



Gobierno del
Estado de Sonora

Secretaría de la
Contraloría General

Secretaría
del Trabajo

INFORME DE RESULTADOS AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

SECRETARÍA DEL TRABAJO

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	



SECRETARIA DE TRABAJO

INFORME DE AUTO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

La evaluación del Control Interno efectuada al (a) SECRETARIA DE TRABAJO se realizó el día 11 de Noviembre de 2020 a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de 32 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) SECRETARIA DE TRABAJO (SECRETARIA DE TRABAJO) 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) SECRETARIA DE TRABAJO (SECRETARIA DE TRABAJO), 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) SECRETARIA DE TRABAJO 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.

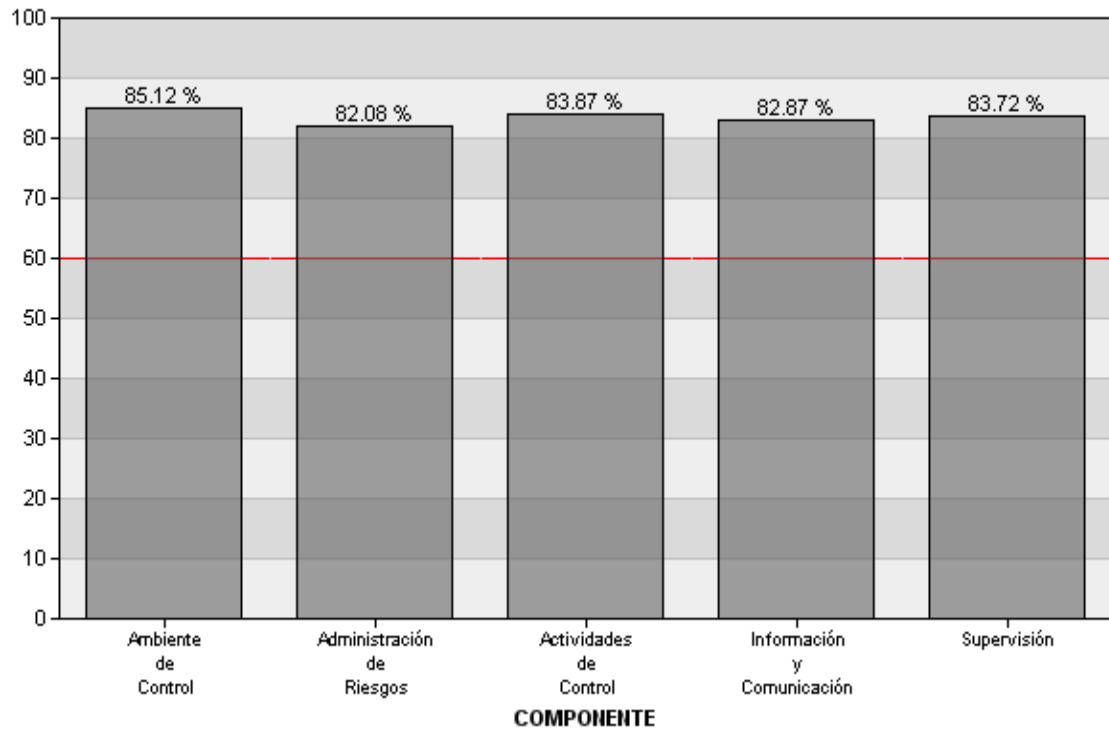
Los comentarios y propuestas de mejora presentadas se realizaron en forma directa por los participantes del (a) SECRETARIA DE TRABAJO. Las calificaciones obtenidas, las propuestas de mejora y recomendaciones son importantes para actualizar y mejorar el diseño, la aplicación y el funcionamiento del control interno del (a) SECRETARIA DE TRABAJO 2020, 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) SECRETARIA DE TRABAJO, corresponden a 32 Autoevaluaciones realizadas por Servidores Públicos a Nivel (es) NIVEL ESTRATEGICO, NIVEL DIRECTIVO y NIVEL OPERATIVO.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	85.12 %	Muy Buena
Administración de Riesgos	82.08 %	Muy Buena
Actividades de Control	83.87 %	Muy Buena
Información y Comunicación	82.87 %	Muy Buena
Supervisión	83.72 %	Muy Buena
TOTAL	83.53 %	Muy Buena



