

AUTOEVALUACIÓN SCI

2021



SECRETARÍA DE LA
**CONTRALORÍA
GENERAL**

GOBIERNO
DE **SONORA**

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN Y ENAJENACIÓN DE
BIENES DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

**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 | |





SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN Y ENAJENACIÓN DE BIENES DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA INFORME DE AUTO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

La evaluación del Control Interno efectuada al (a) Servicio de Administración y Enajenación de Bienes del Gobierno del Estado de Sonora (SAEBE) se realizó el día 24 de Noviembre de 2021 a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de 5 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) SAEBE 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) SAEBE, 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) SAEBE 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.

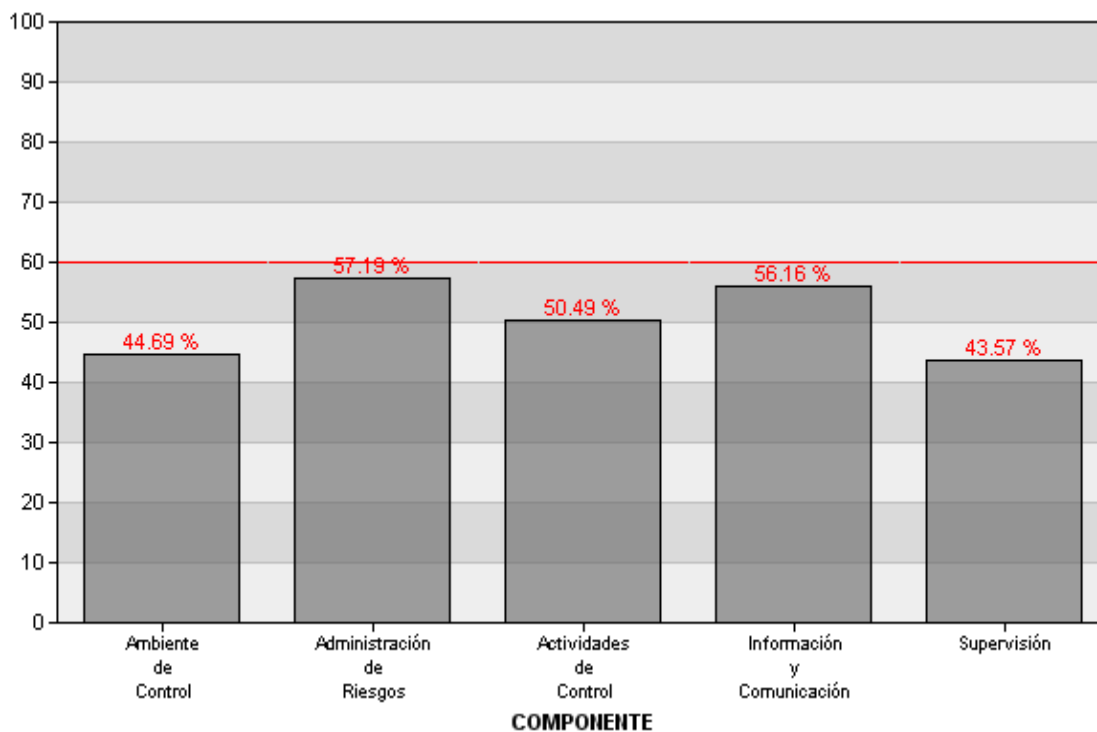
Los comentarios y propuestas de mejora presentadas se realizaron en forma directa por los participantes del (a) SAEBE. Las calificaciones obtenidas, las propuestas de mejora y recomendaciones son importantes para actualizar y mejorar el diseño, la aplicación y el funcionamiento del control interno del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

| Componente | Grado de Cumplimiento | Calificación |
|----------------------------|-----------------------|-------------------|
| Ambiente de Control | 44.69 % | Deficiente |
| Administración de Riesgos | 57.19 % | Deficiente |
| Actividades de Control | 50.49 % | Deficiente |
| Información y Comunicación | 56.16 % | Deficiente |
| Supervisión | 43.57 % | Deficiente |
| TOTAL | 50.42 % | Deficiente |



