

AUTOEVALUACIÓN SCI

**2023**



GOBIERNO  
DE **SONORA**

SECRETARÍA DE LA  
**CONTRALORÍA  
GENERAL**

FINANCIERA PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO  
DEL ESTADO DE SONORA

**INFORME DE RESULTADOS**  
**AUTOEVALUACIÓN 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 ECONÓMICO DEL ESTADO DE SONORA

### INFORME DE AUTO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

La evaluación del Control Interno efectuada al (a) FINANCIERA PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DEL ESTADO DE SONORA se realizó el día 10 de noviembre de 2023 a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de 24 Servidor (es) Público (s) de los Niveles NIVEL ESTRATEGICO, NIVEL DIRECTIVO y NIVEL OPERATIVO, utilizando como referencia técnica del Marco Integrado de Control Interno para la Administración Pública Estatal (MICI-APE) y las mejores prácticas en la materia.

La participación activa de los funcionarios y empleados del (a) FINANCIERA PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DEL ESTADO 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 ECONÓMICO DEL ESTADO DE SONORA, se consideraron las actividades desarrolladas durante el periodo comprendido de Enero a Diciembre 2023 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) FINANCIERA PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DEL ESTADO DE SONORA 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) FINANCIERA PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DEL ESTADO DE SONORA. 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) FINANCIERA PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DEL ESTADO DE SONORA, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

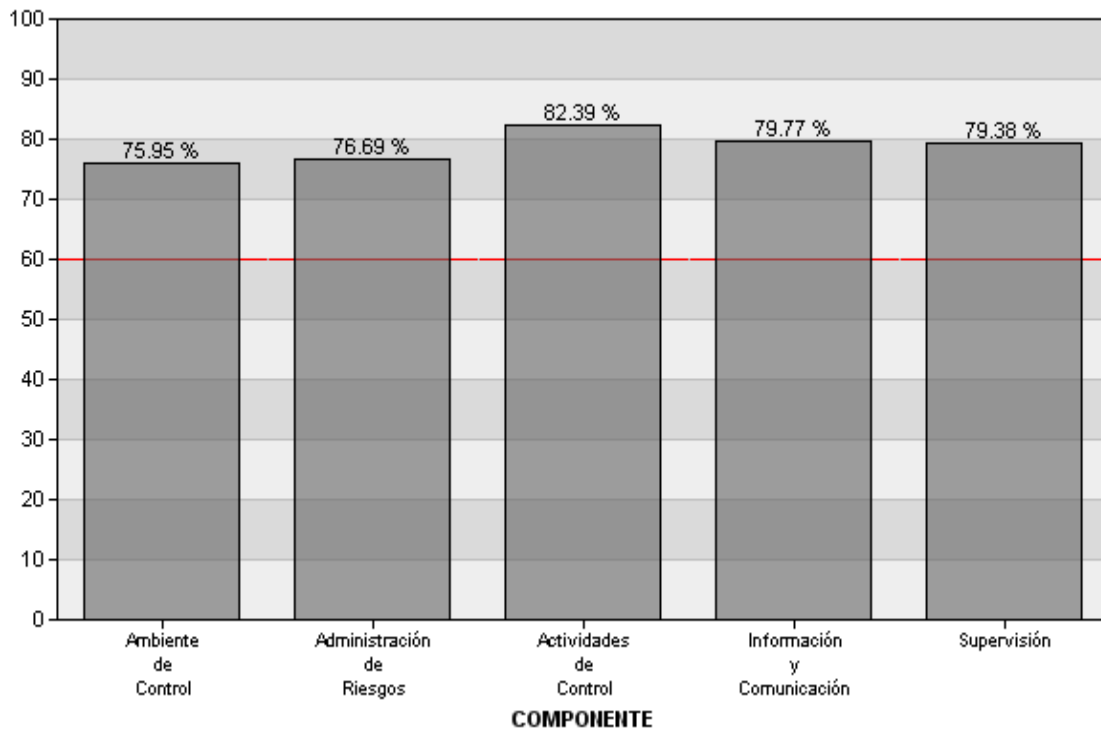
#### II. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

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

Los resultados globales del proceso de autoevaluación del Control Interno aplicado al (a) FINANCIERA PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DEL ESTADO DE SONORA, corresponden a 24 Autoevaluaciones realizadas por Servidores Públicos a Nivel (es) NIVEL ESTRATEGICO, NIVEL DIRECTIVO y NIVEL OPERATIVO.



Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	75.95 %	Aceptable
Administración de Riesgos	76.69 %	Aceptable
Actividades de Control	82.39 %	Muy Buena
Información y Comunicación	79.77 %	Aceptable
Supervisión	79.38 %	Aceptable
<b>TOTAL</b>	<b>78.84 %</b>	<b>Aceptable</b>



La calificación global del (la) FINANCIERA PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DEL ESTADO DE SONORA se valoró con 78.84 % calificado como "Aceptable", 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 "Muy Buena" y representa el 82.39% de la valoración. Por otro lado, el componente Ambiente de control (Más Bajo) fue calificado como "Aceptable" y representa el 75.95%. Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

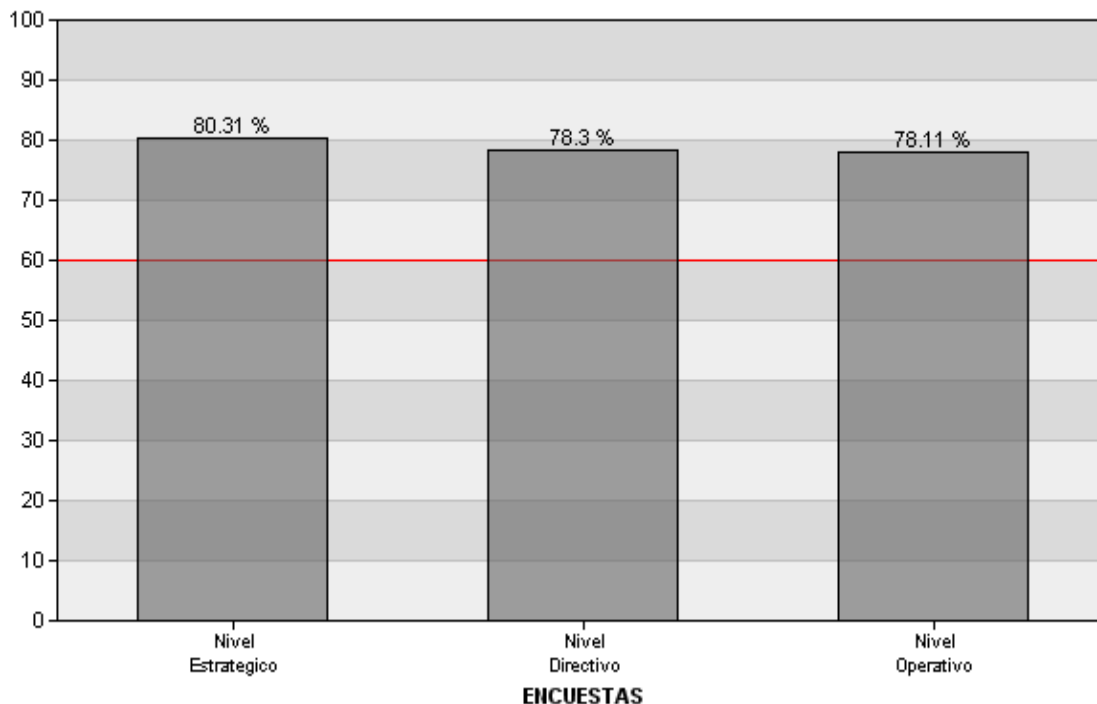


## B. RESULTADOS POR PRINCIPIO DE CONTROL

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
<b>Ambiente de control</b>	<b>75.95 %</b>	<b>Aceptable</b>
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	76.07 %	Aceptable
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	76.67 %	Aceptable
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	83.33 %	Muy Buena
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	71.82 %	Aceptable
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	71.88 %	Aceptable
<b>Administración de riesgos</b>	<b>76.69 %</b>	<b>Aceptable</b>
6 Definir objetivos	81.67 %	Muy Buena
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	77.06 %	Aceptable
8 Considerar el riesgo de corrupción	75.87 %	Aceptable
9 Identificar, analizar y responder al cambio	72.17 %	Aceptable
<b>Actividades de control</b>	<b>82.39 %</b>	<b>Muy Buena</b>
10 Diseñar actividades de control	79.71 %	Aceptable
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	81.11 %	Muy Buena
12 Implementar actividades de control	86.36 %	Muy Buena
<b>Información y comunicación</b>	<b>79.77 %</b>	<b>Aceptable</b>
13 Usar información de calidad	79.09 %	Aceptable
14 Comunicar internamente	78.67 %	Aceptable
15 Comunicar externamente	81.54 %	Muy Buena
<b>Supervisión</b>	<b>79.38 %</b>	<b>Aceptable</b>
16 Realizar actividades de supervisión	80.0 %	Muy Buena
