

**DIF**  
Puerto Vallarta  
GOBIERNO MUNICIPAL 2021 - 2024



# ÓRGANO INTERNO DE CONTROL INFORME **TRIMESTRAL**

**OCTUBRE - DICIEMBRE 2023**

## Contenido

|  |           |
|--|-----------|
| <b>I. Introducción.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>II. Fundamentación.....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>III. Informe de actividades octubre - diciembre 2023 .....</b>                                    | <b>7</b>  |
| <b>1. Fortalecimiento del Órgano Interno de Control.....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>2. Regularización del marco legal del organismo .....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>3. Fortalecimiento de la cultura de la prevención y el cumplimiento.....</b>                      | <b>9</b>  |
| <b>4. Control Interno .....</b>  | <b>10</b> |
| <b>IV. Indicadores.....</b>  | <b>13</b> |
| <b>Del Órgano Interno de Control.....</b>  | <b>18</b> |
| <b>Del Sistema para el Desarrollo Integral para la Familia del Municipio de Puerto Vallarta.....</b> | <b>18</b> |
| <b>VI. Directorio.....</b>   | <b>19</b> |

## I. Introducción.

El presente informe trimestral de actividades comprende la rendición de cuentas de las acciones implementadas por el Órgano Interno de Control del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Puerto Vallarta, Jalisco; durante el periodo comprendido del 01 de octubre al 31 de diciembre de 2023; y que en términos de la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco y el Reglamento Interno del propio Órgano se prevén.

En congruencia con el Plan Anual de Trabajo planteado para este año 2023, los resultados de actividades se presentan en cinco áreas fundamentales:

### 1. Fortalecimiento del Órgano Interno de Control

Las actividades realizadas con el fin de potenciar las capacidades del capital humano adscrito al Órgano Interno de Control del Sistema DIF Municipal y consolidar su sentido de pertenencia a través un programa interno de capacitación, así como en la generación de procesos, manuales y lineamientos de gestión interna documentados que permitan mejorar su eficiencia, con el establecimiento de una única forma de realizar las actividades del OIC y ejecutar cada tarea de acuerdo con las normas y las políticas que la legislación en la materia establezca.

### 2. Regularización del marco legal del organismo

Aquellas actualizaciones y/o desarrollo de la nueva normatividad institucional que la Legislación Federal y Estatal faculta al OIC al efecto, tales como reglamentos, lineamientos, protocolos, códigos, etc., que le permitan al Sistema DIF Municipal prevenir las faltas administrativas y determinar la actuación institucional ante posibles hechos de corrupción. Así mismo, constituir y operar los órganos colegiados que coadyuvarán a la prevención del conflicto.

### 3. Fortalecimiento de la cultura de la prevención y el cumplimiento

Aquellas acciones para construir el conjunto de valores, costumbres, hábitos y creencias institucionales necesarias para lograr la máxima apertura y credibilidad en el quehacer del Órgano Interno de Control, así como para mejorar la rendición de cuentas, control de recursos, fomento y difusión de la cultura de integridad en el servicio público; coadyuvando con ello a consolidar el sistema de administración institucional enfocado en el cumplimiento del del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Puerto Vallarta, Jalisco.

### 4. Control Interno

Las actividades para fortalecer el control interno y la rendición de cuentas, mediante el desarrollo de esquemas modernos de auditoría, fiscalización y evaluación que favorezcan el ejercicio transparente y eficiente de los recursos del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Puerto Vallarta, Jalisco, a través del análisis, optimización de los controles de cumplimiento y el establecimiento de un sistema de evaluación al desempeño que permita vigilar el cumplimiento de las metas institucionales y de la eficacia de sus procesos, la gestión de riesgos, para con ello, mejorar y proteger el valor del organismo coadyuvando a la implementación un sistema de administración institucional enfocado en el cumplimiento.

