

AUTOEVALUACIÓN SCI

2021



SECRETARÍA DE LA
**CONTRALORÍA
GENERAL**

GOBIERNO
DE **SONORA**

FONDO ESTATAL PARA LA
MODERNIZACIÓN DEL TRANSPORTE

INFORME DE RESULTADOS
AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA
DE CONTROL INTERNO





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	





FONDO ESTATAL PARA LA MODERNIZACIÓN DEL TRANSPORTE INFORME DE AUTO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

La evaluación del Control Interno efectuada al (a) Fondo Estatal para la Modernización del Transporte (FEMOT) se realizó el día 25 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 estratégico, 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) FEMOT 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) FEMOT, 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) FEMOT 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.

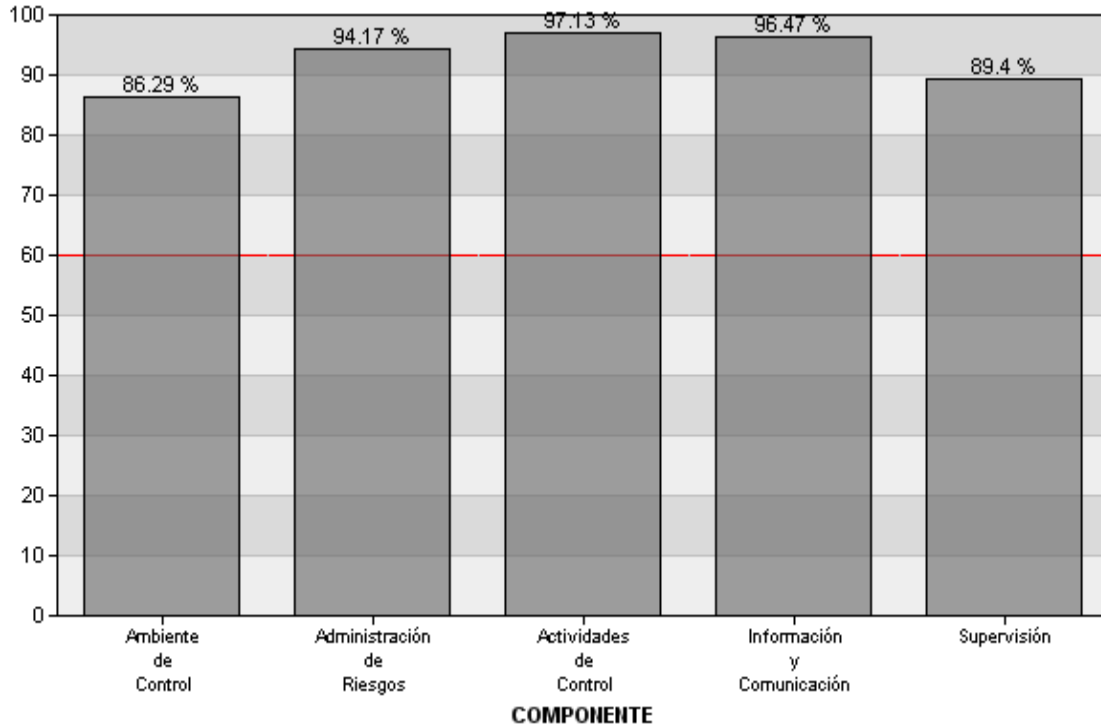
Los comentarios y propuestas de mejora presentadas se realizaron en forma directa por los participantes del (a) FEMOT. Las calificaciones obtenidas, las propuestas de mejora y recomendaciones son importantes para actualizar y mejorar el diseño, la aplicación y el funcionamiento del control interno del (a) FEMOT, 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) FEMOT, corresponden a 11 Autoevaluaciones realizadas por Servidores Públicos a Nivel (es) nivel estratégico, nivel directivo y nivel operativo.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	86.29 %	Muy Buena
Administración de Riesgos	94.17 %	Excelente
Actividades de Control	97.13 %	Excelente
Información y Comunicación	96.47 %	Excelente
Supervisión	89.4 %	Muy Buena
TOTAL	92.69 %	Excelente



