



Gobierno del
Estado de Sonora

Secretaría de la
Contraloría General

coecyt
CONSEJO ESTATAL DE CIENCIAS Y TECNOLOGIA
SONORA

INFORME DE RESULTADOS AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

CONSEJO ESTATAL DE CIENCIAS Y TECNOLOGIA

Subsecretaría de Desarrollo Administrativo y Tecnológico

Dirección de Sistemas de Control Interno Institucional

AUTOEVALUACIÓN SCI

2020

SONORA
UNIDOS LOGRAMOS MÁS



CONTENIDO

Informe de Autoevaluación.....	A
Informe Nivel Estratégico	
Informe Nivel Directivo	
Informe Nivel Operativo	
Resumen de Resultados por Nivel de Responsabilidad...	B
Resultados Nivel Estratégico	
Resultados Nivel Directivo	
Resultados Nivel Operativo	



CONSEJO ESTATAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA

INFORME DE AUTO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

La evaluación del Control Interno efectuada al (a) CONSEJO ESTATAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA se realizó el día 19 de Noviembre de 2020 a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de 5 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) CONSEJO ESTATAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA 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) CONSEJO ESTATAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA, se consideraron las actividades desarrolladas durante el periodo comprendido de Enero a Diciembre 2020 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) COEYCYT 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.

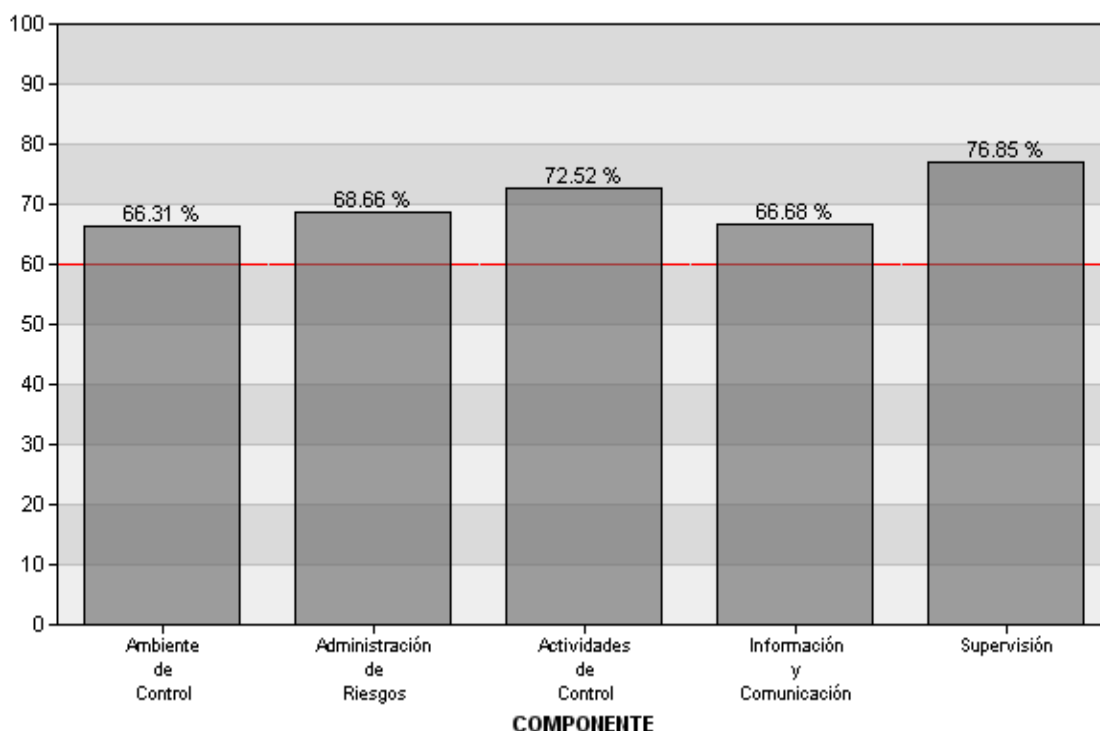
Los comentarios y propuestas de mejora presentadas se realizaron en forma directa por los participantes del (a) COEYCYT. Las calificaciones obtenidas, las propuestas de mejora y recomendaciones son importantes para actualizar y mejorar el diseño, la aplicación y el funcionamiento del control interno del (a) COEYCYT 20, 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) COEYCYT, corresponden a 5 Autoevaluaciones realizadas por Servidores Públicos a Nivel (es) NIVEL ESTRATEGICO, NIVEL DIRECTIVO y NIVEL OPERATIVO.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	66.31 %	Regular
Administración de Riesgos	68.66 %	Regular
Actividades de Control	72.52 %	Aceptable
Información y Comunicación	66.68 %	Regular
Supervisión	76.85 %	Aceptable
TOTAL	70.2 %	Aceptable