### 5. Obligaciones y Responsabilidades Administrativas

La gestión de acciones para coadyuvar a las personas servidoras públicas adscritas al Sistema DIF Municipal al cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades, como el registro, seguimiento y verificación de la evolución de la situación patrimonial, posible conflicto de interés y constancia de la declaración fiscal de los servidores públicos del Organismo Asistencia; brindar asesoría y dar vigilancia en los procesos de entrega - recepción, efectuar las diligencias necesarias para dar trámite a la recepción y seguimiento de quejas y denuncias mediante un sistema abierto al efecto, así como substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidades administrativas, así como, sancionar las conductas que constituyan faltas administrativas no graves de las personas servidoras públicas, tramitar y resolver en los asuntos relacionados con sanción a proveedores, licitantes y contratistas, inconformidades y conciliaciones y verificar se dé cabal cumplimiento a las obligaciones en materia de transparencia y en materia de archivos.

## II. Fundamentación.

La rendición de cuentas trimestrales del Órgano Interno de Control de este Sistema DIF Municipal, se encuentra claramente definida como una obligación para la rendición de cuentas, siendo su fundamento:

### Decreto de creación.

Decreto número 12019 de fecha 11 de abril de 1985, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Jalisco, tomo CCLXXXVII, sección II, número 49 a fojas 10 a la 12. Este documento crea al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia en el municipio de Puerto Vallarta, Jalisco como un organismo público descentralizado del gobierno municipal, otorgándole facultades y estructura orgánica.

### Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

En su numeral 50, punto 1 establece que: “Los Poderes Legislativo y Judicial y los organismos constitucionales autónomos, así como los municipios, sus dependencias y **entidades de la Administración Pública Centralizada y Paramunicipal, deberán contar con órganos internos de control a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos.**”

### Estatuto Orgánico del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Puerto Vallarta, Jalisco.

Este normativo, da cumplimiento a la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco, con la creación del Órgano Interno del organismo asistencial, al señalar: “ARTÍCULO 24. El Órgano Interno de Control fungirá como una contraloría del Sistema DIF Municipal, y será el encargado de auditar, investigar, substanciar y resolver los procedimientos administrativos derivados de faltas administrativas no graves en que incurran los servidores públicos del Organismo de conformidad con lo que establezcan las leyes generales y locales en la materia; así como para medir, supervisar y revisar el ingreso, egreso, manejo, custodia y aplicación de recursos propios o convenidos con el Municipio o el Estado y la Federación y que la gestión de los Departamentos auditables se apegue a las disposiciones normativas aplicables, así como a los presupuestos autorizados, y de remitir los procedimientos sobre faltas administrativas graves al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Jalisco, para su resolución.”

**Reglamento Interno del Órgano Interno de Control del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Puerto Vallarta, Jalisco.**

Este reglamento marca la especificidad de la rendición de cuentas trimestral, a través de su numeral 15 fracción XXIII, que dicta: “La persona titular del OIC ejercerá las atribuciones que se le confieren en la Ley General y la Ley, atenderá los objetivos, políticas y prioridades del Organismo, teniendo las siguientes facultades:

XXIII. **Rendir informe trimestral** a la Dirección General del Organismo sobre la gestión en relación con las acciones preventivas, correctivas y oportunidades de mejora en el ámbito de su competencia, así como un informe detallado de los procedimientos de responsabilidad administrativa resueltos;”

### III. Informe de actividades octubre - diciembre 2023

#### 1. Fortalecimiento del Órgano Interno de Control.

De conformidad con el Plan Anual de Capacitación, 2023<sup>1</sup>; establecido por esta Unidad Administrativa, se obtuvieron para las personas servidoras públicas integrantes del Órgano Interno de Control las siguientes capacitaciones:

1. **Control Interno y Mejora de la Gestión Pública.** Familiarizar a las personas participantes en materia de control interno, administración de riesgos, gestión del COCODI, para contribuir al servicio público honesto, transparente e incluyente.
2. **Responsabilidades Administrativas de las Personas Servidoras Públicas.** Familiarizar a las personas participantes con el régimen de responsabilidades administrativas de las personas servidoras públicas.
3. **Objetivos de Desarrollo Sostenible, PBR y evaluación al desempeño.** Brindar apoyo para que los planes y programas institucionales consideren la adopción de la Agenda 2030 en su implementación y desarrollo, orientándose hacia la mejora continua y el establecimiento del control interno.
4. **Ciencias del Comportamiento en el Combate a la Corrupción.** Problematicar sobre la utilidad de las ciencias del comportamiento en el combate a la corrupción, explorando la forma en que se pueden diseñar políticas de integridad a partir del conocimiento de las normas sociales, las motivaciones y los sesgos individuales en la toma de decisiones, más allá de los enfoques punitivos y de control.