La calificación global del (la) SECRETARIA DE TRABAJO (SECRETARIA DE TRABAJO) se valoró con 83.53 % calificado como "Muy Buena", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

El componente Ambiente de control (Más Alto) fue calificado como "Muy Buena" y representa el 85.12% de la valoración. Por otro lado, el componente Administración de riesgos (Más Bajo) fue calificado como "Muy Buena" y representa el 82.08%. Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

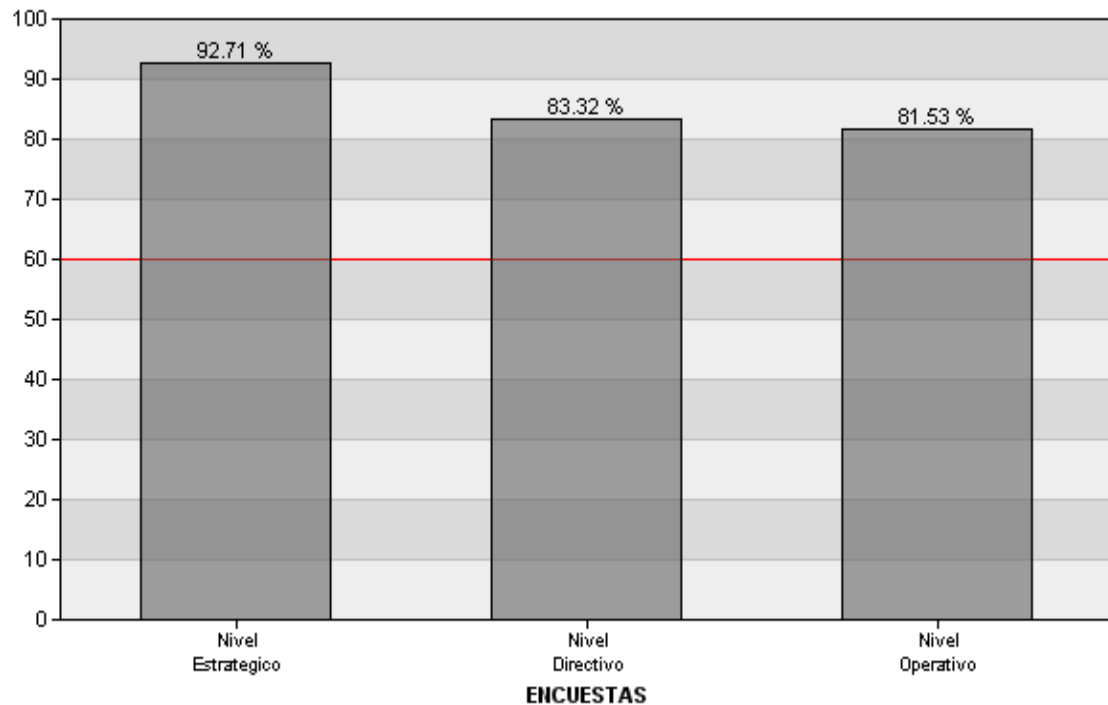
B. RESULTADOS POR PRINCIPIO DE CONTROL

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	85.12 %	Muy Buena
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	85.84 %	Muy Buena
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	88.39 %	Muy Buena
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	88.89 %	Muy Buena
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	80.0 %	Muy Buena
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	82.46 %	Muy Buena
Administración de riesgos	82.08 %	Muy Buena
6 Definir objetivos	83.75 %	Muy Buena
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	82.0 %	Muy Buena
8 Considerar el riesgo de corrupción	79.62 %	Aceptable
9 Identificar, analizar y responder al cambio	82.95 %	Muy Buena
Actividades de control	83.87 %	Muy Buena



