedimientos para la contratación, evaluación del desempeño y remuneraciones del personal	Depto. De desarrollo humano y administración de recursos	4	80%	Avanzado		
3.4	Existen procedimientos para evaluar la competencia profesional de los candidatos a ocupar un puesto en la Institución.					3	Evidencia Parcial	Lineamientos para contratación de Personal, Programas de Estímulos y Recompensas Servicio Profesional de Carrera https://portalspc.qroo.gob.mx/portal/	Requiere fortalecer	no se presenta evidencia de que se haya realizado el procedimiento para evaluar la competencia profesional de los candidatos a ocupar un puesto en la Entidad, aun cuando se cuenta con la normatividad correspondiente	se recomienda implementar acciones de control interno para evaluar la competencia profesional de los candidatos a ocupar un puesto en la Entidad y este sea aplicada en futuras contrataciones de servidores públicos	Depto. De desarrollo humano y administración de recursos	2	40%	Documentado	

componente INFORMAR Y COMUNICAR



Fecha de Elaboración: 17 de junio 2024

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					Resultado de la Valoración de la Evidencia	Referencia de la Evidencia	¿La Acción a Instrumentar por la Institución corresponde?	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										
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	Evidencia Parcial	Actas del Grupo Interdisciplinario de Valoración Documental y Actas de Comité de Ética y Posibles Conflictos de Interés, todas del 2023	Requiere fortalecer	se recomienda realizar el monitoreo de la efectividad del formato de seguimiento de acuerdos de los comités de la Secretaría	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%	Avanzado	83%	
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	Evidencia Razonable	Formato Evaluatorio del Sistema de Información Programática y Presupuestal del Programa Presupuestario FESIPRES 01	Si		Depto. De planeación e información ocupacional	5	100%	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	Evidencia Razonable	Procedimientos para la recepción y atención de delaciones (quejas o denuncias) en el COEPCI; Liga del micrositio del SEECAT para sugerencias y quejas.	Requiere fortalecer	se recomienda que despues de la actualización del codigo de conducta, se analice y si es necesario se realice la actualización correspondiente del procedimiento para la recepción y atención de delaciones (quejas o denuncias) en el COEPCI	Depto. De transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y contraloría social	3	60%	En ejecución		
4.4	Se tiene implantado un mecanismo específico para el registro, análisis y atención oportuna y suficiente de quejas y denuncias.					3	Evidencia Razonable	Queja por portal de empleo y SNETEL, buzón de quejas y sugerencias instaladas en las oficinas del SEECAT, liga del micrositio del SEECAT para sugerencias y quejas	Si		Depto. De transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y contraloría social	5	100%	Avanzado		
4.5	Los objetivos y metas del Plan Estratégico o de Negocios son comunicadas a las áreas responsables de su cumplimiento					4	Evidencia Razonable	Programa Sectorial de Empleo y Justicia Laboral-Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Quintana Roo – PED	Si		Depto. De planeación e información ocupacional	3	60%	en diseño		
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.					5	Evidencia Razonable	Sistema de Integración Programática y Presupuestal (SIPPRES)	Si		Depto. De planeación e información ocupacional	5	100%	optimo		

8.- componente SUPERVISIÓN



Fecha de Elaboración: 17 de junio 2024

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					Resultado de la Valoración de la Evidencia	Referencia de la Evidencia	¿La Acción a Instrumentar por la Institución corresponde?	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										
5.1	Existen mecanismos para la validación y monitoreo del sistema de control interno, así como criterios para determinar la relevancia de las deficiencias detectadas.					4	Evidencia Razonable	Metodología e informe que guarda el SCI, Políticas y metodología de riesgos, Lineamientos, políticas y metodología COCODI	Requiere fortalecer		se recomienda realizar el monitoreo para comprobar su efectividad del presente elemento de control	Depto. De transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y contraloría social	4	80%	Avanzado	
5.2	Se establece el programa de trabajo para la validación y el monitoreo del sistema de control interno.					4	Evidencia Razonable	Programas de trabajo de control, Cédula de Evaluación de Control Interno	Si			Depto. De transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y contraloría social	5	100%	Optimo	



Fecha de Elaboración: 17 de junio 2024

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					Resultado de la Valoración de la Evidencia	Referencia de la Evidencia	¿La Acción a Instrumentar por la Institución corresponde?	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										
5.3	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		Evidencia Razonable	Informe Anual del estado que guarda el Sistema de Control Interno y Cédula de Evaluación de Control Interno	Si			Depto. De transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y contraloría social	5	100%	Avanzado	80%
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.				4		Evidencia Razonable	programa de trabajo de control interno	Requiere fortalecer	se recomienda realizar los monitoreos de efectividad de todos los elementos de control, para determinar su efectividad y realizar las mejoras si fuera necesario	Depto. De transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y contraloría social	3	60%	En ejecución		
5.5	Se atienden las observaciones y recomendaciones de los auditores externos e internos relativas al control interno, dentro de los plazos convenidos.				4		Evidencia Razonable	oficio de inicio de revisión por parte de SECOES, oficio de envío de documentación por parte del SEECAT	Requiere fortalecer	Se recomienda que a raíz de las observaciones y recomendaciones emitidas por los auditores externos e internos relativas al control interno, se realicen acciones de mejora, para evitar su recurrencia en futuros actos de fiscalización	Depto. De transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y contraloría social y depto de desarrollo humano y administración de recursos	3	60%	Optimo		
													TOTAL			78%

Coordinador de Control Interno de la Institución: ING. MARCO ANTONIO MARTÍNEZ AGUILAR.- ENCARGADO DEL DEPARTAMENTO DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. Firma:

Nombre y cargo del responsable que realizó la evaluación a la Institución: - LIC. LUCERO STEPHANNY RAMOS GALVAN.- 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	ING. MARCO ANTONIO MARTÍNEZ AGUILAR						ENCARGADO DEL DEPARTAMENTO DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.			1.1-5.5	seecat_planeacion@gmail.com	9831397925			