7

<sup>1</sup> <https://drive.google.com/file/d/1-1ZHEZXKXdxSNgwq70hxxlEp0dsWmyfD/view?usp=sharing>

## 2. Regularización del marco legal del organismo

Con el objetivo de impulsar y consolidar una cultura de integridad dentro del Sistema DIF Municipal, estableciendo una serie de conductas, valores y principios éticos que orienten y guíen el comportamiento y la labor cotidiana del personal adscrito a este Organismo y en apego al artículo DÉCIMO PRIMERO de los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; se envió a la Secretaría Técnica del máximo órgano de gobierno de este organismo en vigila el proyecto del **Código de Conducta Institucional**; el cual fue **aprobado** en sesión ordinaria del Patronato del Sistema DIF Municipal el día miércoles 13 de diciembre del año 2023 en las instalaciones que ocupa la sala de juntas del Sistema DIF de este municipio, ubicada en avenida paseo de las palmas s/n barrio Santa María, Puerto Vallarta, Jalisco.



Con la implementación de este documento se pretende lograr un impacto positivo en la imagen y reputación de nuestro Organismo, generando confianza en la ciudadanía sobre la importancia de la acción gubernamental, ya que contribuye a la percepción de que los recursos públicos ejercidos por el gobierno para la asistencia social, están siendo utilizados en el propósito para el cual fueron asignados y enfocados al beneficio común y en especial de la población vulnerable.

De igual manera, fue aprobado en sesión ordinaria del Patronato del Sistema DIF Municipal el día miércoles 13 de diciembre del año 2023 en las instalaciones que ocupa la sala de juntas del Sistema DIF de este municipio, ubicada en avenida paseo de las palmas s/n barrio Santa María, Puerto Vallarta, Jalisco.

El Reglamento del Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Puerto Vallarta, Jalisco con las bases para la integración y funcionamiento del Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del organismo así como las acciones de capacitación, sensibilización y difusión de la cultura de integridad en el ejercicio de la función pública que el Comité deberá llevar a cabo, el procedimiento de atención de denuncias presentadas ante el Comité por presuntas vulneraciones al Código de Ética y Código de Conducta respectivos, el procedimiento de atención a consultas en materia de conflictos de interés y los instrumentos de evaluación necesarios.



### 3. Fortalecimiento de la cultura de la prevención y el cumplimiento.

De conformidad con el Plan Anual de Capacitación, 2023<sup>2</sup>; y con el objetivo de construir el conjunto de valores, costumbres, hábitos y creencias institucionales necesarias para lograr la máxima apertura y credibilidad en el quehacer del Órgano Interno de Control, así como para mejorar la rendición de cuentas, control de recursos, fomento y difusión de la cultura de integridad en el servicio público; coadyuvando con ello a consolidar el sistema de administración institucional enfocado en el cumplimiento del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Puerto Vallarta, Jalisco; se lograron las capacitaciones institucionales siguientes:

<sup>2</sup> <https://drive.google.com/file/d/1-1ZHEZXKXdxSNgwq70hxxlEp0dsWmyfD/view?usp=sharing>

1. **Control Interno y Mejora de la Gestión Pública.** Familiarizar a las personas participantes en materia de control interno, administración de riesgos, gestión del COCODI, para contribuir al servicio público honesto, transparente e incluyente. Este curso lo acreditando 15 personas.
2. **Responsabilidades Administrativas de las Personas Servidoras Públicas.** Familiarizar a las personas participantes con el régimen de responsabilidades administrativas de las personas servidoras públicas. Este curso lo acreditando 75 personas.