10 Diseñar actividades de control	82.22 %	Muy Buena
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	83.53 %	Muy Buena
12 Implementar actividades de control	85.86 %	Muy Buena
Información y comunicación	82.87 %	Muy Buena
13 Usar información de calidad	81.15 %	Muy Buena
14 Comunicar internamente	83.36 %	Muy Buena
15 Comunicar externamente	84.1 %	Muy Buena
Supervisión	83.72 %	Muy Buena
16 Realizar actividades de supervisión	85.68 %	Muy Buena
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	81.75 %	Muy Buena
Total	83.53 %	Muy Buena

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 92.71%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL OPERATIVO" con el 81.53%.



PROPUESTAS

NIVEL ESTRATEGICO

AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ Ningna

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- ✓ Ningnuna

NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ Si existen
- ✓ No aplica
- ✓ No aplica
- ✓ No aplica
- ✓ No aplica
- ✓ No aplica
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen
- ✓ Sin propuestas
- ✓ Mas cursos relacionados al tema, comité de integridad
- ✓ Si existen
- ✓ [Http://trabajo.sonora.gob.mx/](http://trabajo.sonora.gob.mx/)
- ✓ Si existen
- ✓ Seguir con los cursos virtuales que nos daban para mejoras del personal
- ✓ Dar mas cursos a los empleados
- ✓ Sin propuestas
- ✓ Sin propuestas
- ✓ No se
- ✓ [Http://trabajo.sonora.gob.mx/](http://trabajo.sonora.gob.mx/)
- ✓ [Http://trabajo.sonora.gob.mx/](http://trabajo.sonora.gob.mx/)
- ✓ [Http://trabajo.sonora.gob.mx/](http://trabajo.sonora.gob.mx/)
- ✓ [Http://trabajo.sonora.gob.mx/](http://trabajo.sonora.gob.mx/)

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- ✓ No aplica
- ✓ Más participación por parte de las áreas administrativas.
- ✓ Más compromiso de todas las áreas, todas las direcciones de la secretaría
- ✓ No aplica
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen



- ✓ Si existen
- ✓ Sin propuestas
- ✓ Sin propuestas
- ✓ Sin propuestas
- ✓ Sin propuestas
- ✓ No aplica
- ✓ No aplica

ACTIVIDADES DE CONTROL

- ✓ Sin propuestas
- ✓ Sin propuestas
- ✓ Sin propuestas
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- ✓ Sin propuestas
- ✓ Si existen
- ✓ Sin propuestas
- ✓ Sin propuestas
- ✓ Ninguno
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen

SUPERVISIÓN

- ✓ Sin propuestas
- ✓ Si existen
- ✓ Sin propuestas
- ✓ Si existen

NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ Si existen
- ✓ Acciones de mejora durante la pandemia, para evitar los contagios, atención al público por correo electrónico, eventos zoom, ferias de empleo, reclutamientos, talleres para buscadores de empleo.
- ✓ Capacitación
- ✓ Se ha solicitado apoyo para mejorar el resto del personal
- ✓ Propuesta mejoras de equipos de trabajo, computadoras, impresoras, etc.
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen



- ✓ Mejora continua
- ✓ Mejora continua
- ✓ Integrar a mas personal de diferentes areas al comite de integridad
- ✓ El comite de integridad tenga mas integrantes
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen
- ✓ Nada
- ✓ Ningna
- ✓ Mejorar siel
- ✓ Mejorar las condicione de trabajo, equipos, etc
- ✓ Dar a conocer el perfil de los directivos, que los directivos coolaboren con el personal
- ✓ Evaluar las cargas de trabajo en los diferentes departamentos
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- ✓ No son cuantificables los objetivos institucionales a nivel de confianza, ética, etc.
- ✓ Nunguna
- ✓ Mantener comunicacion constante
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen
- ✓ Si existe
- ✓ Niguna
- ✓ No se toman en cuenta las pocas encuestas de percepción de corrupción/fraude/etc que a denunciado la ciudadanía, o no se a notado ningún cambio.
- ✓ A veces se avisa de cambios en forma de "circular" puesta en areas comunes.
- ✓ No se siguen los protocolos en todas las áreas, no se toman en cuenta los riesgos por falta de equipo.
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen

ACTIVIDADES DE CONTROL

- ✓ Si existen
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen
- ✓ Na
- ✓ Na
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen



- ✓ Es difícil de sustituir componentes indispensables para el uso del equipo, se sustituyen por componentes genéricos
- ✓ Si existen

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- ✓ Si existen
- ✓ Si existen
- ✓ Na
- ✓ No hay comunicación entre los diferentes niveles
- ✓ Ninguna
- ✓ Ninguna
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen

SUPERVISIÓN

- ✓ Si existen
- ✓ Si existen
- ✓ Ninguna
- ✓ Son pocas las autoevaluaciones, y no se toman acciones para llevar a cabo soluciones.
- ✓ El personal se encuentra acostumbrado las faltas de los niveles superiores, como dentro de cada departamento.
- ✓ Si existen
- ✓ Si existen
- ✓ Ninguna

COMENTARIOS

NIVEL ESTRATEGICO

NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ De momento ninguna

NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ Se requiere mayor capacitación en las actividades que se realizan, en el área
- ✓ Ninguna en particular

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

SECRETARIA DE TRABAJO 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	10.11 Pts.	41.57 Pts.	34.15 Pts.	85.84 %
EJERCER LA RESPONSABILIDAD DE VIGILANCIA	29.03 Pts.	59.36 Pts.	0.0 Pts.	88.39 %
ESTABLECER LA ESTRUCTURA, RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	5.56 Pts.	54.82 Pts.	28.52 Pts.	88.89 %
DEMOSTRAR COMPROMISO CON LA COMPETENCIA PROFESIONAL	0.0 Pts.	32.41 Pts.	47.59 Pts.	80.0 %
ESTABLECER UNA ESTRUCTURA PARA EL REFORZAMIENTO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS	10.18 Pts.	49.47 Pts.	22.81 Pts.	82.46 %
Total				85.12%
ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DEFINIR OBJETIVOS	8.75 Pts.	30.0 Pts.	45.0 Pts.	83.75 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER A LOS RIESGOS	13.67 Pts.	44.67 Pts.	23.67 Pts.	82.0 %
CONSIDERAR EL RIESGO DE CORRUPCIÓN	11.13 Pts.	41.51 Pts.	26.98 Pts.	79.62 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER AL CAMBIO	4.92 Pts.	29.84 Pts.	48.2 Pts.	82.95 %
Total				82.08%
ACTIVIDADES DE CONTROL	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DISEÑAR ACTIVIDADES DE CONTROL	3.11 Pts.	29.56 Pts.	49.55 Pts.	82.22 %
DISEÑAR ACTIVIDADES PARA LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN	2.35 Pts.	30.08 Pts.	51.09 Pts.	83.53 %
IMPLEMENTAR ACTIVIDADES DE CONTROL	0.0 Pts.	33.79 Pts.	52.07 Pts.	85.86 %
Total				83.87%
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.	30.57 Pts.	50.57 Pts.	81.15 %
COMUNICAR INTERNAMENTE	7.66 Pts.	34.58 Pts.	41.12 Pts.	83.36 %
COMUNICAR EXTERNAMENTE	14.36 Pts.	69.74 Pts.	0.0 Pts.	84.1 %
Total				82.87%
SUPERVISIÓN	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
REALIZAR ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	15.41 Pts.	50.27 Pts.	20.0 Pts.	85.68 %
EVALUAR PROBLEMAS Y CORREGIR LAS DEFICIENCIAS	9.82 Pts.	47.02 Pts.	24.91 Pts.	81.75 %
Total				83.72%