

# INFORME DE AUTOEVALUACIÓN



**Control Interno**

**CENTRO DE CONVENCIONES TORREÓN  
(CCT)**

**DICIEMBRE 2024**

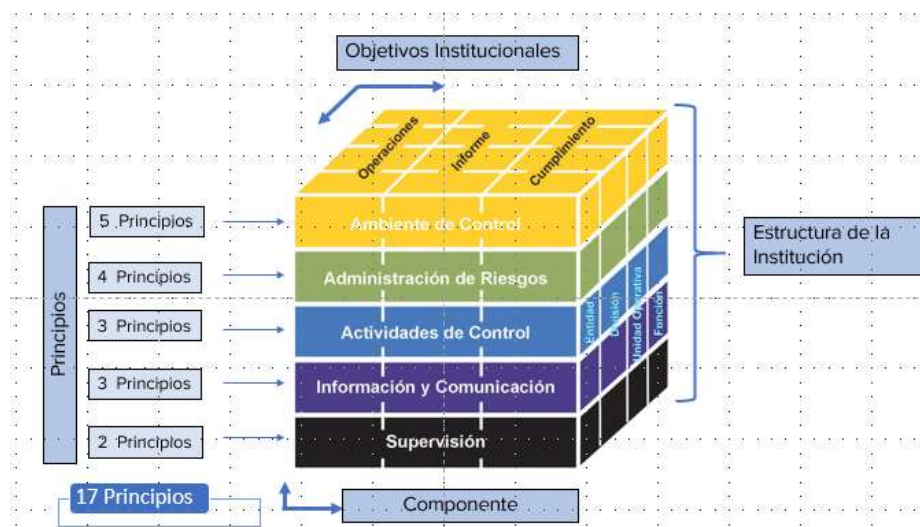
## CONTENIDO

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>II.</b>	<b>RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO.....</b>	<b>6</b>
	A. CALIFICACIÓN GLOBAL DEL CONTROL INTERNO	
	B. RESULTADOS POR COMPONENTE Y POR PRINCIPIO DE CONTROL	
	C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD	
<b>IV.</b>	<b>PROPUESTAS .....</b>	<b>11</b>
	A. NIVEL ESTRATÉGICO	
	B. NIVEL DIRECTIVO	
	C. NIVEL OPERATIVO	
<b>V.</b>	<b>COMENTARIOS.....</b>	<b>14</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>15</b>
<b>VII.</b>	<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>16</b>

## I. INTRODUCCIÓN

Con fundamento en el Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI) y en el Manual de Administrativo de Aplicación de las disposiciones en materia de control interno, así como parte del compromiso adquirido por el **Centro de Convenciones de Torreón (CCT)**, para la implementación del Sistema de Control Interno Institucional, la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas en coordinación con la Unidad Especializada de Control Interno (UECI), llevaron a cabo el proceso de Autoevaluación de Control Interno.

El proceso de autoevaluación, permite realizar una comparación de la percepción del personal respecto al desempeño de la Institución en referencia a los **cinco componentes** (Ambiente de Control, Administración de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación, Supervisión) y los **17 principios** que establece el **Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI)**.



Los resultados que de esta se deriven, servirán como punto de partida para determinar las acciones necesarias a implementar en la Institución e integrar el Programa de Trabajo de Control Interno (PTCI), permitiendo así la mejora continua.

## II. NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

La autoevaluación de control interno efectuada en el **Centro de Convenciones de Torreón**, se realizó del **11 al 22 de noviembre 2024** a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de **8 servidores públicos** de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo, utilizando como referencia técnica el Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI) y las mejores prácticas en la materia.

La participación activa de los funcionarios y empleados posibilitó realizar el proceso de autoevaluación en cada uno de los componentes, dando cumplimiento al **100%** de la muestra requerida del personal como se menciona a continuación:

Nivel	Total	Concluidas
Estratégico	1	1
Directivo	2	2
Operativo	5	5

Al realizar la autoevaluación del control interno se consideraron las actividades desarrolladas en relación a los siguientes componentes:

- ❖ Ambiente de Control
- ❖ Administración de Riesgos
- ❖ Actividades de Control
- ❖ Información y Comunicación
- ❖ Supervisión

Para la comprensión del proceso de autoevaluación, la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas, realizó una sesión informativa el 28 de octubre 2024, con los miembros de la Unidad Especializada de Control Interno para la difusión sobre el proceso a seguir, además de presentar el Sistema de Evaluación de Control Interno (SECI), el método para calificar y valorar las respuestas por cada componente.