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	78.75 %	Aceptable
<b>Total</b>	<b>78.84 %</b>	<b>Aceptable</b>



## 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 80.31%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL OPERATIVO" con el 78.11%.

## PROPUESTAS

### NIVEL ESTRATEGICO

#### AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ Que existan reuniones bimensuales con el personal / responsable RH
- ✓ Exista un mayor acercamiento para mejorar controles y aplicación de las actividades
- ✓ La comunicación y capacitación al respecto
- ✓ Que se revise la funcionabilidad del organigrama y se tenga una descripción del puesto / actividades y perfil



## ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- ✓ Cada área debe tener las metas (unidades, porcentaje, cantidad, tiempo) para poder medir y cuantificar el desempeño.
- ✓ Exista un tablero para ir midiendo el cumplimiento de metas, observaciones y aclaraciones que lleguen a existir.
- ✓ Llevar una carpeta de seguimiento y definir responsable
- ✓ Cumplir con las observaciones al 100% si llegasen a existir

## ACTIVIDADES DE CONTROL

- ✓ Tener claros los objetivos institucionales y poder medir su cumplimiento.

## NIVEL DIRECTIVO

### AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ Juntas mensuales, quincenales o semanales para el seguimiento a este tipo de situaciones.
- ✓ Más capacitación continua.
- ✓ Mayor publicidad
- ✓ Que se rote el personal que integra el Comité de Integridad.
- ✓ Ampliar publicidad
- ✓ Que toda la dependencia este enterada
- ✓ Que se haga una mayor difusión
- ✓ Darle mayor difusión para que todos están enterados

## NIVEL OPERATIVO

### AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ Que sea actualizado el reglamento interior de forma mas urgente.
- ✓ Que se realice una selección apropiada de personal de acuerdo a los perfiles de puesto y que se realicen evaluaciones periódicas de competencia profesional.
- ✓ Que se realicen evaluaciones de cargas equilibradas de trabajo a todo el personal.
- ✓ Evaluar las cargas laborales
- ✓ Mayor difusión de las policitas.
- ✓ Mayor difusión del reglamento interior.



