



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

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	



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 04 de Diciembre de 2020 a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de 23 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 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, 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) 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.

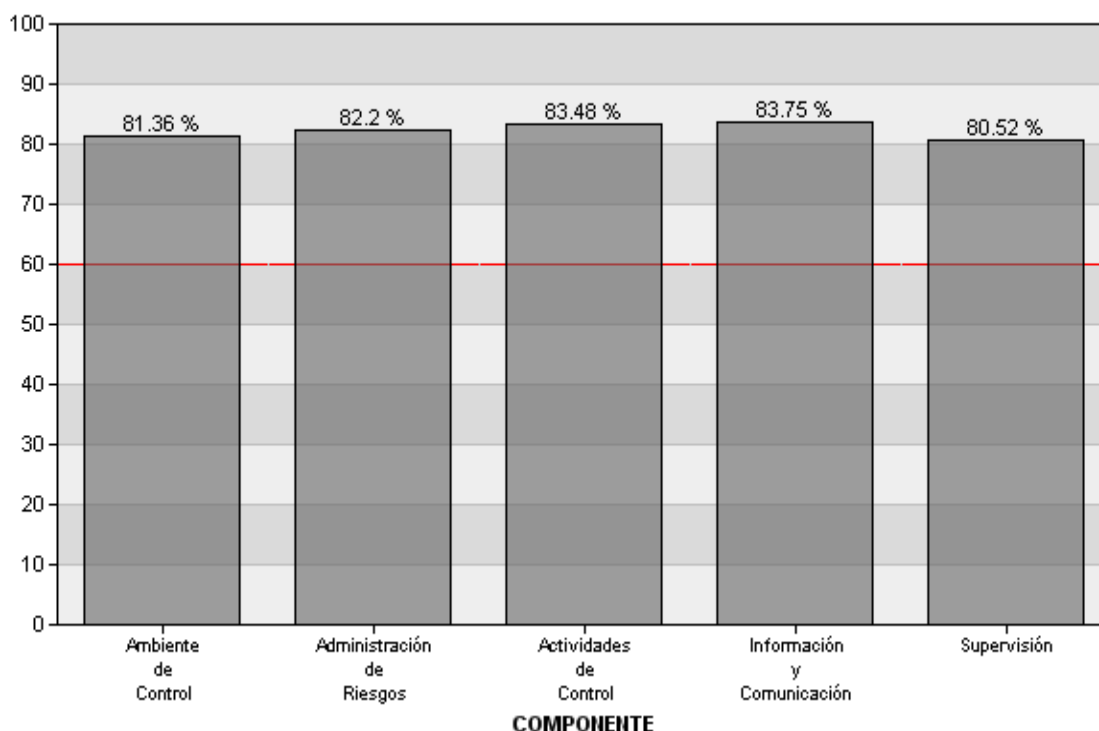
Los comentarios y propuestas de mejora presentadas se realizaron en forma directa por los participantes del (a) IAES. Las calificaciones obtenidas, las propuestas de mejora y recomendaciones son importantes para actualizar y mejorar el diseño, la aplicación y el funcionamiento del control interno del (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 23 Autoevaluaciones realizadas por Servidores Públicos a Nivel (es) NIVEL ESTRATEGICO, NIVEL DIRECTIVO y NIVEL OPERATIVO.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	81.36 %	Muy Buena
Administración de Riesgos	82.2 %	Muy Buena
Actividades de Control	83.48 %	Muy Buena
Información y Comunicación	83.75 %	Muy Buena
Supervisión	80.52 %	Muy Buena
TOTAL	82.26 %	Muy Buena



La calificación global del (la) INSTITUTO DE ACUACULTURA DEL ESTADO DE SONORA se valoró con 82.26 % calificado como "Muy Buena", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

El componente Información y comunicación (Más Alto) fue calificado como "Muy Buena" y representa el 83.75% de la valoración. Por otro lado, el componente Supervisión (Más Bajo) fue calificado como "Muy Buena" y representa el 80.52%. Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

