

AUTOEVALUACIÓN SCI

**2021**



SECRETARÍA DE LA  
**CONTRALORÍA  
GENERAL**

GOBIERNO  
DE **SONORA**

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE  
GUAYMAS

**INFORME DE RESULTADOS  
AUTOEVALUCACIÓN DEL SISTEMA  
DE CONTROL INTERNO**

  
**SONORA**  
TIERRA DE OPORTUNIDADES



## CONTENIDO

---

<b>Informe de Autoevaluación.....</b>	<b>A</b>
Informe Nivel Estratégico	
Informe Nivel Directivo	
Informe Nivel Operativo	
<b>Resumen de Resultados por Nivel de Responsabilidad...</b>	<b>B</b>
Resultados Nivel Estratégico	
Resultados Nivel Directivo	
Resultados Nivel Operativo	



## UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE GUAYMAS

### INFORME DE AUTO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

La evaluación del Control Interno efectuada al (a) UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE GUAYMAS se realizó el día 05 de Noviembre de 2021 a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de 11 Servidor (es) Público (s) de los Niveles NIVEL ESTRATEGICO, NIVEL DIRECTIVO y NIVEL OPERATIVO, utilizando como referencia técnica el Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno para la Administración Pública Estatal (MEMICI-APE) y las mejores prácticas en la materia.

La participación activa de los funcionarios y empleados del (a) UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE GUAYMAS (UTG) posibilitó conocer la aplicación del control interno detallado en los siguientes capítulos.

#### I. NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

Al autoevaluar el Control Interno del (a) UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE GUAYMAS (UTG), se consideraron las actividades desarrolladas durante el periodo comprendido de Enero a Diciembre 2021 basados en los siguientes componentes:

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

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

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

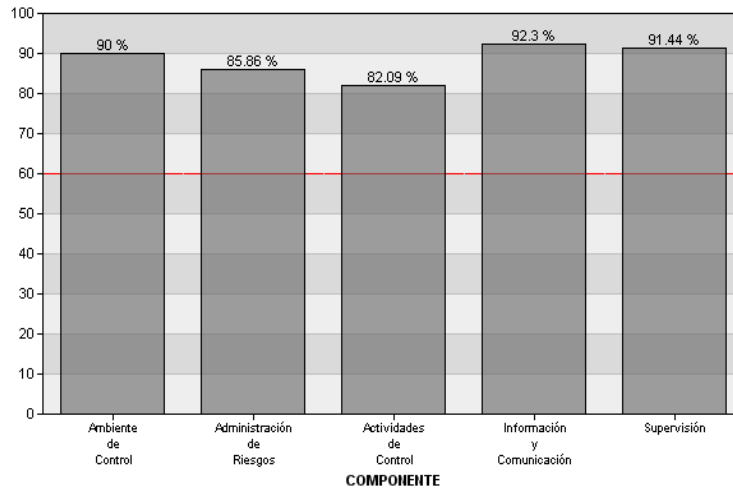
#### II. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

##### A. CALIFICACIÓN GLOBAL DEL CONTROL INTERNO

Los resultados globales del proceso de autoevaluación del Control Interno aplicado al (a) UTG , corresponden a 11 Autoevaluaciones realizadas por Servidores Públicos a Nivel (es) NIVEL ESTRATEGICO, NIVEL DIRECTIVO y NIVEL OPERATIVO.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	90.0 %	Excelente
Administración de Riesgos	85.86 %	Muy Buena
Actividades de Control	82.09 %	Muy Buena

Información y Comunicación	92.3 %	Excelente
Supervisión	91.44 %	Excelente
<b>TOTAL</b>	<b>88.34 %</b>	<b>Muy Buena</b>



La calificación global del (la) UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE GUAYMAS (UTG) se valoró con 88.34 % calificado como "Muy Buena", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