- ✓ Mayor difusión y Comprensión.
- ✓ Difusión al personal
- ✓ Existe el código de conducta, pero no se utiliza
- ✓ Mayor difusión por parte de recursos humanos
- ✓ No existen procedimientos
- ✓ Actualizar constantemente el Manual de Normas
- ✓ Todo funciona muy bien.
- ✓ Se necesita realizar una mejor selección del personal que ocupe cargos según su perfil.
- ✓ Llevar una sana convivencia con los compañeros y directivos
- ✓ Excelente
- ✓ Aplicar valores éticos para mejorar ambiente laboral
- ✓ Hacerlo de carácter público ante todos los que conforman la financiera
- ✓ No es congruente con las acciones
- ✓ Tardan mucho las actualizaciones

#### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- ✓ Que se involucre personal directivo en este tema.
- ✓ Que se involucre personal directivo en este tema.
- ✓ Una mayor difusión de los objetivos institucionales a través de periódico mural, correos electrónicos etc.
- ✓ Participación activa de las áreas no solo los miembros de cocodi
- ✓ Mayor difusión de las áreas.
- ✓ Que se comunique de manera oportuna de acuerdo al nivel jerárquico sobre cambios importantes que afectan a la institución.
- ✓ Desconozco

#### ACTIVIDADES DE CONTROL

- ✓ Mejores equipos de cómputo, mejor software para control de la información, etc. Responsable: Área Administrativa que autorice recursos.

#### INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- ✓ Hacer la participación mas amplia



## SUPERVISIÓN

- ✓ Mayor difusión por parte de las áreas.
- ✓ Canales de comunicación

## RECOMENDACIONES

### NIVEL ESTRATEGICO

---

- ✓ 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.
- ✓ 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

---

- ✓ 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.
- ✓ 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**

---

- ✓ 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.
- ✓ 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 Estándar de Control Interno Autoevaluación: 10 de noviembre del 2023

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	8.21 Pts.	17.14 Pts.	50.71 Pts.	76.07 %
EJERCER LA RESPONSABILIDAD DE VIGILANCIA	40.0 Pts.	36.67 Pts.	0.0 Pts.	76.67 %
ESTABLECER LA ESTRUCTURA, RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	5.33 Pts.	22.67 Pts.	55.33 Pts.	83.33 %
DEMOSTRAR COMPROMISO CON LA COMPETENCIA PROFESIONAL	0.0 Pts.	10.0 Pts.	61.81 Pts.	71.82 %
ESTABLECER UNA ESTRUCTURA PARA EL REFORZAMIENTO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS	10.0 Pts.	20.63 Pts.	41.25 Pts.	71.88 %
<b>Total</b>				<b>75.95%</b>
ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DEFINIR OBJETIVOS	5.83 Pts.	10.0 Pts.	65.84 Pts.	81.67 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER A LOS RIESGOS	14.12 Pts.	20.59 Pts.	42.35 Pts.	77.06 %
CONSIDERAR EL RIESGO DE CORRUPCIÓN	12.7 Pts.	19.05 Pts.	44.13 Pts.	75.87 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER AL CAMBIO	3.91 Pts.	10.43 Pts.	57.83 Pts.	72.17 %
<b>Total</b>				<b>76.69%</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	2.65 Pts.	10.59 Pts.	66.47 Pts.	79.71 %
DISEÑAR ACTIVIDADES PARA LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1.78 Pts.	11.11 Pts.	68.22 Pts.	81.11 %
IMPLEMENTAR ACTIVIDADES DE CONTROL	0.0 Pts.	11.82 Pts.	74.54 Pts.	86.36 %
<b>Total</b>				<b>82.39%</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.	10.91 Pts.	68.18 Pts.	79.09 %
COMUNICAR INTERNAMENTE	6.4 Pts.	12.8 Pts.	59.47 Pts.	78.67 %
COMUNICAR EXTERNAMENTE	26.15 Pts.	55.39 Pts.	0.0 Pts.	81.54 %
<b>Total</b>				<b>79.77%</b>
SUPERVISIÓN	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
REALIZAR ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	16.41 Pts.	22.56 Pts.	41.02 Pts.	80.0 %
EVALUAR PROBLEMAS Y CORREGIR LAS DEFICIENCIAS	10.0 Pts.	20.63 Pts.	48.13 Pts.	78.75 %
<b>Total</b>				<b>79.38%</b>