



Gobierno del  
Estado de Sonora

Secretaría de la  
Contraloría General

**IMPULSOR**

Operadora de Proyectos Estratégicos  
del Estado de Sonora

## INFORME DE RESULTADOS AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

---

Fideicomiso Operadora de Proyectos  
Estratégicos 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

---

<b>Informe de Autoevaluación.....</b>	<b>A</b>
Informe Nivel Estratégico	
Informe Nivel Directivo	
Informe Nivel Operativo	
<b>Resumen de Resultados por Nivel de Responsabilidad...</b>	<b>B</b>
Resultados Nivel Estratégico	
Resultados Nivel Directivo	
Resultados Nivel Operativo	



## FIDEICOMISO OPERADORA DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS DEL ESTADO DE SONORA

### INFORME DE AUTO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

La evaluación del Control Interno efectuada al (a) FIDEICOMISO OPERADORA DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS DEL ESTADO DE SONORA se realizó el día 08 de Febrero de 2021 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) FIDEICOMISO OPERADORA DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS 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) FIDEICOMISO OPERADORA DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS DEL ESTADO DE SONORA, 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) IMPULSOR 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.

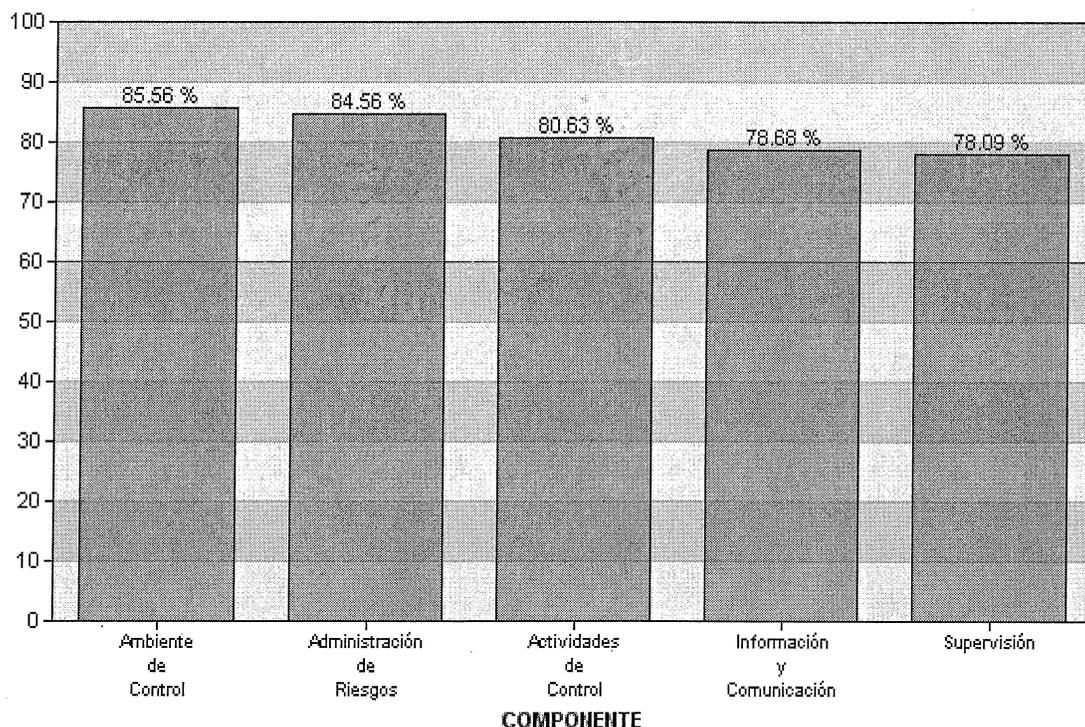
Los comentarios y propuestas de mejora presentadas se realizaron en forma directa por los participantes del (a) IMPULSOR. Las calificaciones obtenidas, las propuestas de mejora y recomendaciones son importantes para actualizar y mejorar el diseño, la aplicación y el funcionamiento del control interno del (a) IMPULSOR, 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) IMPULSOR, 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	85.56 %	Muy Buena
Administración de Riesgos	84.56 %	Muy Buena
Actividades de Control	80.63 %	Muy Buena
Información y Comunicación	78.68 %	Aceptable
Supervisión	78.09 %	Aceptable
<b>TOTAL</b>	<b>81.5 %</b>	<b>Muy Buena</b>



La calificación global del (la) FIDEICOMISO OPERADORA DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS DEL ESTADO DE SONORA se valoró con 81.5 % 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 85.56% de la valoración. Por otro lado, el componente Supervisión (Más Bajo) fue calificado como "Aceptable" y representa el 78.09%. Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