Así mismo, la **Unidad Especializada de Control Interno (UECI)**, realizó la difusión del proceso de Autoevaluación de Control Interno al personal **del Centro de Convenciones de Torreón (CCT)**, explicando la Plataforma electrónica del Sistema de Evaluación de Control Interno (SECI), y entregando las claves de acceso, asignadas por nivel de responsabilidad.

Durante la sesión, se hizo hincapié a que éste es un proceso anónimo, que permite obtener información para la mejora continua institucional.

Los comentarios y propuestas de mejora presentadas se realizaron en forma directa por los participantes. 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 Centro de Convenciones de Torreón**, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

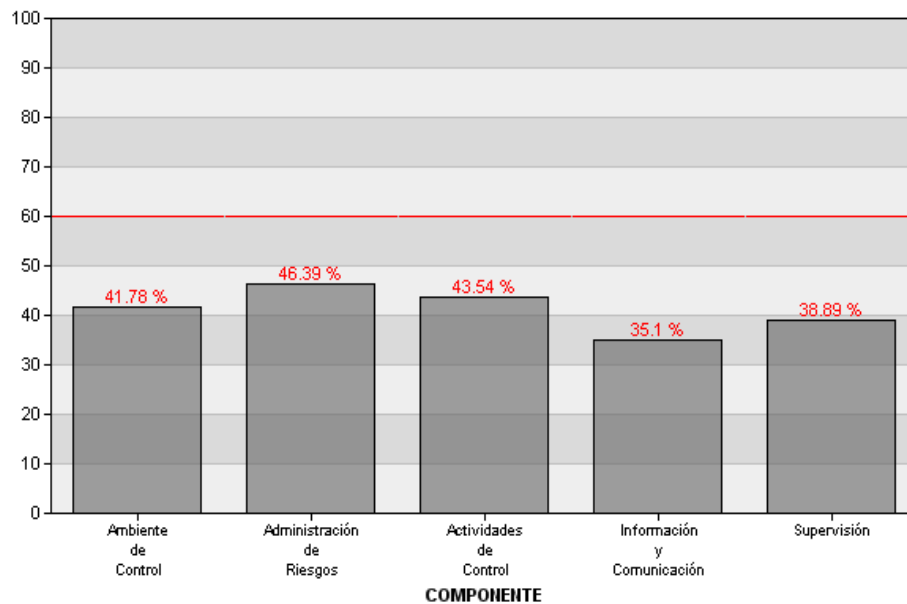
### III. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

El proceso de autoevaluación implica una comparación de la propia institución con respecto al Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI), el cual provee criterios para evaluar el diseño, implementación y la eficacia operativa del control interno, por lo que la evidencia que respalde los resultados de cada uno de los componentes, debe estar disponible en todo momento para su verificación.

#### A. CALIFICACIÓN GLOBAL DEL CONTROL INTERNO

Los resultados globales del proceso de autoevaluación del Control Interno aplicado en **el Centro de Convenciones de Torreón (CCT)**, corresponden a las autoevaluaciones de **8 servidores públicos** de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	41.78 %	Deficiente
Administración de Riesgos	46.39 %	Deficiente
Actividades de Control	43.54 %	Deficiente
Información y Comunicación	35.1 %	Deficiente
Supervisión	38.89 %	Deficiente
<b>TOTAL</b>	<b>41.14 %</b>	<b>Deficiente</b>



La calificación global **del Centro de Convenciones de Torreón** se valoró con 41.14 % calificado como "Deficiente", por debajo del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

### Aspectos destacables:

- El componente **Administración de Riesgos** (Más Alto) fue calificado como "Deficiente" y representa el **46.39%** de la valoración.
- Por otro lado, el componente **Información y Comunicación** (Más Bajo) fue calificado como "Deficiente" y representa el **35.1%**.

Nota: Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

## B. RESULTADOS POR COMPONENTE Y POR PRINCIPIO DE CONTROL

Los componentes del control interno representan el nivel más alto en la jerarquía del Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno, los cuales deben ser diseñados e implementados adecuadamente y deben operar en conjunto y de manera sistémica, para que el control interno sea apropiado.

