



Gobierno del
Estado de Sonora

Secretaría de la
Contraloría General



INFORME DE RESULTADOS AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

INSTITUTO DE ACUACULTURA DEL ESTADO
DE SONORA

Subsecretaría de Desarrollo Administrativo y Tecnológico

Dirección de Sistemas de Control Interno Institucional

AUTOEVALUACIÓN SCI

2019

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	



INSTITUTO DE ACUACULTURA DEL ESTADO DE SONORA

INFORME DE AUTO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

La evaluación del Control Interno efectuada al (a) INSTITUTO DE ACUACULTURA DEL ESTADO DE SONORA se realizó el día 25 de Septiembre de 2019 a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de 12 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) INSTITUTO DE ACUACULTURA DEL ESTADO DE SONORA (IAES) 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) INSTITUTO DE ACUACULTURA DEL ESTADO DE SONORA (IAES), se consideraron las actividades desarrolladas durante el periodo comprendido de Enero a Diciembre 2019 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) IAES 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.

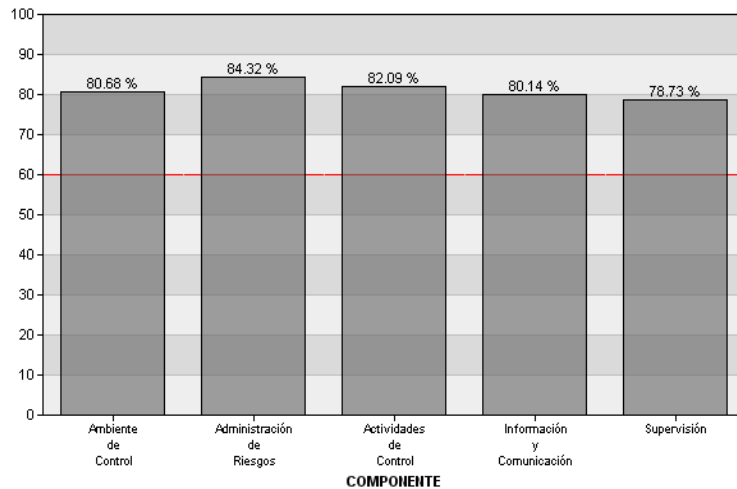
Los comentarios y propuestas de mejora presentadas se realizaron en forma directa por los participantes del (a) IAES. Las calificaciones obtenidas, las propuestas de mejora y recomendaciones son importantes para actualizar y mejorar el diseño, la aplicación y el funcionamiento del control interno del (a) IAES, 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) IAES, corresponden a 12 Autoevaluaciones realizadas por Servidores Públicos a Nivel (es) NIVEL ESTRATEGICO, NIVEL DIRECTIVO y NIVEL OPERATIVO.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	80.68 %	Muy Buena
Administración de Riesgos	84.32 %	Muy Buena
Actividades de Control	82.09 %	Muy Buena
Información y Comunicación	80.14 %	Muy Buena
Supervisión	78.73 %	Aceptable
TOTAL	81.19 %	Muy Buena



La calificación global del (la) INSTITUTO DE ACUACULTURA DEL ESTADO DE SONORA (IAES) se valoró con 81.19 % calificado como "Muy Buena", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

El componente Administración de riesgos (Más Alto) fue calificado como "Muy Buena" y representa el 84.32% de la valoración. Por otro lado, el componente Supervisión (Más Bajo) fue calificado como "Aceptable" y representa el 78.73%. Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

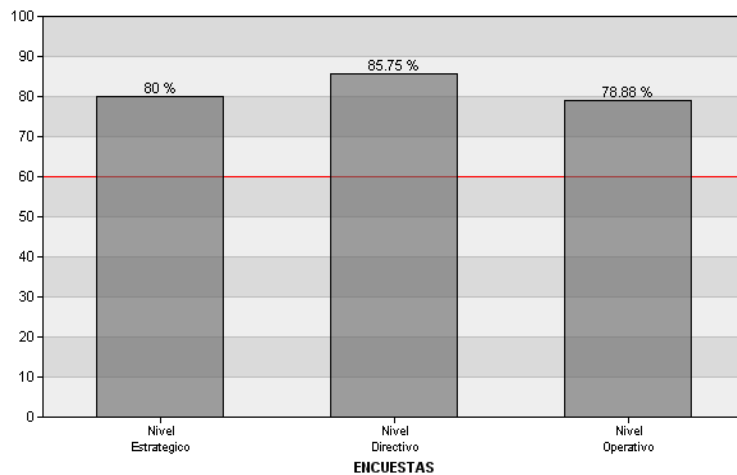
B. RESULTADOS POR PRINCIPIO DE CONTROL

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	80.68 %	Muy Buena
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	85.81 %	Muy Buena
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	84.44 %	Muy Buena
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	85.56 %	Muy Buena
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	71.82 %	Aceptable
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	75.79 %	Aceptable
Administración de riesgos	84.32 %	Muy Buena
6 Definir objetivos	85.0 %	Muy Buena
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	82.0 %	Muy Buena
8 Considerar el riesgo de corrupción	83.33 %	Muy Buena
9 Identificar, analizar y responder al cambio	86.96 %	Muy Buena



Actividades de control	82.09 %	Muy Buena
10 Diseñar actividades de control	81.76 %	Muy Buena
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	81.78 %	Muy Buena
12 Implementar actividades de control	82.73 %	Muy Buena
Información y comunicación	80.14 %	Muy Buena
13 Usar información de calidad	79.39 %	Aceptable
14 Comunicar internamente	81.03 %	Muy Buena
15 Comunicar externamente	80.0 %	Muy Buena
Supervisión	78.73 %	Aceptable
16 Realizar actividades de supervisión	81.67 %	Muy Buena
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	75.79 %	Aceptable
Total	81.19 %	Muy Buena

C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD



El nivel de responsabilidad valorado con mayor grado de cumplimiento fue el "NIVEL DIRECTIVO" con el 85.75%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL OPERATIVO" con el 78.88%.