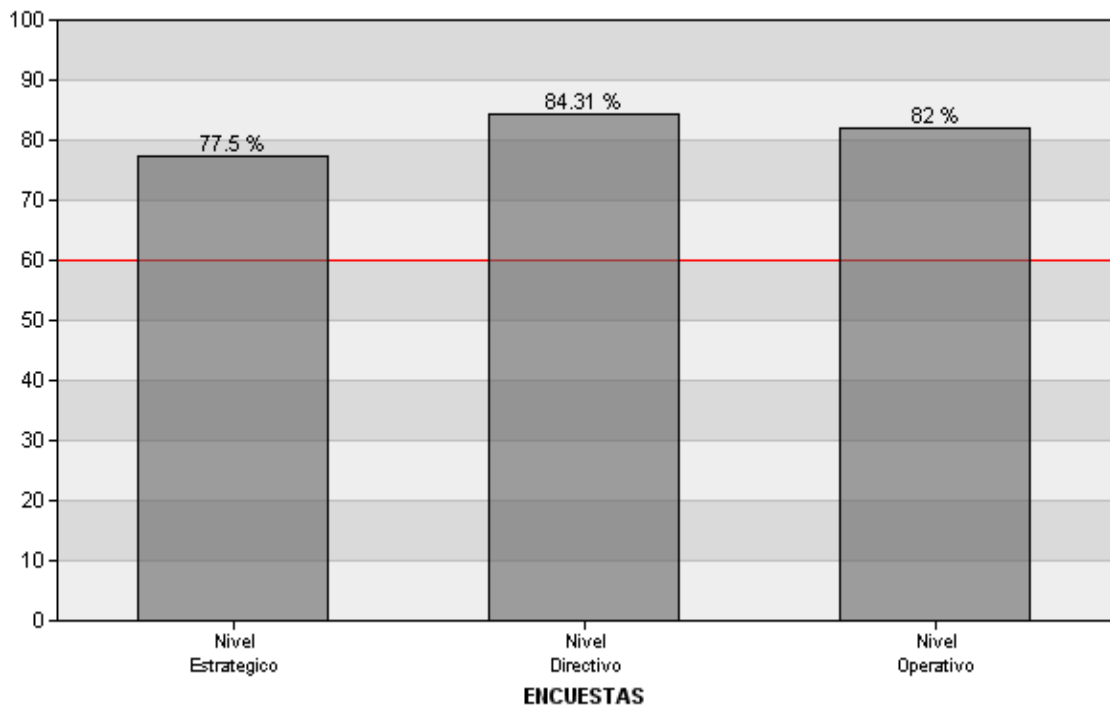
B. RESULTADOS POR PRINCIPIO DE CONTROL

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	81.36 %	Muy Buena
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	84.91 %	Muy Buena
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	84.44 %	Muy Buena
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	83.45 %	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	74.0 %	Aceptable
Administración de riesgos	82.2 %	Muy Buena
6 Definir objetivos	86.09 %	Muy Buena
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	79.35 %	Aceptable
8 Considerar el riesgo de corrupción	80.69 %	Muy Buena
9 Identificar, analizar y responder al cambio	82.67 %	Muy Buena
Actividades de control	83.48 %	Muy Buena
10 Diseñar actividades de control	83.88 %	Muy Buena
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	82.92 %	Muy Buena
12 Implementar actividades de control	83.64 %	Muy Buena



Información y comunicación	83.75 %	Muy Buena
13 Usar información de calidad	83.03 %	Muy Buena
14 Comunicar internamente	82.78 %	Muy Buena
15 Comunicar externamente	85.45 %	Muy Buena
Supervisión	80.52 %	Muy Buena
16 Realizar actividades de supervisión	81.71 %	Muy Buena
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	79.33 %	Aceptable
Total	82.26 %	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 84.31%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL ESTRATEGICO" con el 77.5%.

PROPUESTAS

NIVEL ESTRATEGICO

AMBIENTE DE CONTROL

<http://transparencia.esonora.gob.mx/Sonora/Transparencia/Poder+Ejecutivo/Entidades/IAES/Histórico/Otra+Información/COCODI.htm>

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

<http://transparencia.esonora.gob.mx/Sonora/Transparencia/Poder+Ejecutivo/Entidades/IAES/Histórico/Otra+Información/COCODI.htm>



ACTIVIDADES DE CONTROL

<http://transparencia.esonora.gob.mx/Sonora/Transparencia/Poder+Ejecutivo/Entidades/IAES/Histórico/Otra+Información/COCODI.htm>

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

<http://transparencia.esonora.gob.mx/Sonora/Transparencia/Poder+Ejecutivo/Entidades/IAES/Histórico/Otra+Información/COCODI.htm>

SUPERVISIÓN

<http://transparencia.esonora.gob.mx/Sonora/Transparencia/Poder+Ejecutivo/Entidades/IAES/Histórico/Otra+Información/COCODI.htm>

NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

Se tienen bien definidas las responsabilidades, con base en la Estructura Organizacional.

Las capacitaciones constantes del Comité de Ética nos han servido para identificar los valores y principios que rigen nuestra Institución.

Por medio de capacitaciones donde cada encargado de area lo realiza

Se utiliza la plataforma de concentradora de adquisiciones

Realizar un programa para capacitacion y evaluacion aplicable periodicamente

Realizar una reunion semestral para actualizar y/o verificar los manuales.

Reunion de grupo para analizar la situacion presentada

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Sensibilizar y formar al servidor publico con conductas éticas

ACTIVIDADES DE CONTROL

Sin comentarios al respecto.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Sin comentarios al respecto.

SUPERVISIÓN

Sin comentarios al respecto

NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

Llevar a cabo en accion todo lo que no se nos ha impartido de cursos de legalidad.