La calificación global del (la) SAEBE se valoró con 50.42 % calificado como "Deficiente", por debajo del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

El componente Administración de riesgos (Más Alto) fue calificado como "Deficiente" y representa el 57.19% de la valoración. Por otro lado, el componente Supervisión (Más Bajo) fue calificado como "Deficiente" y representa el 43.57%. Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

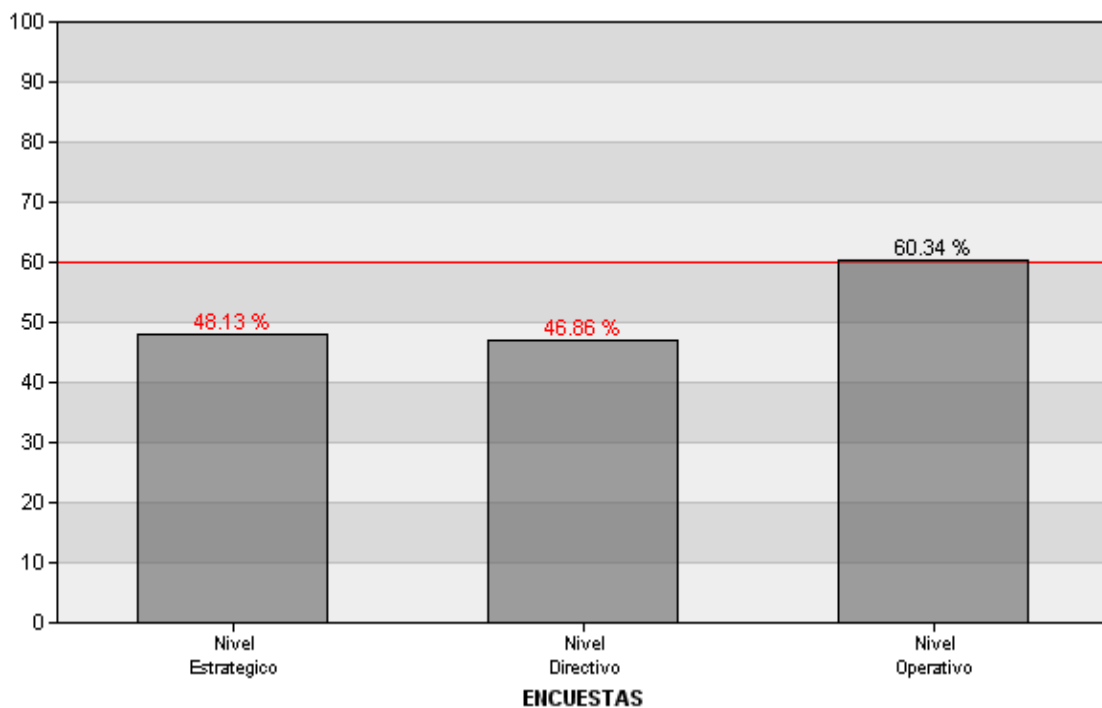
B. RESULTADOS POR PRINCIPIO DE CONTROL

| Componentes y Principios de Control | Grado de Cumplimiento | Calificación |
|--|-----------------------|-------------------|
| Ambiente de control | 44.69 % | Deficiente |
| 1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso | 62.67 % | Regular |
| 2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia | 48.57 % | Deficiente |
| 3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad | 42.22 % | Deficiente |
| 4 Demostrar compromiso con la competencia profesional | 30.0 % | Deficiente |
| 5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas | 40.0 % | Deficiente |
| Administración de riesgos | 57.19 % | Deficiente |
| 6 Definir objetivos | 64.0 % | Regular |
| 7 Identificar, analizar y responder a los riesgos | 49.09 % | Deficiente |
| 8 Considerar el riesgo de corrupción | 57.89 % | Deficiente |
| 9 Identificar, analizar y responder al cambio | 57.78 % | Deficiente |
| Actividades de control | 50.49 % | Deficiente |
| 10 Diseñar actividades de control | 56.92 % | Deficiente |
| 11 Diseñar actividades para los sistemas de información | 47.06 % | Deficiente |
| 12 Implementar actividades de control | 47.5 % | Deficiente |