La calificación global del (la) CONSEJO ESTATAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA se valoró con 70.2 % calificado como "Aceptable", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

El componente Supervisión (Más Alto) fue calificado como "Aceptable" y representa el 76.85% de la valoración. Por otro lado, el componente Ambiente de control (Más Bajo) fue calificado como "Regular" y representa el 66.31%. Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

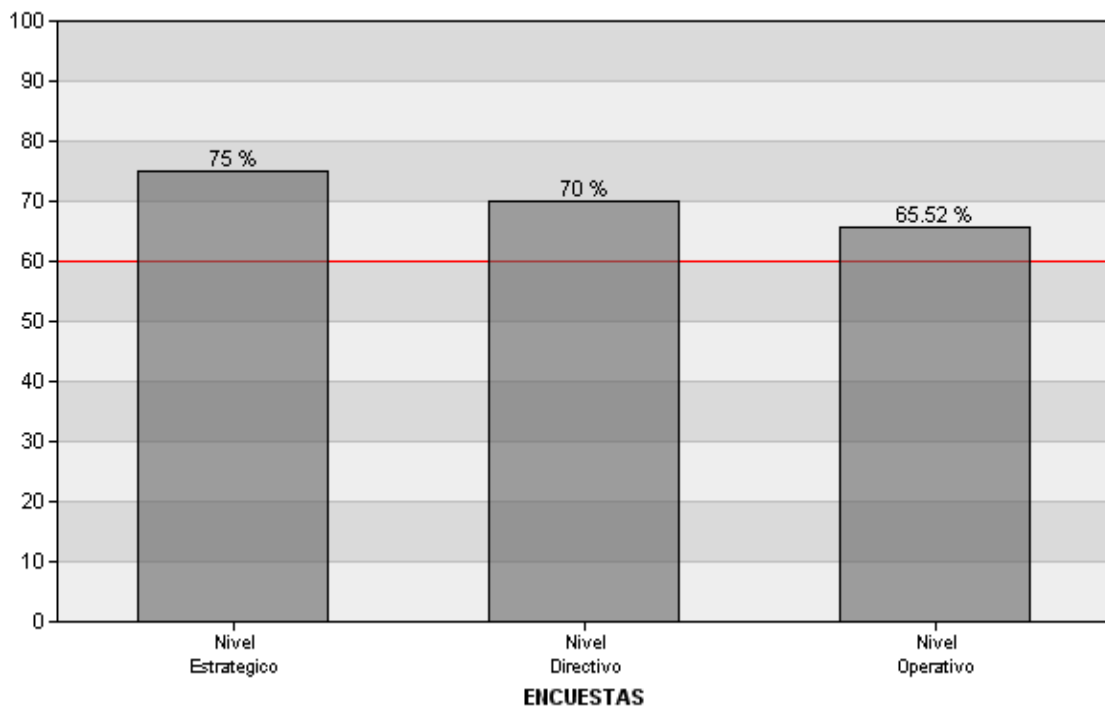
B. RESULTADOS POR PRINCIPIO DE CONTROL

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	66.31 %	Regular
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	70.67 %	Aceptable
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	68.57 %	Regular
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	73.33 %	Aceptable
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	55.0 %	Deficiente
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	64.0 %	Regular
Administración de riesgos	68.66 %	Regular
6 Definir objetivos	68.0 %	Regular
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	72.73 %	Aceptable
8 Considerar el riesgo de corrupción	69.47 %	Regular
9 Identificar, analizar y responder al cambio	64.44 %	Regular
Actividades de control	72.52 %	Aceptable
10 Diseñar actividades de control	64.62 %	Regular
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	72.94 %	Aceptable
12 Implementar actividades de control	80.0 %	Muy Buena



Información y comunicación	66.68 %	Regular
13 Usar información de calidad	66.67 %	Regular
14 Comunicar internamente	65.88 %	Regular
15 Comunicar externamente	67.5 %	Regular
Supervisión	76.85 %	Aceptable
16 Realizar actividades de supervisión	75.71 %	Aceptable
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	78.0 %	Aceptable
Total	70.2 %	Aceptable

C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD



El nivel de responsabilidad valorado con mayor grado de cumplimiento fue el "NIVEL ESTRATEGICO" con el 75.0%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL OPERATIVO" con el 65.52%.

PROPUESTAS

NIVEL ESTRATEGICO

AMBIENTE DE CONTROL

Incrementar el control interno

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Incrementar la difusión

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Seguimiento de informes



SUPERVISIÓN

Seguimiento de informes

NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

Mayor seguimiento de acciones

Incrementar acciones de control y seguimiento

Incrementar las evaluaciones de desempeño hacia el personal

Mejorar las acciones para responsabilizar a todos los servidores públicos en el desempeño de sus funciones

Seguir y analizar las acciones propuestas de mejora.

