

AUTOEVALUACIÓN SCI

2021



SECRETARÍA DE LA  
**CONTRALORÍA  
GENERAL**

GOBIERNO  
DE **SONORA**

FINANCIERA PARA EL DESARROLLO  
ECONÓMICO DEL ESTADO DE SONORA

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





## 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	





## **FINANCIERA PARA EL DESARROLLO ECONOMICO DE SONORA**

### **INFORME DE AUTO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO**

La evaluación del Control Interno efectuada al (a) FINANCIERA PARA EL DESARROLLO ECONOMICO DE SONORA se realizó el día 10 de Noviembre de 2021 a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de 21 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) FINANCIERA PARA EL DESARROLLO ECONOMICO DE SONORA 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) FINANCIERA PARA EL DESARROLLO ECONOMICO DE SONORA, 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) FIDESON 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) FIDESON. 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) FIDESON, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

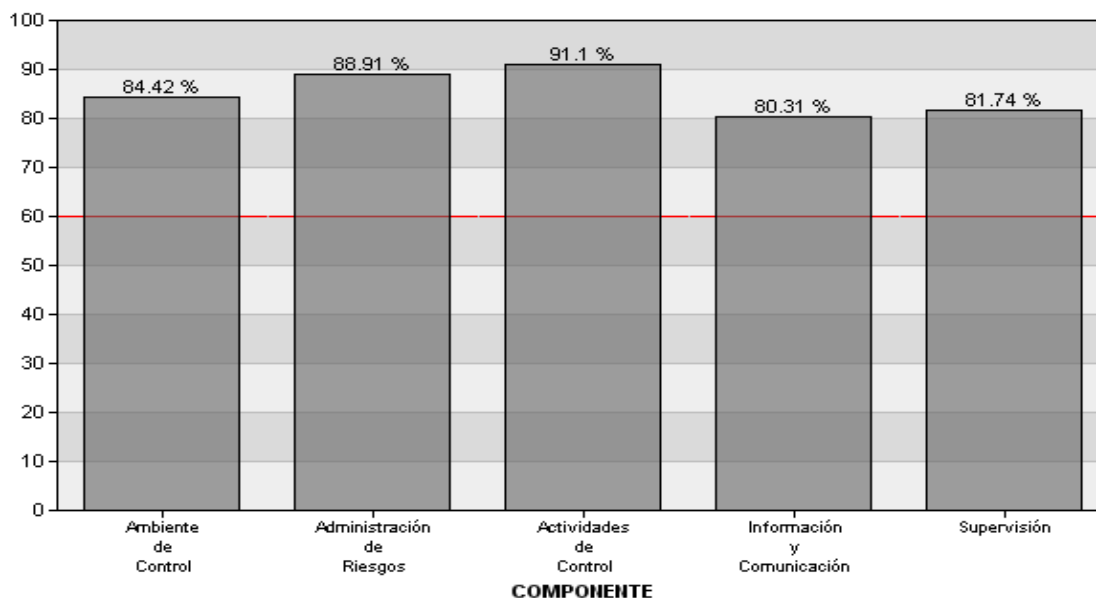


## II. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

### A. CALIFICACIÓN GLOBAL DEL CONTROL INTERNO

Los resultados globales del proceso de autoevaluación del Control Interno aplicado al (a) FIDESON, corresponden a 21 Autoevaluaciones realizadas por Servidores Públicos a Nivel (es) NIVEL ESTRATEGICO, NIVEL DIRECTIVO y NIVEL OPERATIVO.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	84.42 %	Muy Buena
Administración de Riesgos	88.91 %	Muy Buena
Actividades de Control	91.1 %	Excelente
Información y Comunicación	80.31 %	Muy Buena
Supervisión	81.74 %	Muy Buena
<b>TOTAL</b>	<b>85.3 %</b>	<b>Muy Buena</b>





La calificación global del (Ia) FINANCIERA PARA EL DESARROLLO ECONOMICO DE SONORA se valoró con 85.3 % calificado como "Muy Buena", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