#### 4. Control Interno

Dando continuidad a los trabajos del Sistema Institucional de Control Interno y atendiendo a los Componentes: Ambiente de Control y Actividades de control, del SICI se realizaron las siguientes acciones, formalizadas mediante los acuerdos correspondientes:

| Fecha de Realización            | Objetivo  | Alcance | Descripción   | *Status   |
|---------------------------------|---|---------|---|-----------|
| 17 de octubre de 2023           | Solicitar la Integración de Informe Consolidado con el porcentaje de cumplimiento de Control Interno en modalidad Institucional y por área.   | 100%    | Solicitud a área de Control Interno mediante Oficio DIFPV-OIC/0151/23.  | Terminado |
| 18-25 de octubre 2023           | Integrar Informe de Cierre de la Autoevaluación del Control Interno.  | 100%    | Se envió a los enlaces de CI, el <b>PCR-GRCT-ACIR-03</b> y los formatos FOR-GRCT-ACIR-03-04 y FOR-GRCT-ACIR-03-05 para su elaboración.  | Terminado |
| 30 de octubre – 30 de noviembre | Reunir la información suficiente para la elaboración de los informes consolidados.  | 100%    | Se recibieron y revisaron los formatos FOR-GRCT-ACIR-03-04 y FOR-GRCT-ACIR-03-05 entregados por los enlaces de cada área.               | Terminado |
| 1 – 19 de diciembre 2023        | Integrar los resultados de todos los elementos evaluados, informando los puntos de interés que presenten incumplimientos o fallas, así como el porcentaje de cumplimiento de Control Interno. | 100%    | Se elaboró el Informe Consolidado Institucional y por Áreas (subdirecciones) bajo los lineamientos establecidos en INS-GRCT-ACIR-03-01. | Terminado |
| 20 de diciembre 2023            | Evaluación y conclusiones de informe consolidado.   | 100%    | Entrega de Informe Consolidado a Titular de OIC.  | Terminado |

Se implementa el Sistema Institucional de Control Interno (SICI), mediante la Autoevaluación Diagnóstica que tiene como objetivo conocer y establecer la situación inicial en que se encuentran institucionalmente implementados los principios y sus puntos de interés, al arranque del SICI, aplicada al 100% de los departamentos y procesos (sustantivos o adjetivos), prioritarios o no, del organismo a través de la herramienta denominada Matriz de Evaluación de Control Interno, de acuerdo a las fechas y plazos establecidos en el Calendario de Evaluación del Control Interno, participando las personas servidoras públicas designadas en el SICI como responsables del proceso, en este sentido se prevé que con los resultados obtenidos, el Comité podrá implementar las acciones que considere congruentes para evaluar, prevenir, disminuir, administrar/eliminar los riesgos que pudieran obstaculizar el cumplimiento de objetivos y metas.

### **Obligaciones y Responsabilidades Administrativas**

En relación a las acciones para coadyuvar a que las personas servidoras públicas adscritas al Sistema DIF Municipal den cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades, como el registro, seguimiento y verificación de la evolución de la situación patrimonial, posible conflicto de intereses y constancia de la declaración fiscal; cumplimiento a los procesos de entrega - recepción, efectuar las diligencias necesarias para dar trámite a la recepción y seguimiento de quejas y denuncias mediante un sistema abierto al efecto, así como substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidades administrativas, así como, sancionar las conductas que constituyan faltas administrativas no graves de las personas servidoras públicas, tramitar y resolver en los asuntos relacionados con sanción a proveedores, licitantes y contratistas, inconformidades y conciliaciones y verificar se dé cabal cumplimiento a las obligaciones en materia de transparencia y en materia de archivos, en el periodo que se reporta se realizaron:

#### **1. Entrega Recepción:**

- a. 3 tres procedimientos de Entrega – Recepción, de conformidad con el numeral 2 de la Ley de Entrega Recepción del Estado de Jalisco y sus municipios.
- b. 10 diez procedimientos de Fin de Gestión.