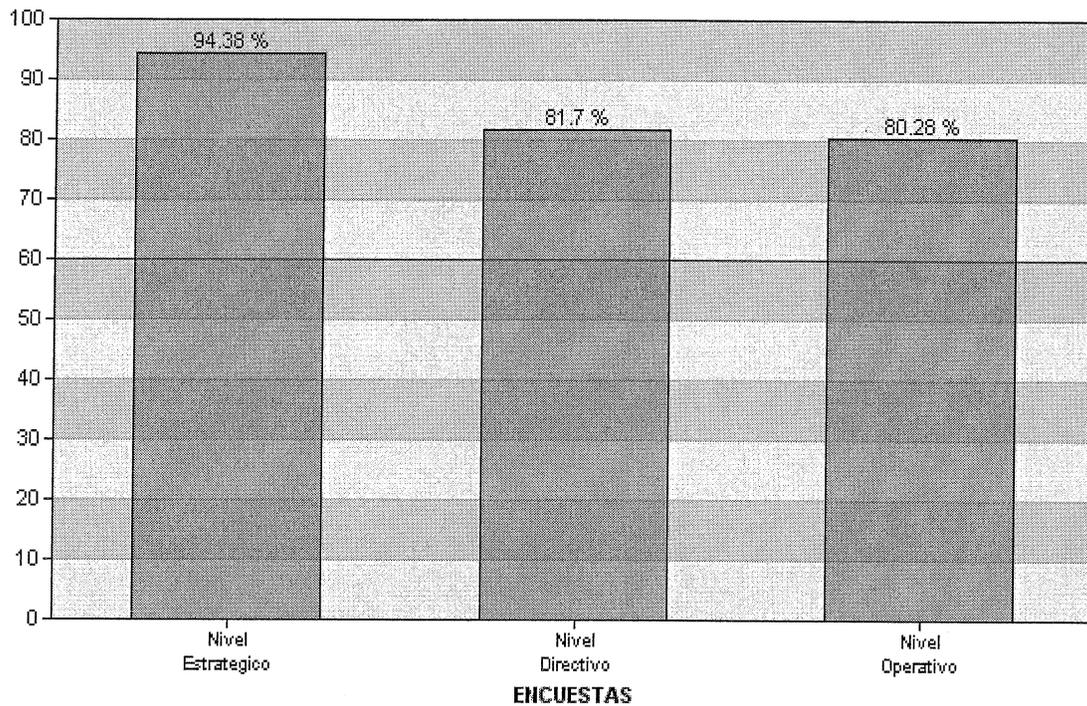
## B. RESULTADOS POR PRINCIPIO DE CONTROL

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
<b>Ambiente de control</b>	<b>85.56 %</b>	<b>Muy Buena</b>
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	89.73 %	Muy Buena
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	84.0 %	Muy Buena
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	87.5 %	Muy Buena
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	88.18 %	Muy Buena
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	78.4 %	Aceptable
<b>Administración de riesgos</b>	<b>84.56 %</b>	<b>Muy Buena</b>
6 Definir objetivos	86.67 %	Muy Buena
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	76.15 %	Aceptable
8 Considerar el riesgo de corrupción	88.44 %	Muy Buena
9 Identificar, analizar y responder al cambio	86.96 %	Muy Buena
<b>Actividades de control</b>	<b>80.63 %</b>	<b>Muy Buena</b>
10 Diseñar actividades de control	82.35 %	Muy Buena
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	80.44 %	Muy Buena
12 Implementar actividades de control	79.09 %	Aceptable



<b>Información y comunicación</b>	<b>78.68 %</b>	<b>Aceptable</b>
13 Usar información de calidad	71.52 %	Aceptable
14 Comunicar internamente	79.52 %	Aceptable
15 Comunicar externamente	85.0 %	Muy Buena
<b>Supervisión</b>	<b>78.09 %</b>	<b>Aceptable</b>
16 Realizar actividades de supervisión	76.97 %	Aceptable
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	79.2 %	Aceptable
<b>Total</b>	<b>81.5 %</b>	<b>Muy Buena</b>

### 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 94.38%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL OPERATIVO" con el 80.28%.

### PROPUESTAS

#### NIVEL DIRECTIVO

##### AMBIENTE DE CONTROL

Actualización Periódica

Mejorar la supervisión continua

Capacitación al personal en temas: responsabilidad administrativa  
administración pública fideicomisos

Definición de un programa integral que atienda los diversos contextos operativos de las diversas unidades administrativas.