La calificación global del (la) FEMOT se valoró con 92.69 % calificado como "Excelente", 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 97.13% de la valoración. Por otro lado, el componente Ambiente de control (Más Bajo) fue calificado como "Muy Buena" y representa el 86.29%. Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

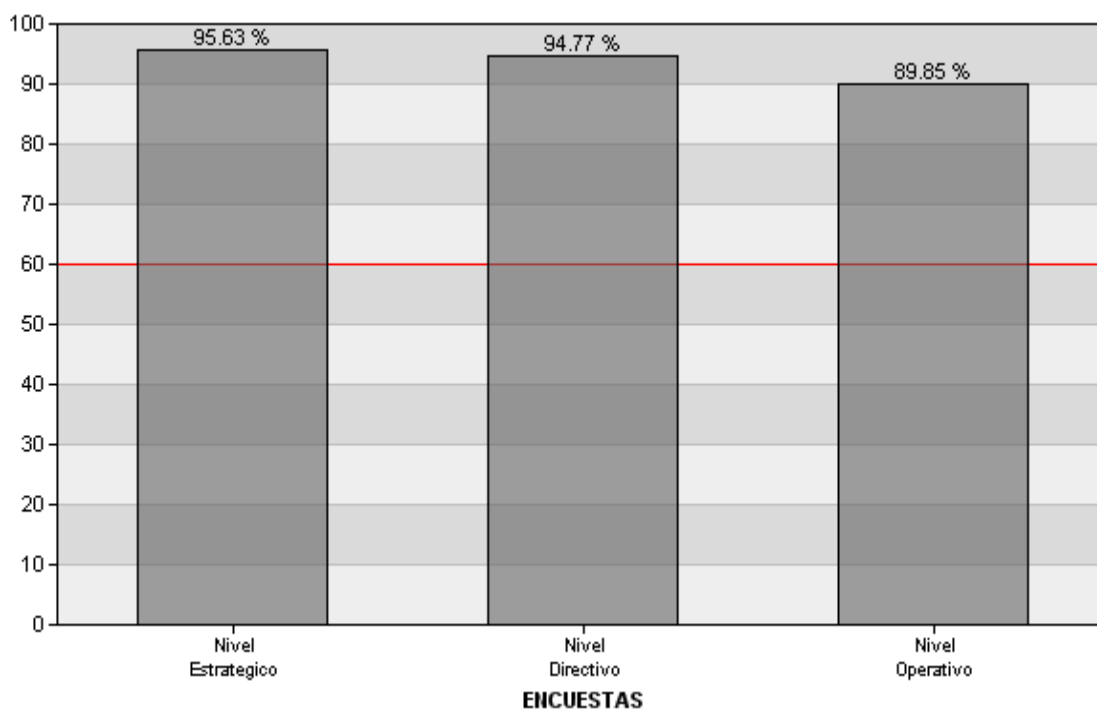
B. RESULTADOS POR PRINCIPIO DE CONTROL

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	86.29 %	Muy Buena
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	86.21 %	Muy Buena
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	97.78 %	Excelente
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	90.59 %	Excelente
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	78.0 %	Aceptable
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	78.89 %	Aceptable
Administración de riesgos	94.17 %	Excelente
6 Definir objetivos	96.36 %	Excelente
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	100.0 %	Excelente
8 Considerar el riesgo de corrupción	84.12 %	Muy Buena
9 Identificar, analizar y responder al cambio	96.19 %	Excelente
Actividades de control	97.13 %	Excelente
10 Diseñar actividades de control	94.84 %	Excelente
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	97.56 %	Excelente



12 Implementar actividades de control	99.0 %	Excelente
Información y comunicación	96.47 %	Excelente
13 Usar información de calidad	100.0 %	Excelente
14 Comunicar internamente	96.67 %	Excelente
15 Comunicar externamente	92.73 %	Excelente
Supervisión	89.4 %	Muy Buena
16 Realizar actividades de supervisión	84.35 %	Muy Buena
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	94.44 %	Excelente
Total	92.69 %	Excelente

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 95.63%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL OPERATIVO" con el 89.85%.