Darle seguimiento al programa de control interno

COECYT no cuenta con personal suficiente para crear y supervisar un programa de esta índole, lo mas adecuado seria integrarnos al programa de nuestra cabeza de sector

Es necesario diferencian a los organismos pequeños para que todo lo que tenga que ver con control o funciones de esta índole se haga a través de los OIC de la cabeza de sector, ya que no se cuenta con tiempo ni personal para darle el debido seguimiento

Mediciones continuas

COECYT necesita mayor numero de trabajadores

Dar seguimiento al plan de control interno y al código de conducta

No hay personal suficiente y las tareas se cargan mas en unas direcciones que en otras

Darle seguimiento al plan de trabajo para cumplir todas las metas establecidas.

Seguir ejecutando control interno y respetar el análisis de riesgo.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Realizar continuamente una matriz POA para poder tomar acciones correctivas o preventivas

Incrementar acciones de seguimiento, control y evaluación de programas y proyectos, así como de sus impactos.

Mejorar los canales de comunicación para este tipo de temas entre el personal de la institución

Darle seguimiento ,

Analizar periodicamente riesgos,

Incrementar las acciones de control y evaluación

Todo se debería de concentrar en un solo OIC, sobre todo lo de organismos pequeños

Crear un canal de comunacion efectiva de los riesgos cambios internos y externos, La dirección administrativa, puede utilizar un grupo de Whatsapp o correo electrónico.

Respetar el plan de trabajo

ACTIVIDADES DE CONTROL

Concentrar las diversas plataformas en una sola para un mejor manejo de la información.

Incrementar la evaluación del personal y cumplimiento de objetivos como institución

Actualizar los manuales de procedimientos

Seguimiento al Plan anual de control interno

Darle seguimiento a los planes.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Dar seguimiento al Plan de control interno

Incrementar las acciones de comunicación y socialización de la información

Integrar la información en un sistema acorde a la temática de la institución

Incrementar los canales de comunicación y evaluación



Dar seguimiento al Plan anual de control interno

SUPERVISIÓN

Realizar las evaluaciones continuamente

Realizar evaluaciones continuamente y socializar los resultados

Para poder mitigar el riesgo es necesario implementar un sistema de medición propio, para crear una guía de proveedores para futuros eventos. Tomando en cuenta los KPIs mas significativos, indicadores de mayor valor, como lo es el costo, tiempo de respuesta y calidad del servicio o producto

Dar seguimiento al Plan anual de control interno

NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

trabajo en equipo

Ofrecer acceso al personal como se ha estado haciendo y recordarle la importancia de ejecutar dichas políticas.

Sin comentarios, en general está bien el proceso

Mayor comunicación en el equipo de trabajo

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

trabajo en equipo

Mejor comunicación a todos los niveles

Mayor información hacia todas las áreas de la dependencia

Reuniones internas, análisis de riesgo, trabajo en equipo

ACTIVIDADES DE CONTROL

Trabajo en equipo

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Trabajo en equipo

Mejor comunicación hacia todos los niveles

COMENTARIOS

NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

No se tiene personal suficiente



RECOMENDACIONES

NIVEL ESTRATEGICO

Asegurarse de que el personal realice las operaciones conforme al Manual de Procedimientos, uniformando así el cumplimiento de rutinas de trabajo y evitando con ello su alteración arbitraria con lo cual se aumente la eficiencia y productividad de los empleados.

Difundir a todo el personal las políticas de la Dependencia encaminadas a promover el cumplimiento de objetivos, creando conciencia de la importancia de la colaboración de cada uno de ellos para el logro eficiente de los objetivos.

Actualizar los Manuales de Organización de manera que estén acordes a la Estructura Organizacional autorizada y a las atribuciones y responsabilidades establecidas en las leyes, reglamentos, y demás ordenamientos aplicables, así como, a los objetivos institucionales.

Diseñar e implementar mecanismos de control para las distintas actividades, recomendando entre otros, registros, autorizaciones, revisiones, resguardo de archivos, bitácoras de control, alertas y bloqueos de sistemas y distribución de funciones.

Aplicar periódicamente encuestas de clima organizacional, así mismo que el personal directivo tenga mayor interacción y comunicación con todas las áreas operativas de la Entidad, con el propósito de fomentar la comunicación, buscando siempre sensibilizar en forma permanente al personal sobre la importancia de su apoyo para la consecución de los objetivos de la Entidad.

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

Asegurarse de que el personal realice las operaciones conforme al Manual de Procedimientos, uniformando así el cumplimiento de rutinas de trabajo y evitando con ello su alteración arbitraria con lo cual se aumente la eficiencia y productividad de los empleados.