#### **2. Declaraciones Patrimoniales:**

- a. 0 cero declaraciones de situación patrimonial y de posibles conflictos de interés de conformidad con el numeral 33 fracción I de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- b. 0 cero declaraciones de situación patrimonial y de posibles conflictos de interés de conformidad con el numeral 33 fracción II de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- c. 2 dos declaraciones de situación patrimonial y de posibles conflictos de interés de conformidad con el numeral 33 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

#### **3. Investigación:**

- a. 19 diecinueve expedientes abiertos y activos a través de los cuales se realiza la investigación de la posible comisión u omisión de faltas administrativas de las personas servidoras públicas de este organismo asistencial.
- b. 1 un expediente abierto y activo a través de los cuales se realiza la investigación de los actos de particulares vinculados con faltas administrativas graves.
- c. 0 cero expedientes de investigación por posible comisión u omisión de faltas administrativas de las personas servidoras públicas de este organismo asistencial fue

concluido y archivado sin que se encontraran elementos para ser turnado a sustanciación.

**4. Sustanciación**

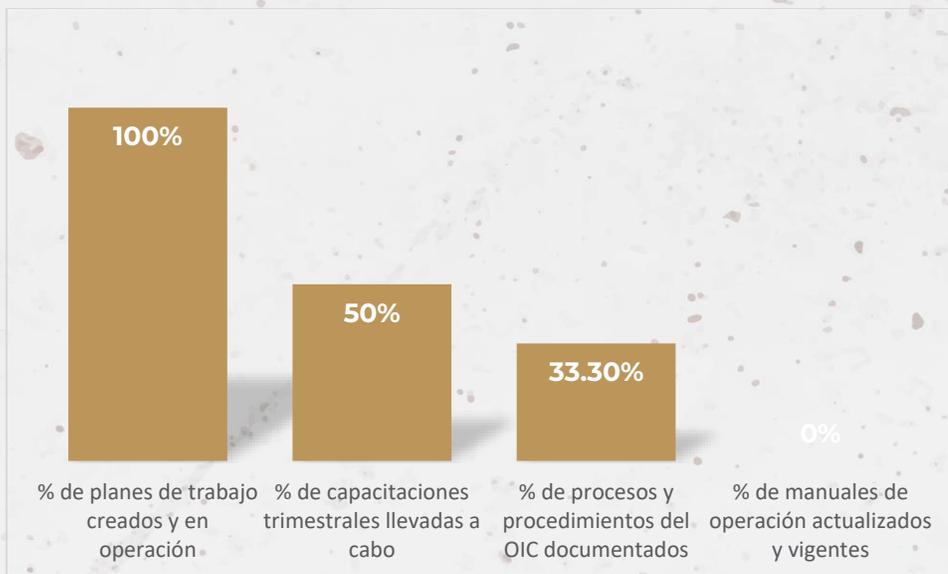
- a. En esta área no se encuentran procedimientos contra personas servidoras públicas adscritas al organismo ni de particulares vinculados a faltas graves.

#### IV. Indicadores

En el presente apartado se muestran los avances, al mes de diciembre 2023, en el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Anual de Trabajo 2023, de este Órgano Interno de Control.

| FORTALECIMIENTO DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL.         |   |   |       |                     |
|--|---|---|-------|---------------------|
| ESTRATEGIAS  | INDICADORES   | FÓRMULA   | METAS | AVANCE AL TRIMESTRE |
| <b>1.1</b>   |   |   |       |                     |
| Contar con los planes de trabajo del OIC               | % de planes de trabajo creados y en operación       | (1 planes de trabajo que deben estar creados y en operación/1 planes de trabajo creados y en operación) *100              | 100%  | <b>100%</b>         |
| <b>1.2</b>   |   |   |       |                     |
| Otorgar capacitación trimestral                        | % de capacitaciones trimestrales llevadas a cabo    | (4 de capacitaciones programadas al trimestre/2 de capacitaciones llevadas a cabo) *100                                   | 100%  | <b>50%</b>          |
| <b>1.3</b>   |   |   |       |                     |
| Documentar de y procesos procedimientos internos       | % de procesos y procedimientos del OIC documentados | (3 de procesos y procedimientos del OIC documentados/ de 9 procesos y procedimientos del OIC) *100                        | 100%  | <b>33.3%</b>        |
| <b>1.4</b>   |   |   |       |                     |
| Crear y/o actualizar los manuales de operación del OIC | % de manuales de operación actualizados y vigentes  | (0 manuales de operación que deben crearse o actualizarse/ 1 manuales de operación creados o actualizados, vigentes) *100 | 100%  | <b>00%</b>          |