Falta compromiso de áreas

Se puede mejorar con capacitación al personal para eficientar

Se puede mejorar, capacitando al personal, para que entienda mejor

Mejorar la comunicación,

Recibir más retroalimentación por parte de todas las áreas. Titular de cada área

Mejorar la selección de Recursos Humanos y para ello se debería establecer un área de Recursos Humanos.

#### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

---

La identificación de riesgos depende mucho del proyecto a analizar en la Institución y en función de ello será la relación con otras instancias. Por lo tanto NA

Se mejora con capacitación

Falta capacitación

Capacitación

Se actualizara periódicamente comité COCODI

Se mejora con capacitación

#### ACTIVIDADES DE CONTROL

---

Se mejora con capacitación

Se puede mejorar con simplificación de procesos

Se puede mejorar

#### INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

---

Se mejora capacitación y sistema

Capacitación y sistema

Se mejora con sistemas

#### SUPERVISIÓN

---

Se puede mejorar, sistema

Se mejora con capacitación y sistemas

## 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.

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.

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.

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: 10 de febrero del 2021**

<b>AMBIENTE DE CONTROL</b>	<b>NIVEL ESTRATEGICO</b>	<b>NIVEL DIRECTIVO</b>	<b>NIVEL OPERATIVO</b>	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
MOSTRAR ACTITUD DE RESPALDO Y COMPROMISO	7.57 Pts.	56.76 Pts.	25.4 Pts.	89.73 %
EJERCER LA RESPONSABILIDAD DE VIGILANCIA	18.67 Pts.	65.33 Pts.	0.0 Pts.	84.0 %
ESTABLECER LA ESTRUCTURA, RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	4.17 Pts.	66.67 Pts.	16.67 Pts.	87.5 %
DEMOSTRAR COMPROMISO CON LA COMPETENCIA PROFESIONAL	0.0 Pts.	48.18 Pts.	40.0 Pts.	88.18 %
ESTABLECER UNA ESTRUCTURA PARA EL REFORZAMIENTO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS	8.0 Pts.	56.8 Pts.	13.6 Pts.	78.4 %
<b>Total</b>				<b>85.56%</b>
<b>ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS</b>	<b>NIVEL ESTRATEGICO</b>	<b>NIVEL DIRECTIVO</b>	<b>NIVEL OPERATIVO</b>	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DEFINIR OBJETIVOS	8.33 Pts.	41.67 Pts.	36.67 Pts.	86.67 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER A LOS RIESGOS	11.54 Pts.	50.77 Pts.	13.85 Pts.	76.15 %
CONSIDERAR EL RIESGO DE CORRUPCIÓN	11.11 Pts.	60.89 Pts.	16.45 Pts.	88.44 %
IDENTIFICAR, ANALIZAR Y RESPONDER AL CAMBIO	3.48 Pts.	46.09 Pts.	37.39 Pts.	86.96 %
<b>Total</b>				<b>84.56%</b>
<b>ACTIVIDADES DE CONTROL</b>	<b>NIVEL ESTRATEGICO</b>	<b>NIVEL DIRECTIVO</b>	<b>NIVEL OPERATIVO</b>	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
DISEÑAR ACTIVIDADES DE CONTROL	2.94 Pts.	44.12 Pts.	35.29 Pts.	82.35 %
DISEÑAR ACTIVIDADES PARA LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN	2.22 Pts.	41.78 Pts.	36.44 Pts.	80.44 %
IMPLEMENTAR ACTIVIDADES DE CONTROL	0.0 Pts.	41.82 Pts.	37.27 Pts.	79.09 %
<b>Total</b>				<b>80.63%</b>
<b>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>	<b>NIVEL ESTRATEGICO</b>	<b>NIVEL DIRECTIVO</b>	<b>NIVEL OPERATIVO</b>	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
USAR INFORMACIÓN DE CALIDAD	0.0 Pts.	40.0 Pts.	31.52 Pts.	71.52 %
COMUNICAR INTERNAMENTE	7.14 Pts.	44.29 Pts.	28.09 Pts.	79.52 %
COMUNICAR EXTERNAMENTE	10.0 Pts.	75.0 Pts.	0.0 Pts.	85.0 %
<b>Total</b>				<b>78.68%</b>
<b>SUPERVISIÓN</b>	<b>NIVEL ESTRATEGICO</b>	<b>NIVEL DIRECTIVO</b>	<b>NIVEL OPERATIVO</b>	
Principios	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Grado de Cumplimiento	Calificación
REALIZAR ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	9.7 Pts.	55.76 Pts.	11.51 Pts.	76.97 %
EVALUAR PROBLEMAS Y CORREGIR LAS DEFICIENCIAS	6.4 Pts.	56.0 Pts.	16.8 Pts.	79.2 %
<b>Total</b>				<b>78.09%</b>