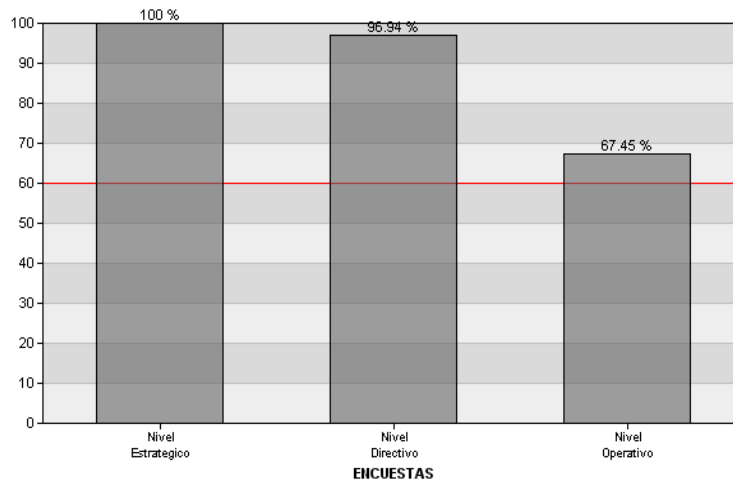
El componente Información y comunicación (Más Alto) fue calificado como "Excelente" y representa el 92.3% de la valoración. Por otro lado, el componente Actividades de control (Más Bajo) fue calificado como "Muy Buena" y representa el 82.09%. Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

## B. RESULTADOS POR PRINCIPIO DE CONTROL

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
<b>Ambiente de control</b>	<b>90.0 %</b>	<b>Excelente</b>
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	87.88 %	Muy Buena
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	96.92 %	Excelente
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	92.38 %	Excelente
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	81.0 %	Muy Buena
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	91.82 %	Excelente

<b>Administración de riesgos</b>	<b>85.86 %</b>	<b>Muy Buena</b>
6 Definir objetivos	89.09 %	Muy Buena
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	93.91 %	Excelente
8 Considerar el riesgo de corrupción	79.5 %	Aceptable
9 Identificar, analizar y responder al cambio	80.95 %	Muy Buena
<b>Actividades de control</b>	<b>82.09 %</b>	<b>Muy Buena</b>
10 Diseñar actividades de control	81.29 %	Muy Buena
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	80.98 %	Muy Buena
12 Implementar actividades de control	84.0 %	Muy Buena
<b>Información y comunicación</b>	<b>92.3 %</b>	<b>Excelente</b>
13 Usar información de calidad	85.33 %	Muy Buena
14 Comunicar internamente	91.58 %	Excelente
15 Comunicar externamente	100.0 %	Excelente
<b>Supervisión</b>	<b>91.44 %</b>	<b>Excelente</b>
16 Realizar actividades de supervisión	93.79 %	Excelente
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	89.09 %	Muy Buena
<b>Total</b>	<b>88.34 %</b>	<b>Muy Buena</b>

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



El nivel de responsabilidad valorado con mayor grado de cumplimiento fue el "NIVEL DIRECTIVO" con el 96.94%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL ESTRATEGICO" con el 100.0%.

## PROPUESTAS

### NIVEL ESTRATEGICO

#### AMBIENTE DE CONTROL

---

- ✓ Aumentar la promoción y publicidad del documento.
- ✓ Análisis detallado del informe de resultados. Integrantes del COCODI.
- ✓ Actualización constante del catálogo y unidad de finanzas.
- ✓ Mayor difusión al manual.

#### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

---

- ✓ Mayor difusión de la matriz hacia el personal correspondiente. Integrantes del COCODI.
- ✓ Todas las unidades administrativas.
- ✓ Incentivar al personal con reconocimientos a personas integras. Unidad de transparencia.
- ✓ Elaboración de programas de seguimiento a riesgos asociados.

#### ACTIVIDADES DE CONTROL

---

- ✓ Seguimiento constante a los riesgos detectados.
- ✓ Seguimiento a los riesgos detectados.

#### INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

---

- ✓ Estandarización de los formatos utilizados para registrar información confidenciales sensible.
- ✓ Estandarización de los formatos para el manejo de temas e información confidencial.

#### SUPERVISIÓN

---

- ✓ Sensibilizar al personal sobre los resultados obtenidos.
- ✓ Seguimiento de cerca de los factores de riesgos y atención a las estrategias a seguir.