PROPUESTAS

NIVEL ESTRATEGICO

AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ Continuar dándole seguimiento al Programa de CI y gestionar mejoras en las debilidades detectadas así como su debido seguimiento
- ✓ Seguir anegándonos a la normatividad y actualizaciones en materia anticorrupción.
- ✓ Es urgente ampliar estructura para atender todos los aspectos relacionados a la administración y a la normatividad aplicable.
- ✓ Toda implementación es mejorable; es importante continuar con los trabajos realizados en materia de CI

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- ✓ Seguir trabajando en la materia y buscar posibilidad de mejorar en ese aspecto.

NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ Promover e implementar controles en cada area, todo proceso es mejorable
- ✓ Se trabajara con la nueva administracion para mejorar lo existente y mejorar las debilidades detectadas
- ✓ Falta una evaluacion periodica al personal y una promocion de incentivos al personal, todo es mejorable en esta nueva administracion
- ✓ En prestaciones de bienes y servicios hay que mejorar aspectos como vigilar el cumplimiento de las responsabilidades y mejorar en conjunto
- ✓ Se trabajará en conjunto para poder realizar dichas mejoras.
- ✓ Trabajaremos en conjunto todos los integrantes de los organismos para encontrar las acciones de mejora del programa.
- ✓ Fomentar la transparencia y promover la participacion y trabajo en conjunto con la nueva administracion
- ✓ Se va a trabajar en mejorar para encontrar áreas de oportunidad en conjunto con las personas involucradas
- ✓ Se trabajara en conjunto con la nueva administración para detectar areas de oportunidad y mejora en este sentido.
- ✓ Falta una evaluación del personal.
- ✓ Mejora de incentivos del personal.
- ✓ Se trabajará en conjunto para promover acciones.
- ✓ Es necesario mejorar la estructura del Organismo, en atención a que todo es mejorable.
- ✓ Todo es mejorable; considero que hace falta la evaluación de Competencia Profesional y la parte de incentivos.
- ✓ Todo es mejorable; así que se seguirá la mejora continua de los programas establecidos.
- ✓ Se trabajará en conjunto con la nueva administración para mejorar lo ya existente y procurar fortalecer las debilidades detectadas posteriores a la evaluación.
- ✓ Toda es mejorable; así que nos coordinaremos con la nueva administración para proponer acciones de mejora en lo ya trabajado.



ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- ✓ Seguir en coordinación con las mesas de trabajo para la identificación de nuevos riesgos.
- ✓ Considerar que la nueva administración trae propuestas de unificar el Organismo y la DGT con el fin de hacer la prestación de un servicio transversal.
- ✓ seguir con el enfoque de cuidar todo aspecto que genere riesgo, trabajando coordinadamente en vigilar y supervisar acciones
- ✓ en coordinación con mesa de trabajo
- ✓ promover la transparencia y controles al otorgar recursos a través de subsidios
- ✓ seguir trabajando en conjunto con todos los cambios, facilitando la información y acuerdos
- ✓ Ninguna, por ser una estructura pequeña todos trabajamos en conjunto de una manera excelente.
- ✓ Seguir en busca de la mejora continua en relación al cuidado en los actos de corrupción y manejo de los recursos.
- ✓ La creación del Instituto del Transporte
- ✓ Seguir en coordinación con las mesas de trabajo para detectar riesgos
- ✓ Se trabajará en conjunto para mitigar dichas acciones
- ✓ Trabajar de la mano para promover el cambio positivo

ACTIVIDADES DE CONTROL

- ✓ Trabajar todos para implementación
- ✓ los controles y políticas son vigilados en enlaces donde se atienden los informes de riesgos
- ✓ trabajar en coordinación para mejorar conforme a normatividad
- ✓ seguir con el cumplimiento en el programa
- ✓ Ir de la mano con dichos herramientas
- ✓ Trabajar de la mano para mejora

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- ✓ Trabajar de la mano con el personal
- ✓ Tarea de todos para implementar dichas herramientas
- ✓ Seguir trabajando con el enfoque de austeridad y transparencia proactiva, detectando e informando cualquier aspecto de riesgo
- ✓ Llevar estricto control con el manejo y llenado de la información completa, oportuna y accesible
- ✓ Seguir trabajando en coordinación para fortalecer y mejorar en general
- ✓ Impulsar a que la gente externa utilice los buzones de sugerencias y líneas de atención para mejora del servicio