<http://transparencia.esonora.gob.mx/Sonora/Transparencia/Poder+Ejecutivo/Entidades/IAES/Histórico/Otra+Información/COCODI.htm>

Que sigan impartiendo capacitaciones al personal en este tema

Seguir adelante con las actividades de sus programas

Hacer un plan de trabajo para evaluar las presiones y cargas de trabajo / dirección de administracion

<http://transparencia.esonora.gob.mx/Sonora/Transparencia/Poder+Ejecutivo/Entidades/IAES/Histórico/Otra+Información/CODIGO+DE+ETICA.htm>



<https://www.iaes.gob.mx/index.php?pag=informes-2020>

No hay incentivos

En ocasiones se realizan juntas y forman parte de las acciones del cocodi, los responsables de ejecutarlas son los directivos

Mayores Promociones de Escalafon al personal y capacitaciones continuas a todo el personal

Mayor comunicación con el personal sobre materia de integridad, valores eticos para que el personal puedan comprenderlo de una mejor manera

Mejor la comunicacion de estos aspectos con el personal

Mayor acercamiento al personal para su mayor comprendimiento

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

<http://transparencia.esonora.gob.mx/Sonora/Transparencia/Poder+Ejecutivo/Entidades/IAES/Hist%C3%B3rico/>

<http://transparencia.esonora.gob.mx/Sonora/Transparencia/Poder+Ejecutivo/Entidades/IAES/Histórico/Otra+Información/COCODI.htm>

Que se publique en entradas del personal

Que se comuniquen más seguido haciendo reuniones generales

ACTIVIDADES DE CONTROL

Que se actualicen los manuales de organización y procedimientos y la estructura orgánica

<http://transparencia.esonora.gob.mx/Sonora/Transparencia/Poder+Ejecutivo/Entidades/IAES/Histórico/Otra+Información/COCODI.htm>

<HTTPS://CONTRALORIA.SONORA.GOB.MX/DOCUMENTOS/COMITE-DE-DESARROLLO-TECNOLOGICO/DICTAMNES-TECNICOS/>

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

<http://transparencia.esonora.gob.mx/Sonora/Transparencia/Poder+Ejecutivo/Entidades/IAES/Histórico/Otra+Información/COCODI.htm>

SUPERVISIÓN

Se realice un formato de reporte del problema de control interno y que se propone para solucionarlo.

<http://transparencia.esonora.gob.mx/Sonora/Transparencia/Poder+Ejecutivo/Entidades/IAES/Histórico/Otra+Información/COCODI.htm>

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 periodicamente 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

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.



**RESUMEN DE RESULTADOS-MODELO ESTANDAR DE COTROL
INTERNO**
Autoevaluación: 02 de diciembre del 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	4.53 Pts.	18.49 Pts.	61.89 Pts.	84.91 %
EJERCER LA RESPONSABILIDAD DE VIGILANCIA	26.67 Pts.	57.78 Pts.	0.0 Pts.	84.44 %
ESTABLECER LA ESTRUCTURA, RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	2.76 Pts.	22.76 Pts.	57.93 Pts.	83.45 %
DEMOSTRAR COMPROMISO CON LA COMPETENCIA PROFESIONAL	0.0 Pts.	10.91 Pts.	69.09 Pts.	80.0 %
ESTABLECER UNA ESTRUCTURA PARA EL REFORZAMIENTO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS	5.33 Pts.	24.0 Pts.	44.67 Pts.	74.0 %
Total				81.36%
ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DEFINIR OBJETIVOS	3.48 Pts.	11.3 Pts.	71.3 Pts.	86.09 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER A LOS RIESGOS	7.74 Pts.	23.23 Pts.	48.39 Pts.	79.35 %
CONSIDERAR EL RIESGO DE CORRUPCIÓN	5.52 Pts.	22.42 Pts.	52.76 Pts.	80.69 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER AL CAMBIO	1.78 Pts.	11.56 Pts.	69.34 Pts.	82.67 %
Total				82.2%
ACTIVIDADES DE CONTROL	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DISEÑAR ACTIVIDADES DE CONTROL	1.19 Pts.	11.64 Pts.	71.05 Pts.	83.88 %
DISEÑAR ACTIVIDADES PARA LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN	0.9 Pts.	11.69 Pts.	70.34 Pts.	82.92 %
IMPLEMENTAR ACTIVIDADES DE CONTROL	0.0 Pts.	11.82 Pts.	71.81 Pts.	83.64 %
Total				83.48%
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.	11.82 Pts.	71.21 Pts.	83.03 %
COMUNICAR INTERNAMENTE	3.33 Pts.	14.44 Pts.	65.0 Pts.	82.78 %
COMUNICAR EXTERNAMENTE	14.55 Pts.	70.91 Pts.	0.0 Pts.	85.45 %
Total				83.75%
SUPERVISIÓN	NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL OPERATIVO	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
REALIZAR ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	9.14 Pts.	29.14 Pts.	43.43 Pts.	81.71 %
EVALUAR PROBLEMAS Y CORREGIR LAS DEFICIENCIAS	5.33 Pts.	26.0 Pts.	48.0 Pts.	79.33 %
Total				80.52%