El componente Actividades de control (Más Alto) fue calificado como "Excelente" y representa el 91.1% de la valoración. Por otro lado, el componente Información y comunicación (Más Bajo) fue calificado como "Muy Buena" y representa el 80.31%. Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

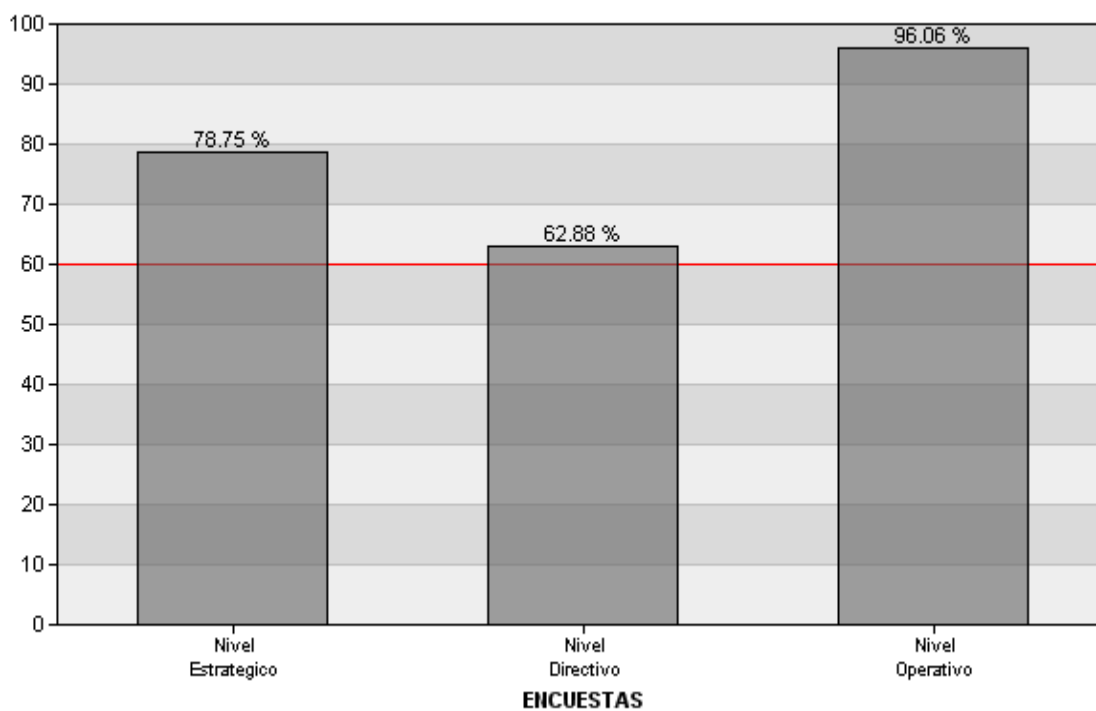
## B. RESULTADOS POR PRINCIPIO DE CONTROL

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
<b>Ambiente de control</b>	<b>84.42 %</b>	<b>Muy Buena</b>
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	90.2 %	Excelente
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	77.78 %	Aceptable
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	83.7 %	Muy Buena
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	89.0 %	Muy Buena
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	81.43 %	Muy Buena
<b>Administración de riesgos</b>	<b>88.91 %</b>	<b>Muy Buena</b>
6 Definir objetivos	92.38 %	Excelente
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	86.21 %	Muy Buena
8 Considerar el riesgo de corrupción	87.78 %	Muy Buena
9 Identificar, analizar y responder al cambio	89.27 %	Muy Buena
<b>Actividades de control</b>	<b>91.1 %</b>	<b>Excelente</b>
10 Diseñar actividades de control	90.16 %	Excelente
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	89.63 %	Muy Buena
12 Implementar actividades de control	93.5 %	Excelente



<b>Información y comunicación</b>	<b>80.31 %</b>	<b>Muy Buena</b>
13 Usar información de calidad	90.33 %	Excelente
14 Comunicar internamente	88.79 %	Muy Buena
15 Comunicar externamente	61.82 %	Regular
<b>Supervisión</b>	<b>81.74 %</b>	<b>Muy Buena</b>
16 Realizar actividades de supervisión	80.61 %	Muy Buena
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	82.86 %	Muy Buena
<b>Total</b>	<b>85.3 %</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 OPERATIVO" con el 96.06%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL DIRECTIVO" con el 62.88%.