Los cinco componentes de control interno son:

- **Ambiente de Control.** Es la base del control interno. Proporciona disciplina y estructura para apoyar al personal en la consecución de los objetivos institucionales.
- **Administración de Riesgos.** Es el proceso que evalúa los riesgos a los que se enfrenta la institución en la procuración de cumplimiento de sus objetivos. Esta evaluación provee las bases para identificar los riesgos, analizarlos, catalogarlos, priorizarlos y desarrollar respuestas que mitiguen su impacto en caso de materialización, incluyendo los riesgos de corrupción.
- **Actividades de Control.** Son aquellas acciones establecidas, a través de políticas y procedimientos, por los responsables de las unidades administrativas para alcanzar los objetivos institucionales y responder a sus riesgos asociados, incluidos los de corrupción y los de sistemas de información.
- **Información y Comunicación.** Es la información de calidad que la administración y los demás servidores públicos generan, obtienen, utilizan y comunican para respaldar el sistema de control interno y dar cumplimiento a su mandato legal.
- **Supervisión.** Son las actividades establecidas y operadas por las unidades específicas que el Titular ha designado, con la finalidad de mejorar de manera continua al control interno mediante una vigilancia y evaluación periódicas a su eficacia, eficiencia y economía. La supervisión es responsabilidad de la Administración en cada uno de los procesos que realiza, y se apoya, por lo general, en unidades específicas para llevarla a cabo. Las Entidades Fiscalizadoras Superiores y otros revisores externos proporcionan una supervisión adicional cuando revisan el control interno de la institución, ya sea a nivel institución, división, unidad administrativa o función.  
La supervisión contribuye a la optimización permanente del control interno y, por lo tanto, a la calidad en el desempeño de las operaciones, la salvaguarda de los recursos públicos, la prevención de la corrupción, la oportuna resolución de los hallazgos de auditoría y de otras revisiones, así como a la idoneidad y suficiencia de los controles implementados.

Así mismo, los 17 principios del Modelo, respaldan el diseño, implementación y operación de los componentes asociados de control interno y representan los requerimientos necesarios para establecer un control interno apropiado, es decir, eficaz, eficiente, económico y suficiente conforme a la naturaleza, tamaño, disposiciones jurídicas y mandato de la institución.

Conforme al Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno (MEMICI), a continuación, se muestra una tabla con los resultados por componente, así como por cada uno de los 17 principios que lo integran, donde se observa que los porcentajes de cumplimiento van de **32-51%**.

## TABLA DE GRADO DE CUMPLIMIENTO



# INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
<b>Ambiente de control</b>	<b>41.78 %</b>	<b>Deficiente</b>
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	43.48 %	Deficiente
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	51.43 %	Deficiente
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	46.15 %	Deficiente
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	35.0 %	Deficiente
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	32.86 %	Deficiente
<b>Administración de riesgos</b>	<b>46.39 %</b>	<b>Deficiente</b>
6 Definir objetivos	51.11 %	Deficiente
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	44.0 %	Deficiente
8 Considerar el riesgo de corrupción	42.22 %	Deficiente
9 Identificar, analizar y responder al cambio	48.24 %	Deficiente
<b>Actividades de control</b>	<b>43.54 %</b>	<b>Deficiente</b>
10 Diseñar actividades de control	40.8 %	Deficiente
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	46.06 %	Deficiente
12 Implementar actividades de control	43.75 %	Deficiente
<b>Información y comunicación</b>	<b>35.1 %</b>	<b>Deficiente</b>
13 Usar información de calidad	31.67 %	Deficiente
14 Comunicar internamente	38.62 %	Deficiente
15 Comunicar externamente	35.0 %	Deficiente
<b>Supervisión</b>	<b>38.89 %</b>	<b>Deficiente</b>
16 Realizar actividades de supervisión	37.78 %	Deficiente
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	40.0 %	Deficiente
<b>Total</b>	<b>41.14 %</b>	<b>Deficiente</b>

## C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD

El control interno se establece al interior de la institución como una parte de la estructura organizacional para ayudar al Titular, a la Administración y al resto de los servidores públicos a alcanzar los objetivos institucionales de manera permanente en sus operaciones.

Dentro de la estructura **del Centro de Convenciones de Torreón** existen niveles muy claros de responsabilidad soportados con una estructura orgánica, los cuáles desde sus distintos ámbitos contribuyen al Control Interno Institucional.