Difundir a todo el personal las políticas de la Dependencia encaminadas a promover el cumplimiento de objetivos, creando conciencia de la importancia de la colaboración de cada uno de ellos para el logro eficiente de los objetivos.

Actualizar los Manuales de Organización de manera que estén acordes a la Estructura Organizacional autorizada y a las atribuciones y responsabilidades establecidas en las leyes, reglamentos, y demás ordenamientos aplicables, así como, a los objetivos institucionales.

Diseñar e implementar mecanismos de control para las distintas actividades, recomendando entre otros, registros, autorizaciones, revisiones, resguardo de archivos, bitácoras de control, alertas y bloqueos de sistemas y distribución de funciones.

Aplicar periódicamente encuestas de clima organizacional, así mismo que el personal directivo tenga mayor interacción y comunicación con todas las áreas operativas de la Entidad, con el propósito de fomentar la comunicación, buscando siempre sensibilizar en forma permanente al personal sobre la importancia de su apoyo para la consecución de los objetivos de la Entidad.

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

Asegurarse de que el personal realice las operaciones conforme al Manual de Procedimientos, uniformando así el cumplimiento de rutinas de trabajo y evitando con ello su alteración arbitraria con lo cual se aumente la eficiencia y productividad de los empleados.

Difundir a todo el personal las políticas de la Dependencia encaminadas a promover el cumplimiento de objetivos, creando conciencia de la importancia de la colaboración de cada uno de ellos para el logro eficiente de los objetivos.



Actualizar los Manuales de Organización de manera que estén acordes a la Estructura Organizacional autorizada y a las atribuciones y responsabilidades establecidas en las leyes, reglamentos, y demás ordenamientos aplicables, así como, a los objetivos institucionales.

Diseñar e implementar mecanismos de control para las distintas actividades, recomendando entre otros, registros, autorizaciones, revisiones, resguardo de archivos, bitácoras de control, alertas y bloqueos de sistemas y distribución de funciones.

Aplicar periódicamente encuestas de clima organizacional, así mismo que el personal directivo tenga mayor interacción y comunicación con todas las áreas operativas de la Entidad, con el propósito de fomentar la comunicación, buscando siempre sensibilizar en forma permanente al personal sobre la importancia de su apoyo para la consecución de los objetivos de la Entidad.

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-MODELO ESTANDAR DE COTROL
INTERNO
Autoevaluación: 24 de noviembre del 2020**

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	13.33 Pts.	36.0 Pts.	21.33 Pts.	70.67 %
EJERCER LA RESPONSABILIDAD DE VIGILANCIA	25.71 Pts.	42.86 Pts.	0.0 Pts.	68.57 %
ESTABLECER LA ESTRUCTURA, RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	6.67 Pts.	46.67 Pts.	20.0 Pts.	73.33 %
DEMOSTRAR COMPROMISO CON LA COMPETENCIA PROFESIONAL	0.0 Pts.	30.0 Pts.	25.0 Pts.	55.0 %
ESTABLECER UNA ESTRUCTURA PARA EL REFORZAMIENTO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS	16.0 Pts.	40.0 Pts.	8.0 Pts.	64.0 %
Total				66.31%
ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DEFINIR OBJETIVOS	16.0 Pts.	28.0 Pts.	24.0 Pts.	68.0 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER A LOS RIESGOS	21.82 Pts.	38.18 Pts.	12.73 Pts.	72.73 %
CONSIDERAR EL RIESGO DE CORRUPCIÓN	21.05 Pts.	34.74 Pts.	13.68 Pts.	69.47 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER AL CAMBIO	8.89 Pts.	26.67 Pts.	28.89 Pts.	64.44 %
Total				68.66%
ACTIVIDADES DE CONTROL	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DISEÑAR ACTIVIDADES DE CONTROL	6.15 Pts.	32.31 Pts.	26.15 Pts.	64.62 %
DISEÑAR ACTIVIDADES PARA LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN	4.71 Pts.	32.94 Pts.	35.29 Pts.	72.94 %
IMPLEMENTAR ACTIVIDADES DE CONTROL	0.0 Pts.	37.5 Pts.	42.5 Pts.	80.0 %
Total				72.52%
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.	35.0 Pts.	31.67 Pts.	66.67 %
COMUNICAR INTERNAMENTE	14.12 Pts.	31.77 Pts.	20.0 Pts.	65.88 %
COMUNICAR EXTERNAMENTE	15.0 Pts.	52.5 Pts.	0.0 Pts.	67.5 %
Total				66.68%
SUPERVISIÓN	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
REALIZAR ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	22.86 Pts.	45.71 Pts.	7.14 Pts.	75.71 %
EVALUAR PROBLEMAS Y CORREGIR LAS DEFICIENCIAS	16.0 Pts.	48.0 Pts.	14.0 Pts.	78.0 %
Total				76.85%