## PROPUESTAS

### NIVEL ESTRATEGICO

#### AMBIENTE DE CONTROL

---

Que se diseñe también un sistema de valuación de actitud, servicio y cumplimiento de metas de cada funcionario publico para determinar un resultado que se refleje en un incentivo. O bien que sirva para mantener pro activa y motivada a las personas.

Que se pueda realizar una auditoria al año para valoración de estos puntos.

Sistematizar también una valuación del marco jurídico y de actuación de cada área o unidad administrativa para valuación de cargas de trabajo y desempeño personal e institucional.

Un sistema que mida impactos, económicos y sociales; y que mida la eficiencia de funcionarios y prestadores de servicio.

#### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

---

Control de denuncias directas sin buzón físico que sean electrónicas

Controles de seguimiento

Generar una encuesta para el usuario o proveedor directa para que responda si es objeto de algún acto irregular.

Seria bueno que los proveedores firmaran una encuesta de servicio y seguimiento a través de un indicador por cada servicio externo que se realice.

#### ACTIVIDADES DE CONTROL

---

Diseñar un encuesta de satisfacción por cada usuario de servicio.

Que se haga una encuesta de servicio por cada proveedor o usuario para ver si están conformes o no con el servicio

#### INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

---

se propone se diseñe un esquema de encuesta de satisfacción de usuarios y proveedores que deberá realizar quien atienda al usuario según corresponda.

sed genere una calificación anual para medir la eficiencia y la eficacia de los servicios que presta la institución.

#### SUPERVISIÓN

---

Diseñar un esquema de valuación de la eficiencia anual que deberá aplicar el OIC

Que se diseñe un control que mida la eficiencia del servidor publico por lo menos una vez al año, y debera aplicarlo el OIC



## NIVEL DIRECTIVO

### AMBIENTE DE CONTROL

---

Actualización de manuales

Capacitaciones para el personal de nuevo ingreso, que se relacionen con las actividades a desempeñar.

COCODI

COMITE DE ETICA E INTEGRIDAD

Directivos

No seguir despidiendo personas porque se satura el trabajo en unas cuantas

Subdirector de Control Interno Administrativo

### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

---

actualización de indicadores

Actualización de la Carta Compromiso para integración del personal de nuevo ingreso

directivos

Se congelo la plaza del Director General de Administración y en muchas situaciones el responsable de la ejecución es precisamente esta persona. En mi opinión no se debe de congelar.

Se les hizo llegar la información del Código a todo el personal pero hace falta una reunión de preguntas y respuestas para dudas y/o comentarios.

Siempre han sido entendidos los objetivos, pero en este momento no, ya que se va a fusionar el Organismo y estamos en el proceso de cambios.

### ACTIVIDADES DE CONTROL

---

Actualización

Actualización de indicadores, directivos

Actualizar indicadores, directivos

Dar seguimiento e involucrar mas personas en las reuniones, que permee la informacion que se genera en las reuniones

Manuales

N/a Subdirector de Sistemas y Archivo

### INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

---

Comunicar a los nuevos proveedores las lineas de accion a seguir

Comunicados internos

Dar otra platica al personal para recordar que en FIDESON cuentan con el apoyo del Comité de Ética e Integridad para recibir denuncias por acoso laboral

Indicadores

Uso de correo institucional

### SUPERVISIÓN

---

Cocodi

Evaluaciones, directivos

Tiempo



## NIVEL OPERATIVO

### AMBIENTE DE CONTROL

---

Aumento de efectividad en la dependencia, Mejorar el ambiente laboral. Responsable Coordinación Ejecutiva, Recursos Humanos.

Aumento de Evaluaciones al personal. Responsable Recursos Humanos.