13



| REGULARIZACIÓN DEL MARCO LEGAL DEL ORGANISMO                                      |  |  |       |                     |
|---|--|--|-------|---------------------|
| ESTRATEGIAS   | INDICADORES  | FÓRMULA  | METAS | AVANCE AL TRIMESTRE |
| <b>2.1</b>  |  |  |       |                     |
| Constituir y operar los comités que por normatividad son responsabilidad del OIC  | % de comités constituidos y en operación                   | (1 de comités que el OIC tiene constituidos y en operación/ 2 comités que por norma el OIC debe constituir y operar) *100                  | 100%  | <b>50%</b>          |
| <b>2.2</b>  |  |  |       |                     |
| Elevar la participación activa en los comités de los que se es miembro.           | % de asistencia en comités de los que se es miembro (OIC)  | (0 de convocatorias recibidas de comités en lo que se es miembro/ 0 de asistencia a convocatorias de comités en lo que se es miembro) *100 | 100%  | <b>100%</b>         |
| <b>2.3</b>  |  |  |       |                     |
| Crear y/o actualizar la normatividad interna de OIC                               | % de Normatividad interna de OIC creada y/o actualizada    | (01 documentos normativos internos creados y/o actualizados/ 1 documentos normativos internos que deben crearse y/o actualizarse) *100     | 100%  | <b>100%</b>         |
| <b>2.4</b>  |  |  |       |                     |
| Crear y/o actualizar la normatividad del Sistema DIF Municipal relacionada al OIC | % de Normatividad interna de DIF creada y/o actualizada    | 4 documentos normativos internos creados y/o actualizados/ 6 documentos normativos internos que deben crearse y/o actualizarse) *100       | 100%  | <b>66%</b>          |
| <b>2.5</b>  |  |  |       |                     |
| Promover la implementación de la mejora regulatoria en el Sistema.                | % la implementación de la mejora regulatoria en el Sistema | (4 acciones de la MR implementados /30 acciones de la mejora regulatoria por implementarse en el Sistema) *100                             | 100%  | <b>13.3%</b>        |

14



| FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN Y EL CUMPLIMIENTO  |  |  |       |                     |
|---|--|--|-------|---------------------|
| ESTRATEGIAS   | INDICADORES  | FÓRMULA  | METAS | AVANCE AL TRIMESTRE |
| <b>3.1</b>  |  |  |       |                     |
| Generar campaña de sensibilización y formación del quehacer del OIC al interior del Sistema DIF Municipal | % de servidores públicos del Sistema conocen qué es y que hace el OIC  | (275 de servidores públicos del Sistema que conocen qué es y que hace el OIC /472 de servidores públicos del Sistema) *100   | 75%   | <b>58%</b>          |
|   | % de servidores públicos de la Alta Dirección del Sistema conociendo del Plan de trabajo del OIC             | (6 de servidores públicos de la Alta Dirección del Sistema conociendo del Plan de trabajo del OIC /6 de servidores públicos de la Alta Dirección del Sistema) *100 | 100%  | <b>100%</b>         |
|   | % de servidores públicos del Sistema en curso de sensibilización del Plan de trabajo del OIC                 | (0 de servidores públicos del Sistema en curso de sensibilización del Plan de trabajo del OIC/ 472 de servidores públicos del Sistema) *100                        | 75%   | <b>00%</b>          |
|   | # programa de cultura de la prevención y cumplimiento operando   | 1 programa de cultura de la prevención y cumplimiento operando   | 1     | <b>00</b>           |
|   | % de servidores públicos del Sistema en cursos asignados programa de cultura de la prevención y cumplimiento | (143 de servidores públicos del Sistema en cursos asignados programa de cultura de la prevención y cumplimiento/ 407 de servidores públicos del Sistema) *100      | 75%   | <b>35.13%</b>       |
| <b>3.2</b>  |  |  |       |                     |
| Generar campaña de sensibilización del quehacer del OIC con los usuarios del Sistema DIF Municipal        | % de usuarios del Sistema conocen qué es y que hace el OIC   | (0 de servidores públicos del Sistema que conocen qué es y que hace el OIC /ND de servidores públicos del Sistema) *100  | 50%   | <b>00%</b>          |