PROPUESTAS

NIVEL ESTRATEGICO

AMBIENTE DE CONTROL

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

ACTIVIDADES DE CONTROL



INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

SUPERVISIÓN

NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

ACTIVIDADES DE CONTROL

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

SUPERVISIÓN

NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- ✓ Se puede mejorar con reuniones mensuales de cada departamento
- ✓ Reuniones mensuales de evaluación y seguimiento para factores de riesgo
- ✓ Reuniones mensuales de evaluación y seguimiento
- ✓ Reuniones mensuales de seguimiento y evaluación
- ✓ Se tienen propuestas de mejoras desafortunadamente si no se acompañan con presupuesto quedan en planes que no se llevan a cabo

ACTIVIDADES DE CONTROL

- ✓ Reuniones mensuales en cada área
- ✓ Reuniones mensuales por área
- ✓ Se puede mejorar con reuniones mensuales de seguimiento y evaluación

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- ✓ Reuniones mensuales
- ✓ Reuniones mensuales de seguimiento y evaluación
- ✓ Se realizan reuniones constantes.



SUPERVISIÓN

- ✓ Elaborar reportes donde el personal pueda manifestar las faltas al control interno.
- ✓ Reuniones mensuales

COMENTARIOS

NIVEL ESTRATEGICO

NIVEL DIRECTIVO

NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- ✓ Creo que el mecanismo apenas inicia y es pronto para una evaluación objetiva. Si de verdad se quiere implementarse y que sea exitoso deberá de tener continuidad en los siguientes meses.
- ✓ Establecer y dar a conocer la metodología para que se realice una evaluación con fines reales de asenso y promoción

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- ✓ En general se puede mejorar con reuniones mensuales encabezada por cada director de área

ACTIVIDADES DE CONTROL

- ✓ Mismos comentario que anteriores componentes
- ✓ Se debe analizar los perfiles de los que integran el cocodi

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- ✓ Mismo comentario que componentes anteriores

SUPERVISIÓN

- ✓ Mismo comentario que en anteriores componentes
- ✓ Establecer reportes donde el personal manifiesta las faltas al control interno para que la administración actúe en consecuencia.



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.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ 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

INSTITUTO DE ACUACULTURA DEL ESTADO DE SONORA

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	7.74 Pts.	33.55 Pts.	44.52 Pts.	85.81 %
EJERCER LA RESPONSABILIDAD DE VIGILANCIA	26.67 Pts.	57.78 Pts.	0.0 Pts.	84.44 %
ESTABLECER LA ESTRUCTURA, RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	4.44 Pts.	42.22 Pts.	38.89 Pts.	85.56 %
DEMOSTRAR COMPROMISO CON LA COMPETENCIA PROFESIONAL	0.0 Pts.	23.64 Pts.	48.18 Pts.	71.82 %
ESTABLECER UNA ESTRUCTURA PARA EL REFORZAMIENTO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS	8.42 Pts.	37.9 Pts.	29.48 Pts.	75.79 %
Total				80.68%
ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DEFINIR OBJETIVOS	6.67 Pts.	23.33 Pts.	55.0 Pts.	85.0 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER A LOS RIESGOS	12.0 Pts.	41.0 Pts.	29.0 Pts.	82.0 %
CONSIDERAR EL RIESGO DE CORRUPCIÓN	11.11 Pts.	36.67 Pts.	35.56 Pts.	83.33 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER AL CAMBIO	3.48 Pts.	24.35 Pts.	59.13 Pts.	86.96 %
Total				84.32%
ACTIVIDADES DE CONTROL	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DISEÑAR ACTIVIDADES DE CONTROL	2.35 Pts.	24.12 Pts.	55.3 Pts.	81.76 %
DISEÑAR ACTIVIDADES PARA LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1.78 Pts.	23.56 Pts.	56.44 Pts.	81.78 %
IMPLEMENTAR ACTIVIDADES DE CONTROL	0.0 Pts.	22.73 Pts.	60.0 Pts.	82.73 %
Total				82.09%
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.	20.0 Pts.	59.4 Pts.	79.39 %
COMUNICAR INTERNAMENTE	6.15 Pts.	26.67 Pts.	48.2 Pts.	81.03 %
COMUNICAR EXTERNAMENTE	14.55 Pts.	65.46 Pts.	0.0 Pts.	80.0 %
Total				80.14%
SUPERVISIÓN	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
REALIZAR ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	13.33 Pts.	43.33 Pts.	25.0 Pts.	81.67 %
EVALUAR PROBLEMAS Y CORREGIR LAS DEFICIENCIAS	8.42 Pts.	38.95 Pts.	28.42 Pts.	75.79 %
Total				78.73%