| Información y comunicación | | 56.16 % | Deficiente |
|--|----------------|-------------------|-------------------|
| 13 Usar información de calidad | 58.33 % | Deficiente | |
| 14 Comunicar internamente | 57.65 % | Deficiente | |
| 15 Comunicar externamente | 52.5 % | Deficiente | |
| Supervisión | | 43.57 % | Deficiente |
| 16 Realizar actividades de supervisión | 37.14 % | Deficiente | |
| 17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias | 50.0 % | Deficiente | |
| Total | 50.42 % | Deficiente | |

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 60.34%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL DIRECTIVO" con el 46.86%.



PROPUESTAS

NIVEL ESTRATEGICO

AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.
- ✓ La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.
- ✓ La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.
- ✓ La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- ✓ La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.
- ✓ La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.
- ✓ La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.
- ✓ La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- ✓ La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.
- ✓ La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.



INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- ✓ La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.
- ✓ La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.

SUPERVISIÓN

- ✓ La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.
- ✓ La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.

NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ La propuesta de mejora sería contar con mas presupuesto, de esta manera contratar personal en áreas claves, con el objetivo de poder detectar de manera eficaz y oportuna las debilidades y deficiencias del organismo, por lo cual el director general sería el responsable de llevar a cabo la gestión de este proceso.
- ✓ La propuesta de mejora sería contar con mas presupuesto, de esta manera contratar personal en áreas claves, con el objetivo de poder dar seguimiento en el cumplimiento de Control Interno, por lo cual el director general sería el responsable de llevar a cabo la gestión de este proceso.
- ✓ La propuesta de mejora sería contar con mas presupuesto, de esta manera contratar personal en áreas claves, con el objetivo de poder fortalecer el sistema de control interno de la entidad, por lo cual el director general sería el responsable de llevar a cabo la gestión de este proceso.
- ✓ La propuesta de mejora sería, contar con mas presupuesto para contratación de personal así como servicios profesionales externos, el responsable de llevarla a cabo sería la Dirección General de la Entidad.
- ✓ La propuesta de mejora sería contar con mas presupuesto, de esta manera contratar personal en áreas claves, con el objetivo de poder tener una estructura organizacional mas solida , por lo cual el director general sería el responsable de llevar a cabo la gestión de este proceso.
- ✓ Se ha solicitado ampliación presupuestal para la partida 1000 y contratar personal que coadyuven aun eficiente proceso de administración de la entidad
- ✓ Coordinador general de administración
- ✓ Se ha solicitado amplificación de presupuesto para contratación de personal, que vaya encaminado a cumplir en tiempo y forma con el objetos de esta entidad
- ✓ Se ha solicitado la ampliación presupuestal en el capitulo 1000 para contratación de personal, que coadyuven a un eficiente proceso de administración
- ✓ Se ha solicitado ampliación presupuestal para la partida 1000 y 3000, para contratar personal y el numerario suficiente que coadyuven aun eficiente proceso de administración de la entidad

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- ✓ Se ha solicitado ampliación presupuestal para la partida 1000 y contratar personal que coadyuven aun eficiente proceso de administración de la entidad
- ✓ Se ha solicitado ampliación presupuestal para la partida 1000 y contratar personal que coadyuven aun eficiente proceso de administración de la entidad