15



| CONTROL INTERNO   |   |  |       |                     |
|---|---|--|-------|---------------------|
| ESTRATEGIAS   | INDICADORES   | FÓRMULA  | METAS | AVANCE AL TRIMESTRE |
| <b>4.1</b>  |   |  |       |                     |
| Contar y operar un plan de auditoría                        | % de creación Planes de auditoría existentes y en operación         | (1 de planes de auditoría que deben existir y estar en operación/1 Planes de auditoría existentes y en operación) *100   | 100%  | <b>50%*</b>         |
| <b>4.2</b>  |   |  |       |                     |
| Contar y operar un Sistema Institucional de Control Interno | % Sistema Institucional de Control Interno existente y en operación | (1 Sistema Institucional de Control Interno existentes y en operación/1 de Sistema Institucional de Control Interno que deben existir y estar en operación) *100 | 100%  | <b>100%</b>         |
| <b>4.3</b>  |   |  |       |                     |
| Contar y operar un plan de control interno                  | % Planes de Control Interno existentes y en operación               | (0 Planes de control interno existentes y en operación/1 de planes control interno que deben existir y estar en operación) *100                                  | 100%  | <b>00%</b>          |
| <b>4.4</b>  |   |  |       |                     |
| Contar con una metodología para la determinación de riesgos | % metodología para la determinación de riesgos existente            | (0 metodología para la determinación de riesgos existentes /1 de metodologías para la determinación de riesgos que deben existir) *100                           | 100%  | <b>00 %</b>         |
| <b>4.5</b>  |   |  |       |                     |
| Contar con una evaluación al desempeño institucional        | % Evaluaciones al desempeño institucional realizadas e informadas   | (Evaluaciones al desempeño institucional realizadas e informadas /2 Evaluaciones al desempeño institucional que deben realizarse e informarse) *100              | 100%  | <b>00%</b>          |



| OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS   |   |   |       |                     |
|--|---|---|-------|---------------------|
| ESTRATEGIAS  | INDICADORES   | FÓRMULA   | METAS | AVANCE AL TRIMESTRE |
| <b>5.1</b>   |   |   |       |                     |
| Promover, dar seguimiento y verificar la evolución de la declaración patrimonial                               | % de cumplimiento en la declaración   | (471 declarantes/472 obligados a declarar) *100   | 100%  | <b>99.78%</b>       |
|  | # Procedimientos de verificación evolutiva aplicados  | 1 procedimientos de verificación evolutiva aplicados  | 1     | <b>1</b>            |
| <b>5.2</b>   |   |   |       |                     |
| Generar y operar un sistema abierto de quejas y denuncias.   | # Sistema abierto de quejas documentado y en operación  | 1 sistema abierto de quejas documentado y en operación  | 1     | <b>1</b>            |
| <b>5.3</b>   |   |   |       |                     |
| Actualizar y vigilar los procedimientos de Entrega-Recepción.  | %Procedimientos de ER implementados y concluidos con documentación actualizada y documentados | (1 procedimientos de ER concluidos con documentación actualizada / 1 Procedimientos de ER que deben implementarse) *100 | 100%  | <b>100%</b>         |
| <b>5.4</b>   |   |   |       |                     |
| Dar trámite a todos los hallazgos que den origen a un procedimiento de probable responsabilidad administrativa | % de hallazgos con procedimiento aparejado  | (0 hallazgos con procedimiento aparejado/ 00 de hallazgos derivados de diversos procedimientos) *100                    | 100%  | <b>100%</b>         |
| <b>5.5</b>   |   |   |       |                     |
| Dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de transparencia y archivo                                       | % de obligaciones en cumplimiento   | (17 de obligaciones en cumplimiento / 17 total de obligaciones de transparencia y archivo) *100                         | 100%  | <b>100%</b>         |
| <b>5.6</b>   |   |   |       |                     |
| Dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de las adquisiciones y relaciones con proveedores.               | % de obligaciones en cumplimiento   | (1 obligaciones en cumplimiento /total de obligaciones de adquisiciones y proveedores) *100                             | 100%  | <b>100%</b>         |

17



## V. Áreas de Mejora.

Este apartado se divide en dos partes, en la primera se tratarán las áreas de oportunidad para la unidad administrativa, órgano interno de control; y en la segunda las institucionales del organismo en vigila, es decir, las del propio Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Puerto Vallarta, Jalisco.