Después de evaluar las competencias profesionales, incentivar o promocionar a quienes muestren mejor desempeño

Evaluaciones constantes del personal. Responsable, Recursos Humanos.

existe apertura al diálogo

Mayor Difusión todo el personal de los diferentes manuales. Responsable, Recursos Humanos, Control Interno Administrativo.

Mostrar los resultados al personal

### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

---

Mayor Conocimiento del reglamento interior. Responsable Recursos Humanos

Mayor difusión del Manual de Procedimientos, responsable Control Interno Administrativo.

Mayor difusión del Reglamento. Responsable Control Interno y Recursos Humanos.

Mayor Difusión Ley Estatal Anticorrupción. Dirección Jurídica, Control Interno.

Realizar mas mesas de trabajo

### ACTIVIDADES DE CONTROL

---

Evaluaciones al personal, responsable Recursos Humanos, Control Interno.

Mayor Conocimiento, responsable RH, Control Interno Administrativo.

Mayor difusión de los TIC's. Responsable área Informática y RH.

### INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

---

Difusión de Manual de Procedimientos. Responsable RH

Mayor conocimiento del Reglamento Interior, Responsable RH

### SUPERVISIÓN

---

mas Evaluaciones al personal, Responsable RH

Mayor difusión de los reportes de quejas, Responsable RH.



## COMENTARIOS

### NIVEL ESTRATEGICO

### NIVEL DIRECTIVO

### NIVEL OPERATIVO

## RECOMENDACIONES

### NIVEL ESTRATEGICO

---

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.

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

---

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.

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

---

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.

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 Estándar de Control Interno

### Autoevaluación: 10 de noviembre del 2021

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	4.9 Pts.	17.55 Pts.	67.76 Pts.	90.2 %
EJERCER LA RESPONSABILIDAD DE VIGILANCIA	33.33 Pts.	44.44 Pts.	0.0 Pts.	77.78 %
ESTABLECER LA ESTRUCTURA, RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	2.22 Pts.	20.0 Pts.	61.49 Pts.	83.7 %
DEMOSTRAR COMPROMISO CON LA COMPETENCIA PROFESIONAL	0.0 Pts.	11.5 Pts.	77.5 Pts.	89.0 %
ESTABLECER UNA ESTRUCTURA PARA EL REFORZAMIENTO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS	4.29 Pts.	20.0 Pts.	57.14 Pts.	81.43 %
<b>Total</b>				<b>84.42%</b>
ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DEFINIR OBJETIVOS	3.81 Pts.	9.52 Pts.	79.05 Pts.	92.38 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER A LOS RIESGOS	8.28 Pts.	20.69 Pts.	57.24 Pts.	86.21 %
CONSIDERAR EL RIESGO DE CORRUPCIÓN	7.41 Pts.	21.11 Pts.	59.26 Pts.	87.78 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER AL CAMBIO	1.95 Pts.	8.78 Pts.	78.54 Pts.	89.27 %
<b>Total</b>				<b>88.91%</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	0.66 Pts.	8.85 Pts.	80.66 Pts.	90.16 %
DISEÑAR ACTIVIDADES PARA LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN	0.74 Pts.	8.15 Pts.	80.74 Pts.	89.63 %
IMPLEMENTAR ACTIVIDADES DE CONTROL	0.0 Pts.	9.5 Pts.	84.0 Pts.	93.5 %
<b>Total</b>				<b>91.1%</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.	8.33 Pts.	82.0 Pts.	90.33 %
COMUNICAR INTERNAMENTE	3.94 Pts.	10.3 Pts.	74.54 Pts.	88.79 %
COMUNICAR EXTERNAMENTE	14.55 Pts.	47.27 Pts.	0.0 Pts.	61.82 %
<b>Total</b>				<b>80.31%</b>
SUPERVISIÓN	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
REALIZAR ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	9.09 Pts.	21.82 Pts.	49.69 Pts.	80.61 %
EVALUAR PROBLEMAS Y CORREGIR LAS DEFICIENCIAS	6.43 Pts.	17.86 Pts.	58.56 Pts.	82.86 %



Gobierno  
de **SONORA**

SECRETARÍA DE LA  
**CONTRALORÍA  
GENERAL**

Total	81.74%
-------	--------