## NIVEL DIRECTIVO

### AMBIENTE DE CONTROL

---

- ✓ Fortalecer e implementar programas de incentivos- rrhh
- ✓ Mantener actualizada la evaluación y agregar preguntas o información que mejoren la evaluación.
- ✓ Mantener constante capacitación en el tema e incluir a las diferentes areas de la institucion.
- ✓ Incrementar el porcentaje de personal capacitado
- ✓ Actualizacion de perfiles de puesto
- ✓ Seguimiento a los riesgos detectados
- ✓ Aumentar los medios de comunicación. Unidad de Transparencia
- ✓ Aumentar la promoción de los resultados
- ✓ Aumentar la difusión de los documentos
- ✓ Mejorar el documento, falta organización.
- ✓ Constante capacitación para todas las áreas, referentes al tema.
- ✓ Más capacitación para los empleados
- ✓ Continuar con la aplicacion y capacitacion sobre el codigo de conducta y mantener una constante comunicacion con el comite de integridad.
- ✓ Incrementar actividades para fomentar la integridad y valores éticos.
- ✓ Trabajar en conjunto con el comité del COCODI y mantener juntas informativas constantes.
- ✓ Tomar acciones para mejorar los resultados de las evaluaciones de desempeño
- ✓ Actualizarnos y capacitarnos sobre el desarrollo de las reuniones y de los informes que derivan de ella.
- ✓ Trabajar en la capacitación y mejora de los perfiles de mando
- ✓ Trabajar con cada una de las áreas de la institución en código de de conducta de manera constante como se ha venido haciendo y valorar desempeño.
- ✓ Seguir en constantes actualizaciones y capacitaciones sobre las políticas y procedimientos de Control Interno
- ✓ Seguir implementando acciones en base de las reportes, responsable comité de integridad
- ✓ Seguir trabajando de la mano con la unidad responsable de manera ética y profesional , y responsable directora de planeación.

### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

---

- ✓ Capacitación constante he involucrar al personal para motivarlos a que participen en la soluciones de las situaciones que se llegasen a prestar.
- ✓ Aumentar los reconocimientos al servidor publico integro, y agregar al personal docente.
- ✓ Seguir en capacitación constante y seguimiento de factores de riesgo.
- ✓ Reuniones semanales para seguimiento
- ✓ Reuniones de trabajo periodica- planeación

- ✓ Campañas de sensibilización contra la corrupción-transparencia, planeación
- ✓ Seguimiento a la matriz de riesgos
- ✓ Mayor difusión a las acciones del comité de integridad
- ✓ Capacitación constante, seguimiento de objetivos y buena comunicación en la institución.
- ✓ Involucrar a todo el personal Administrativo y Docente.
- ✓ Ninguna, ya han sido actualizados
- ✓ Mas acciones de reconocimiento para los servidores íntegros y agregar a los docentes.
- ✓ Reuniones semanales con los directores de la institucion.
- ✓ Comunicación efectiva, capacitación, Reuniones con todo el personal
- ✓ Darlos a conocer a todo el personal
- ✓ Mayor difusión de los indicadores
- ✓ Seguimiento de factores de riesgo para evitar el cumplimiento de las metas u objetivos programados.
- ✓ Involucrar a todo el personal de la institución para promover la participación y solución a situaciones que se llegaran a presentar.
- ✓ Agregar al personal docente en el programa de reconocimiento de servidor publico integro.

#### ACTIVIDADES DE CONTROL

---

- ✓ Fortalecer las actividades operativas en el departamento de sistemas
- ✓ Fortalecer el control sobre activos vulnerables-rrhh
- ✓ Mantener en constante capacitación al personal docente y administrativo en temas relacionados a las nuevas tecnologías. Director de Sistemas.
- ✓ Dar a conocer los lineamientos de control a todo el personal
- ✓ Apoyo constante a la unidad por parte de las diferentes areas de la institución. Area responsable, Dirección de Planeación.
- ✓ Actualizar y dar a conocer los perfiles de puesto
- ✓ Reuniones de trabajo para aplicar acciones de mejora. Directora de planeación.
- ✓ Capacitación en TIC's. Director de Sistemas
- ✓ Involucrar a todo el personal para que aporten sus ideas y se comprometan a evitar situaciones y aporten en acciones de mejora
- ✓ Involucrar a todo el personal administrativo y docente para que se involucren para evitar situaciones y participar en las acciones de mejora. Direccion de Planeacion.
- ✓ Mayor difusión a los documentos
- ✓ Capacitación , actualizaciones, dirección de sistemas
- ✓ Apoyar al área sobre acciones, he involucrar a todo el personal para que se involucren en las situaciones de mejora, dirección de planeación
- ✓ Apoyo constante a la unidad responsable de parte de todas direcciones, Dirección de planeación.

## INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

---

- ✓ Reforzar el conocimiento de las líneas de comunicación
- ✓ Seguimiento a la información
- ✓ Difundir las líneas de comunicación
- ✓ Apoyo constante a la unidad de parte de las direcciones y Dirección Jurídica
- ✓ Trabajar de la mano con el área responsable, dirección de planeación
- ✓ Mesas de trabajo para proponer acciones de mejora, Rectoría
- ✓ Apoyo constante a la unidad de parte de las diferentes áreas. Director Jurídico
- ✓ Apoyo constante a la unidad por parte de las diferentes áreas de la universidad. Área responsable Dirección Jurídica.
- ✓ Reuniones con todo el personal para proponer acciones de mejora.
- ✓ Mesas de trabajo para proponer acciones de mejora.
- ✓ Mesas de trabajo para proponer acciones de mejora, Rectoría
- ✓ Área responsable dirección de planeación. Mantener constante comunicación con el área responsable.

## SUPERVISIÓN

---

- ✓ Mantenernos en constante capacitación y mantener reuniones informativas. Área responsable, Rectoría.
- ✓ Capacitación constante. Área responsable, rectoría y planeación.
- ✓ Capacitaciones constantes y reuniones informativas y de trabajo, Dirección de planeación
- ✓ Directora de planeación, Rectoría.
- ✓ Dar a conocer las líneas de mejora en base a los resultados de la evaluación de desempeño
- ✓ Seguimiento a las acciones correctivas
- ✓ Capacitación constante, rectoría y planeación
- ✓ Capacitaciones, reuniones informativas de trabajo, Rectoría.

## NIVEL OPERATIVO

### AMBIENTE DE CONTROL

---

- ✓ Responsable de la ejecución es el departamento jurídico, creo que falta mucha comunicación al respecto.
- ✓ Si se evalúa competencia profesional, en cuanto a incentivos no contamos con ellos, creo que debería hacerse un análisis detallado al respecto y que se otorguen a las personas que realmente lo merezcan.

- ✓ Creo que deben trabajar más sobre ello, porque no hay suficiente información sobre el tema.
- ✓ Equilibrar las responsabilidades en el personal
- ✓ Perfiles acordes a las áreas
- ✓ Involucrar al total del personal para que cocozcan y se involucren en el cumplimiento de metas.
- ✓ Siento que aun y cuando sean altos mandos lo mejor que pueden hacer es dar el ejemplo.
- ✓ Mayor promoción de los lineamientos para aumentar la pertinencia del personal.
- ✓ Dar un poco mas de difusión comite de integridad
- ✓ Crear un manual sobre igualdad y equidad de género
- ✓ Actualización de perfi de puesto
- ✓ Creación del comite de escalafon
- ✓ Capacitación al personal directivo
- ✓ Capacitación mas constante en el tema de integridad , comite de integridad
- ✓ Actualizar manual de puestos, recursos humanos
- ✓ Que todo el personal conozca politicas , procedimientos,manuales

#### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

---

- ✓ Involucrar a todo el personal en el seguimiento y compromiso de cumplimiento
- ✓ Ofrecer oportunidades a todo el personal para que participen y se involucren en la solución de situaciones.
- ✓ Falta más difusión al respecto.
- ✓ Elaborar encuesta e conflicto de interés
- ✓ Creación de maual de identidad
- ✓ Involucrar a todo el personal para fomentar la pertenencia y participación.
- ✓ Realizar capacitaciones en temas de corrupcion e identificar posibles riesgos de corrupción
- ✓ Involucrar a todo el personal, dirección de planeación
- ✓ La comunicación al respecto es deficiente, no tengo claro a que departamento le corresponda realizarlo, pero considero que falta mucha comunicación al respecto.
- ✓ Al momento no se dan caso de quejas o fraudes, pero considero que se debe dar mucho incapié en esta parte, por parte del departamento jurídico.
- ✓ Na

## ACTIVIDADES DE CONTROL

---

- ✓ Determinar detalladamente las responsabilidades de cada área en cuestión de control interno
- ✓ Compartir la información generada en las reuniones para conocer las directrices a seguir.
- ✓ Se debe involucrar a todo el personal al respecto no tenemos idea de muchas cosas.
- ✓ Na

## INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

---

- ✓ Nada
- ✓ Compartir la información con todo el personal para que conozcan las acciones realizadas y logros alcanzados

## SUPERVISIÓN

---

- ✓ Desconozco
- ✓ Na
- ✓ No existe mayor difusión al respecto, creo deben tomarse medidas para dar a conocer más al respecto.
- ✓ Análisis de los resultados como parteaguas para mejoras constantes.
- ✓ Falta establecer líneas oficiales para reportar problemas identificados.
- ✓ Establecer un formato especial de reporte de identificación de problema

## COMENTARIOS

### NIVEL ESTRATEGICO

#### AMBIENTE DE CONTROL

---

- ✓ La planeación y organización se encuentra en constante mejora a partir de las aéreas de oportunidad y normas que se establecen detallando y puliendo cada punto.

#### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

---

- ✓ Se pulirán medidas depende de las situaciones que se vayan presentando.

#### ACTIVIDADES DE CONTROL

---

- ✓ Trabajo constante en la detección de riesgos.

## NIVEL DIRECTIVO

### AMBIENTE DE CONTROL

---

- ✓ Se hace en tiempo y forma todas las reuniones pertinentes sobre el Control interno, código de ética y evaluación.
- ✓ Se da cumplimiento a todos los elementos derivados del sistema de control interno, código de ética y sistema de evaluación.
- ✓ Hasta el momento la Universidad cumple con todos los requerimientos y necesidades derivados de control interno, código de conducta y evaluación.

## NIVEL OPERATIVO

### AMBIENTE DE CONTROL

---

- ✓ Se cuenta con los documentos que rigen el funcionamiento, se espera mejorar su cumplimiento.

## RECOMENDACIONES

### NIVEL ESTRATEGICO

---

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

### NIVEL DIRECTIVO

---

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

## NIVEL OPERATIVO

---

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

# Resumen de Resultados

## UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE GUAYMAS

AMBIENTE DE CONTROL	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
MOSTRAR ACTITUD DE RESPALDO Y COMPROMISO	9.09 Pts.	56.36 Pts.	22.42 Pts.	87.88 %
EJERCER LA RESPONSABILIDAD DE VIGILANCIA	23.08 Pts.	73.85 Pts.	0.0 Pts.	96.92 %
ESTABLECER LA ESTRUCTURA, RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	4.76 Pts.	68.57 Pts.	19.05 Pts.	92.38 %
DEMOSTRAR COMPROMISO CON LA COMPETENCIA PROFESIONAL	0.0 Pts.	48.0 Pts.	33.0 Pts.	81.0 %
ESTABLECER UNA ESTRUCTURA PARA EL REFORZAMIENTO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS	9.09 Pts.	68.18 Pts.	14.54 Pts.	91.82 %
<b>Total</b>				<b>90.0%</b>
ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DEFINIR OBJETIVOS	9.09 Pts.	45.46 Pts.	34.55 Pts.	89.09 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER A LOS RIESGOS	13.04 Pts.	65.22 Pts.	15.65 Pts.	93.91 %
CONSIDERAR EL RIESGO DE CORRUPCIÓN	12.5 Pts.	55.0 Pts.	12.0 Pts.	79.5 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER AL CAMBIO	4.76 Pts.	45.72 Pts.	30.48 Pts.	80.95 %
<b>Total</b>				<b>85.86%</b>
ACTIVIDADES DE CONTROL	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DISEÑAR ACTIVIDADES DE CONTROL	3.23 Pts.	46.45 Pts.	31.61 Pts.	81.29 %
DISEÑAR ACTIVIDADES PARA LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN	2.44 Pts.	46.34 Pts.	32.2 Pts.	80.98 %
IMPLEMENTAR ACTIVIDADES DE CONTROL	0.0 Pts.	50.0 Pts.	34.0 Pts.	84.0 %
<b>Total</b>				<b>82.09%</b>
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
USAR INFORMACIÓN DE CALIDAD	0.0 Pts.	50.0 Pts.	35.33 Pts.	85.33 %
COMUNICAR INTERNAMENTE	7.9 Pts.	52.63 Pts.	31.05 Pts.	91.58 %
COMUNICAR EXTERNAMENTE	11.77 Pts.	88.23 Pts.	0.0 Pts.	100.0 %
<b>Total</b>				<b>92.3%</b>
SUPERVISIÓN	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
REALIZAR ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	13.79 Pts.	68.97 Pts.	11.03 Pts.	93.79 %
EVALUAR PROBLEMAS Y CORREGIR LAS DEFICIENCIAS	9.09 Pts.	68.18 Pts.	11.82 Pts.	89.09 %
<b>Total</b>				<b>91.44%</b>