SUPERVISIÓN

- ✓ Promover y capacitar a todo el personal, apoyando para garantizar el cumplimiento de sus funciones
- ✓ Se trabaja coordinadamente en implementación de controles para su mejor funcionamiento
- ✓ Incorporar evaluaciones independientes para supervisar el diseño y la eficacia operativa del Control Interno



NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ Evaluar oficialmente la carga sobre el personal y la ayuda que se le está prestando para cumplir con sus responsabilidades, ya que actualmente se hace, pero no queda un registro oficial como tal.
- ✓ EVALUACION AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
- ✓ Evaluar las presiones
- ✓ APLICAR ENCUESTAS PERSONALES O EVALUACIONES
- ✓ Realizar evaluaciones de desempeño, el responsable sería cada titular de unidad administrativa.
- ✓ FALTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
- ✓ Difusion
- ✓ SE APOYA PARA ACTUALIZAR EL SISTEMA INTERGOB, CON PERSONAL DE CAJAS DEL CENTRO DE CREDENCIALIZACIÓN HERMOSILLO (NOHELIA MIRANDA)
- ✓ Percepción Individual
- ✓ una mejor evaluación de mejora del desempeño.
- ✓ Que se realice la petición formalmente, mediante escrito para poder tener evidencia.
- ✓ Difusión

COMENTARIOS

NIVEL ESTRATEGICO

NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

Se sugiere ampliar estructura con el fin de darle una mayor atención y mejorar los programas implementados por ende mejorar el componente.

NIVEL OPERATIVO

RECOMENDACIONES

NIVEL ESTRATEGICO

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

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

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

FONDO ESTATAL PARA LA MODERNIZACIÓN DEL TRANSPORTE

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	9.65 Pts.	31.72 Pts.	44.83 Pts.	86.21 %
EJERCER LA RESPONSABILIDAD DE VIGILANCIA	31.11 Pts.	66.67 Pts.	0.0 Pts.	97.78 %
ESTABLECER LA ESTRUCTURA, RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	2.35 Pts.	47.06 Pts.	41.17 Pts.	90.59 %
DEMOSTRAR COMPROMISO CON LA COMPETENCIA PROFESIONAL	0.0 Pts.	24.0 Pts.	54.0 Pts.	78.0 %
ESTABLECER UNA ESTRUCTURA PARA EL REFORZAMIENTO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS	11.11 Pts.	46.67 Pts.	21.11 Pts.	78.89 %
Total				86.29%
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.	27.27 Pts.	60.0 Pts.	96.36 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER A LOS RIESGOS	15.79 Pts.	47.37 Pts.	36.84 Pts.	100.0 %
CONSIDERAR EL RIESGO DE CORRUPCIÓN	13.53 Pts.	42.35 Pts.	28.23 Pts.	84.12 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER AL CAMBIO	4.76 Pts.	28.57 Pts.	62.86 Pts.	96.19 %
Total				94.17%
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.	29.03 Pts.	62.58 Pts.	94.84 %
DISEÑAR ACTIVIDADES PARA LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN	2.44 Pts.	29.27 Pts.	65.85 Pts.	97.56 %
IMPLEMENTAR ACTIVIDADES DE CONTROL	0.0 Pts.	30.0 Pts.	69.0 Pts.	99.0 %
Total				97.13%
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.	30.0 Pts.	70.0 Pts.	100.0 %
COMUNICAR INTERNAMENTE	8.33 Pts.	31.67 Pts.	56.67 Pts.	96.67 %
COMUNICAR EXTERNAMENTE	18.18 Pts.	74.55 Pts.	0.0 Pts.	92.73 %
Total				96.47%
SUPERVISIÓN	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
REALIZAR ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	17.39 Pts.	50.43 Pts.	16.52 Pts.	84.35 %
EVALUAR PROBLEMAS Y CORREGIR LAS DEFICIENCIAS	11.11 Pts.	50.0 Pts.	33.33 Pts.	94.44 %
Total				89.4%