### **Del Órgano Interno de Control**

Para el logro de las metas planteadas para el año 2023, y primordialmente para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normatividad, este Órgano Interno de Control tiene como principal área de mejora, el contar con el personal mínimo requerido para su labor, en este momento y desde el inicio del año, no se cuenta con la persona servidora pública que ha de realizar las labores de Auditor, personal sin el cual es imposible la realización de auditorías financieras y de cumplimiento.

En este mismo tenor, la única persona servidora pública adscrita al área de control preventivo, al no contar con perfil contable, se enfoca en temas de Control Interno, sin embargo, ha sido complicado encontrar en el personal adscrito a las diferentes áreas, perfiles que sumen verdaderamente al Control Interno de las áreas, por lo que la implementación del Sistema Institucional de Control Interno, avanza más lento de lo pronosticado.

Así mismo, la falta de personal suficiente en el área no ha permitido asignar la responsabilidad de difusión y sensibilización de la razón de ser del Órgano Interno de Control, con los usuarios y beneficiarios de los distintos programas del organismo, lo que no asegura el conocimiento que ellos tengan de los canales para la denuncia de actos u omisiones que pudieran constituir una falta administrativa o hechos de corrupción.

### **Del Sistema para el Desarrollo Integral para la Familia del Municipio de Puerto Vallarta.**

Una de las áreas de mejora tendrá que se en el Control Interno, sin duda se viene desarrollando de administraciones atrás con mucho incumplimiento documentales, los cuales han devenido en malas praxis por parte del personal de base, desarraigar estar viejas y malas costumbres son de las principales acciones que tendrá que generar este organismo asistencial y que sumaran al Control Interno institucional.

Por otra parte, a la fecha con Manual de Organización, Perfiles de Puestos, Manual Operativo, Controles de Revolventes que igualmente suman a un deficiente control interno.

Así mismo, el área de Bodega de Donaciones, se ha convertido el un almacén más, sin que este cuente con controles de entradas, salidas, inventarios, o cualquier otro que de certeza y seguridad en el uso y destino de los recursos públicos materiales del organismo que se obtienen a través de la donación en especie.

## VI. Directorio

### **MTRA. LETICIA TREJO CASTAÑEDA**

Titular del Órgano Interno de Control  
organo.interno@difpuertovallarta.gob.mx  
322-225 9936 al 40 extensión 140

### **LIC. PRISCILA ALEJANDRA PACHECO RAMOS**

Sustanciación y Responsabilidades  
responsabilidades.oic@difpuertovallarta.gob.mx  
sustanciacion.oic@difpuertovallarta.gob.mx  
322-225 9936 al 40 extensión 141

### **LIC. MARTHA LILIA GARCÍA HERNÁNDEZ**

Control Preventivo  
controlpreventivo.oic@difpuertovallarta.gob.mx  
322-225 9936 al 40 extensión 141

### **LIC. MARÍA DE LOS ÁNGELES VILLA CARRILLO**

Investigación  
investigacion.oic@difpuertovallarta.gob.mx  
322-225 9936 al 40 extensión 141

### **LIC. CINTHIA NOEMÍ GUTIÉRREZ PALOMERA**

Asistente  
asistente.oic@difpuertovallarta.gob.mx  
322-225 9936 al 40 extensión 141

**DIF**

**Puerto Vallarta**  
GOBIERNO MUNICIPAL 2021 - 2024



**UNIENDO  
CORAZONES**

**ÓRGANO INTERNO DE CONTROL**  
**INFORME TRIMESTRAL**  
OCTUBRE - DICIEMBRE 2023