Donde:



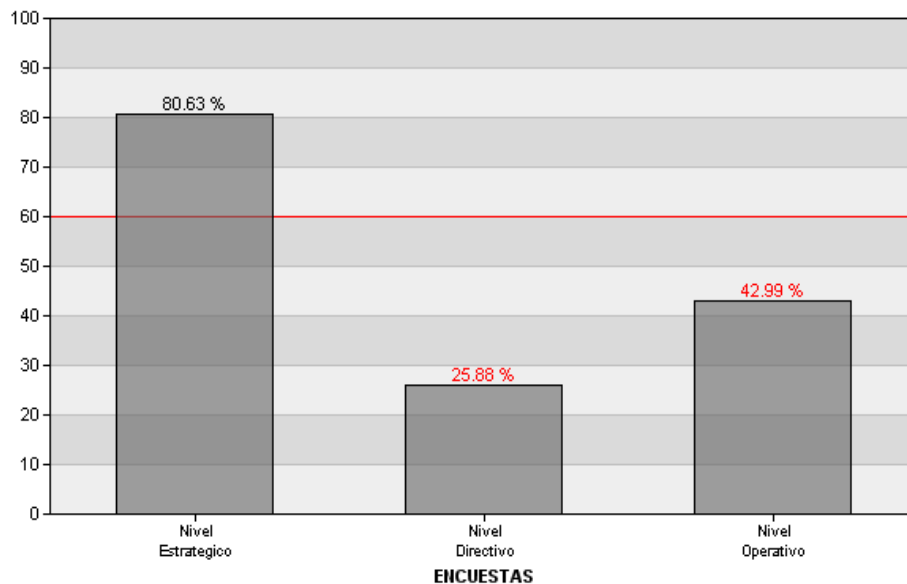
Todo el personal de la institución es responsable de que existan controles adecuados y suficientes para el desempeño de sus funciones específicas, los cuales contribuyen al logro eficaz y eficiente de sus objetivos, de acuerdo con el Modelo establecido.

Además de contar con la:

- **Unidad Especializada de Control Interno (UECI)**, designada por el Titular de la Institución para promover y dar seguimiento a la implementación del Sistema de Control Interno Institucional, y;
- **Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI)**, integrado por la alta dirección, así como por el órgano Interno de Control (OIC), para analizar los resultados de tal manera que se tomen acciones y decisiones oportunas para asegurar el cumplimiento de los objetivos.

Y otras unidades especializadas como:

- **Comité de Ética (CE)**, impulsado para coordinar al interior de la institución, acciones encaminadas a fortalecer la ética pública, correspondiendo a la confianza ciudadana, Este está integrado por el presidente (Coordinador(a) Administrativo(a), un Secretario (a) Técnico(a), un representante electo de cada área, Asesores (OIC y Jurídico) y en su caso un representante ciudadano.
- **Demás unidades de especializadas y comités** que la Institución determine necesarios



El nivel de responsabilidad valorado con mayor grado de cumplimiento fue el "Nivel Estratégico" con el 80.63%, mientras que la calificación menor correspondió al "Nivel Directivo" con el 25.88%

Podemos observar que sólo el nivel estratégico se evaluó con una calificación dentro del % mínimo establecido para el cumplimiento de los componentes y principios aplicables y los niveles directivo y operativo se encuentran en un nivel deficiente.

#### IV. PROPUESTAS

Dentro del proceso de autoevaluación, los servidores públicos de los diferentes niveles, realizaron propuestas para dar cumplimiento a cada uno de los Elementos del Control Interno y que se mencionan a continuación.

## A. NIVEL ESTRATEGICO

### AMBIENTE DE CONTROL

- Mas capacitaciones

### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Mayor evidencia física y capacitaciones

### ACTIVIDADES DE CONTROL

- Falta de un buen sistema para vaciar información

### INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Mayor comunicación entre el personal, clientes y proveedores

### SUPERVISIÓN

- Contar con la información en físico directamente en CCT

## B. NIVEL DIRECTIVO

### AMBIENTE DE CONTROL

- Integrar el comité de supervisión de control interno
- Seguimiento y ejecución al sistema de control interno
- Reuniones periódicas de COCODI
- Actualización de manuales de organización y procedimientos
- Elaborar más programas de capacitación
- Integrar pláticas de ética e integridad
- Mayor organización

### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Analizar los riesgos de la institución
- Definir los objetivos institucionales claramente
- Establecer comité de calidad
- Instalación de Comité de Ética
- Capacitación

## ACTIVIDADES DE CONTROL

- Actualizaciones
- Definir riesgos y capacitar
- Actualización periódica
- Capacitaciones de acciones de mejora continua

## INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Comité de acciones de mejora continua

## SUPERVISIÓN

- Comité de acciones de mejora continua

## C. NIVEL OPERATIVO

### AMBIENTE DE CONTROL

- Curso taller prácticos
- Tener mejor definido las actividades de cada puesto
- Mayor atención a actividades de cada departamento
- Mayor comunicación
- Evaluaciones constantes
- Mayor atención en perfiles y si en verdad desempeñan las actividades que se deben realizar
- Mayor atención en las responsabilidades asignadas, según perfiles y CV
- Tener el equipo necesario para poder ejecutar bien el trabajo
- Compartir la información con todo el personal, para poder trabajar en equipo

### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Cursos a empleados
- Mayor comunicación
- No tenemos computadoras, ni cámara, las cuentas de redes sociales siguen ligadas a la anterior directora del centro de convenciones
- Con el nuevo director, se abrió el abanico de facilidades para el organizador de eventos, ya que no renovó exclusividad con nadie. Ahora ya se puede contar con mas proveedores
- Mejorar comunicación en todos los niveles
- Presentación para conocer a fondo con que contamos

### ACTIVIDADES DE CONTROL

- Capacitación al personal

- Mayor atención en las responsabilidades de cada persona
- Mayor actualización
- Capacitación al personal para el conocimiento de manuales
- Adquisición de equipos, personal capacitado, cursos al personal
- Que se brinden las herramientas necesarias (pc, sistema, entre otros), así como capacitación para el personal que no sabe utilizar TIC's, ya que llegan a atrasar el trabajo de los demás integrantes
- Mayor comunicación
- Mayor información y disponibilidad de las áreas para explicar funciones al personal
- Apoyarse en la tecnología, actualizarse, para poder tener un programa en donde se puedan subir las cotizaciones a un software y así poder tener acceso a ellos rápidamente
- Tener reuniones periódicas para poder informar cada área del trabajo realizado.

## INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Mayor comunicación entre todo el personal
- Implementar líneas de reporte
- Que nos proporcionen el manual para saber funciones y pasos a seguir.
- Mas simplicidad
- Se puede mejorar la comunicación

## SUPERVISIÓN

- Realizar evaluaciones sobre los puestos y actividades que desempeña el personal
- Evaluaciones del personal
- Mayor capacitación por parte de la institución
- Que las compañeras estén abiertas a informar a las demás áreas para poder ayudarnos mutuamente

## V. COMENTARIOS

### NIVEL DIRECTIVO

#### AMBIENTE DE CONTROL

- La realidad es que se desconoce el sistema de control interno
- Creo que falta capacitación

#### ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Instalación de comité de calidad

### NIVEL OPERATIVO

## AMBIENTE DE CONTROL

- Somos un centro de convenciones de nueva creación (2019)

## ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Integración de comités, falta de personal, es necesario capacitaciones al personal
- Si tuviéramos mayor información, pudiéramos apoyar en el trabajo, disponibilidad de los compañeros para poder explicarnos y darnos la información necesaria

## ACTIVIDADES DE CONTROL

- No se cuenta con la información, se requiere mayor disponibilidad de las áreas para poder informar las funciones de cada uno.

## VI. RECOMENDACIONES

El resultado obtenido se encuentra en el rango **“Deficiente”**, por lo que resulta necesario analizar todas y cada una de las ponderaciones por componente y principios del Modelo, considerando lo siguiente:

- El compromiso de todo el personal en el control interno es fundamental, por lo que deben establecerse mecanismos para responsabilizar a cada servidor público en el cumplimiento de sus funciones y así contribuir al cumplimiento de los objetivos.
- 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.

# INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

- 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.
- Reforzar el seguimiento y continuidad de las acciones que derivan de todos los componentes y principios del Modelo de Control, para asegurar la mejora continua institucional.

## VII. CONCLUSIÓN

Con base en el Manual Administrativo de Aplicación de las disposiciones en materia de Control Interno, Capítulo V Evaluación para el Fortalecimiento del Sistema de Control Interno Institucional Sección III, se deberá llevar a cabo la integración y seguimiento del Programa de Trabajo de Control Interno (PTCI), considerando los resultados obtenidos en cada uno de los componentes y principios, los comentarios, propuestas del propio personal y recomendaciones, para determinar las acciones necesarias a implementar en materia de control interno, así como aquellas deficiencias u oportunidades detectadas por otras fuentes.