- ✓ La propuesta es contar con mayor presupuesto para la contratación de personal, con el objetivo de dar cumplimiento de manera oportuna y eficaz al seguimiento de los cambios significativos en las condiciones internas y externas de puedan afectar a la entidad, el responsable de gestionar en este proceso sera el Director General.
- ✓ La propuesta de mejora sería contar con mas presupuesto, de esta manera contratar personal en áreas claves, con el objetivo de poder fortalecer la estructura organizacional y así evitar cualquier acto de corrupción.
- ✓ La propuesta de mejora sería contar con mas presupuesto, de esta manera contratar personal en áreas claves, con el objetivo de poder identificar y analizar riesgos de impacto que pudieran afectar a la entidad, por lo cual el director general sería el responsable de llevar a cabo la gestión de este proceso.
- ✓ La propuesta de mejora sería contar con mas presupuesto, de esta manera contratar personal en áreas claves, con el objetivo de dar seguimiento puntual a los objetivos institucionales, por lo cual el director general sería el responsable de llevar a cabo la gestión de este proceso.
- ✓ Se ha solicitado ampliación presupuestal para la partida 1000 y contratar personal que coadyuven aun eficiente proceso de administración de la entidad.
- ✓ Se ha solicitado ampliación presupuestal para la partida 1000 y contratar personal que coadyuven aun eficiente proceso de administración de la entidad

ACTIVIDADES DE CONTROL

- ✓ la propuesta es contar con mayor presupuesto para la contratación de personal, toda vez que la entidad no cuenta con personal de sistemas, dicho elemento ayudaría en el manejo, resguardo e implementación de sistemas de información.
- ✓ la propuesta es contar con mayor presupuesto para la contratación de personal, toda vez que la entidad fortalecería de manera importante su estructura organizacional y de esa manera llevar un oportuno control y seguimiento del sistema de control interno.
- ✓ la propuesta es contar con mas presupuesto para la contratación de personal, con el objeto de poder implementar actividades de control interno y que dichas actividades o procedimientos no recaigan en un solo elemento.
- ✓ se ha solicitado ampliación presupuestal para la partida 1000 y contratar personal que coadyuven aun eficiente proceso de administración de la entidad
- ✓ se ha solicitado ampliación presupuestal para la partida 1000 y contratar personal que coadyuven aun eficiente proceso de administración de la entidad
- ✓ se ha solicitado ampliación presupuestal para la partida 1000 y contratar personal que coadyuven aun eficiente proceso de administración de la entidad

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- ✓ Se ha solicitado ampliación presupuestal para la partida 1000 y contratar personal que coadyuven aun eficiente proceso de administración de la entidad
- ✓ La propuesta es contar con mayor presupuesto para la contratación de personal, toda vez que la entidad fortalecería su estructura organizacional y podría llevar un control oportuno y adecuado del sistema de control interno institucional.
- ✓ La propuesta es contar con mayor presupuesto para la contratación de personal, toda vez que la entidad fortalecería su estructura organizacional y podría llevar un control oportuno y adecuado del sistema de control interno institucional.
- ✓ La propuesta es contar con mayor presupuesto para la contratación de personal, toda vez que la entidad fortalecería su estructura organizacional y podría llevar un control oportuno y adecuado del sistema de control interno institucional.
- ✓ Se ha solicitado ampliación presupuestal para la partida 1000 y contratar personal que coadyuven aun eficiente proceso de administración de la entidad
- ✓ Se ha solicitado ampliación presupuestal para la partida 1000 y contratar personal que coadyuven aun eficiente proceso de administración de la entidad



SUPERVISIÓN

- ✓ La propuesta es contar con mayor presupuesto para la contratación de personal, toda vez que la entidad fortalecería su estructura organizacional y podría llevar un control oportuno y adecuado del sistema de control interno institucional.
- ✓ La propuesta es contar con mayor presupuesto para la contratación de personal, toda vez que la entidad fortalecería su estructura organizacional y podría llevar un control oportuno y adecuado del sistema de control interno institucional.
- ✓ Se ha solicitado ampliación presupuestal para la partida 1000 y contratar personal que coadyuven aun eficiente proceso de administración de la entidad
- ✓ Se ha solicitado ampliación presupuestal para la partida 1000 y contratar personal que coadyuven aun eficiente proceso de administración de la entidad

NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ Tener mas formalizado las reuniones de sesiones del Cocodi. Y en enlace administrativo estar mas al pendiente de fechas y entregas.
- ✓ Llevar control de dichos procedimientos y el responsable sería el Subdirector de Contabilidad.
- ✓ Contar con más presupuesto para la contratación en areas claves y dar seguimiento al cumplimiento del Cocodi.
- ✓ Que exista el personal adecuado para llevar esa área de responsabilidad y entregar en tiempo y forma.
- ✓ Que exista el personal adecuado para llevar esa evaluación
- ✓ Contar con mas presupuesto para la contratación en areas claves y dar seguimiento al cumplimiento del cocodi
- ✓ Tener mas formalizadas las reuniones del cocodi
- ✓ Llevar control

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- ✓ El de contabilidad las debe tener
- ✓ Responsable subdirector de contabilidad
- ✓ El subdirector de contabilidad debe contar con evidencia.
- ✓ Que los demas empleados como operativos estemos enterados, responsable Subdirector de Contabilidad.
- ✓ Exponerlas a los demás empleados, responsable Subdirector de Contabilidad.
- ✓ No tengo mejoras, responsable Coordinación GENERAL
- ✓ Responsable coordinación general
- ✓ El de contabilidad es el encargado

ACTIVIDADES DE CONTROL

- ✓ Subdirector de contabilidad.
- ✓ Capacitación de más personal para llevar a cabo esas actividades de control, el responsable Subdirector de Contabilidad.
- ✓ Contar con más personal para llevar actividades de control interno y mejorar el programa de Cocodi, ya que se está muy atrasado por falta de tiempo y personal. Responsable Subdirector de Contabilidad.
- ✓ El de contabilidad cuenta con todo
- ✓ El subdirector cuenta con el soporte
- ✓ El sub director de contabilidad cuenta con ello



INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- ✓ Tener una mejor comunicación interna.
- ✓ Responsable Subdirector de Contabilidad.
- ✓ El subdirector de contabilidad
- ✓ El sub director es el encargado

SUPERVISIÓN

- ✓ El subdirector es el encargado
- ✓ Responsable: coordinación general.
- ✓ Subdirector General y/o Coordinación General.
- ✓ El subdirector es el encargado

COMENTARIOS

NIVEL ESTRATEGICO

AMBIENTE DE CONTROL

La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.

ACTIVIDADES DE CONTROL

La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.

SUPERVISIÓN

La propuesta es solicitar ampliación presupuestal a la Secretaria de Hacienda Estatal para la partida 1000, para la contratación de personal, o en su defecto, presupuesto para la partida 3000 Servicios Generales para la contratación de personal externo, y de esa manera buscar el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.



NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

La entidad requiere contar con mas personal en diferentes áreas para llevar acabo un eficiente seguimiento en todo lo relacionado al Comité de Control Interno.

Falta de personal y recursos presupuestales para llevar un control adecuado de la administración de la entidad

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Se requiere contratación de personal Operativo y Directivo para poder generar una estructura organizacional solida, con el objeto de dar seguimiento eficaz, puntual y oportuno al Sistema de Control Interno del organismo.

ACTIVIDADES DE CONTROL

La propuesta es contar con mayor presupuesto para la contratación de personal, toda vez que la entidad fortalecería su estructura organizacional y podría llevar un control oportuno y adecuado del sistema de control interno institucional.

Esta entidad necesita de mayor personal asignado a diversas áreas , para un eficiente administración, se han solicitado en determinadas ocasiones sin resultados, lo que implica cargas de trabajo mas extensas y duplicidad de funciones

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La propuesta es contar con mayor presupuesto para la contratación de personal, toda vez que la entidad fortalecería su estructura organizacional y podría llevar un control oportuno y adecuado del sistema de control interno institucional.

SUPERVISIÓN

La propuesta es contar con mayor presupuesto para la contratación de personal, toda vez que la entidad fortalecería su estructura organizacional y podría llevar un control oportuno y adecuado del sistema de control interno institucional.

NIVEL OPERATIVO

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

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% |