

 <b>FUNCIÓN PÚBLICA</b> <small>SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</small>	<b>Órgano Interno de Control (OIC) en la Compañía Operadora del Centro Cultural y Turístico de Tijuana, S. A. de C. V.</b>  <b>Cédula de Seguimiento</b>	<b>DATOS ORIGINALES</b>		<b>DATOS DEL SEGUIMIENTO</b>	
		Número de Auditoría: <b>7-2020</b>	Número de Observación: <b>01</b>	Número de Seguimiento: <b>3/2021</b>	Saldo por aclarar: <b>0</b>
		Instancia fiscalizadora: <b>OIC</b>	Monto por aclarar:	Saldo por recuperar: <b>0</b>	Avance: <b>100%</b>
		Monto por recuperar:			

Ente: <b>L6U Compañía Operadora del Centro Cultural y Turístico de Tijuana, S. A. de C. V.</b>	Sector: <b>48 Cultura</b>
Área Auditada: <b>Gerencia de Recursos Humanos.</b>	Clave de programa y descripción de la auditoría: <b>100-Recursos Humanos.</b>

Observación	Acciones realizadas	Conclusión
<p><b>Título:</b> Programa de Capacitación insuficiente.</p> <p><b>Observación:</b> De la revisión y análisis realizado al programa anual de capacitación del ejercicio 2019 la Gerencia de Recursos Humanos, en su programa de capacitación conto con un presupuesto anual de \$206,641.00 de los cuales invirtió para la capacitación del personal \$107,384.00, en los siguientes seminarios y cursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminario Laboral y sus efectos en Contratos y Despidos, asistencia 2 empleados.</li> <li>• Curso Integral de Conocimiento y Cultura Sorda y Lengua de Señas Mexicana, asistencia 25 empleados.</li> <li>• Curso intensivo de manejo de montacargas, asistencia 4 empleados.</li> <li>• Curso de Liderazgo Efectivo, asistencia 15 empleados.</li> <li>• Primeros Auxilios y RCP, asistencia 19 empleados.</li> <li>• Prevención y Extinción de Incendios, asistencia 13 empleados.</li> <li>• Evacuación y Repliegue, asistencia 20 empleados.</li> <li>• Búsqueda y Rescate, beneficiados 0.</li> </ul> <p>De los ocho cursos y seminarios se observa que solo el 12% de los empleados asistió reflejándose una capacitación baja de un aproximado de 244 empleados.</p> <p>Del análisis al Programa Anual de Capacitación no se logra identificar los elementos que debe considerar la institución como lo son: Acciones de capacitación, Del fortalecimiento del Desempeño, De Actualización y De Desarrollo de habilidades administrativas y tecnológicas, la mayoría están enfocados a protección civil y seguridad que al fortalecimiento del desempeño y a la operación de la Compañía. Los cursos impartidos, no dejan de ser importantes, pero no inciden con las operaciones o actividades administrativas que la mayoría del personal requiere.</p> <p><b>Recomendaciones</b></p> <p><b>Correctiva:</b> La Gerente de Recursos Humanos <b>deberá estructurar un programa de Capacitación</b> sistemático que defina las necesidades reales de operación de la institución, que cumpla con los objetivos esperados y no se considere un simple trámite a cumplir; se requiere definir un proceso específico para la elaboración del <b>“Programa Anual de Capacitación para El CECUTT”</b>, que éste realmente cumpla con las necesidades de la institución e influya directamente en las operaciones y se considere como apoyo en el debido cumplimiento de las obligaciones y facultades de los servidores públicos de la institución en sus diversas áreas.</p> <p>El programa que se señala debe estar sustentado en un efectivo diagnóstico y/o encuesta de necesidades de capacitación, donde participe todo el personal sustantivo y administrativo de la Entidad.</p> <p><b>Preventiva:</b> Instrumentar los mecanismos de control necesarios a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos.</p>	<p>La Titular del Área de Recursos Humanos, realizó la siguiente acción:</p> <p>Mediante oficio número RH/061/2021, de fecha 23 de marzo de 2021, informa a esta representación la acción que realizó el área para atender la presente observación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se presentaron las necesidades de cada área las cuales se clasificaron en tres rubros básicos siendo los siguientes: actualización, desarrollo y capacitación como resultado un total de 91 cursos de los cuales 27 son de actualización, 32 de desarrollo y 32 de fortalecimiento.</li> </ul> <p>Así mismo, se presentó en formato Excel la clasificación global de cursos por parte de la DNC.</p>	<p>Derivado del análisis realizado a la evidencia presentada por la Gerencia, este Órgano Interno de Control determina dar por solventada al 100% la presente observación, toda vez que la Gerencia, ha realizado acciones que permiten fortalecer la capacidad y conocimiento de los colaboradores del centro.</p>

**C. Elizabeth Torres Barajas**  
Auditor Interno del O.I.C. en el CECUTT

**C. Abel Mora Medrano**  
Auditor Interno del O.I.C. en el CECUTT

**Lic. Francisco Javier Tapia Campos**  
Titular del Órgano Interno de Control (OIC) en el CECUTT

	<b>Órgano Interno de Control (OIC) en la Compañía Operadora del Centro Cultural y Turístico de Tijuana, S. A. de C. V.</b>	<b>DATOS ORIGINALES</b>	<b>DATOS DEL SEGUIMIENTO</b>
	<b>Cédula de Seguimiento</b>	Número de Auditoría: <b>7-2020</b> Número de Observación: <b>02</b> Instancia fiscalizadora: <b>OIC</b> Monto por aclarar: Monto por recuperar:	Número de Seguimiento: <b>3/2021</b> Saldo por aclarar: <b>0</b> Saldo por recuperar: <b>0</b> Avance: <b>100%</b>

Ente: <b>L6U Compañía Operadora del Centro Cultural y Turístico de Tijuana, S. A. de C. V.</b>	Sector: <b>48 Cultura</b>
Área Auditada: <b>Gerencia de Recursos Humanos.</b>	Clave de programa y descripción de la auditoría: <b>100-Recursos Humanos.</b>

Observación	Acciones realizadas	Conclusión
<p><b>Título:</b> Inadecuado Control de los Días de Vacaciones.</p> <p><b>Observación:</b> Del análisis realizado al reporte denominado "Personal que tomo periodos vacacionales" durante el periodo del 01/01/2019 al 31/12/2019, se observa lo siguiente:</p> <p>a.) Ante el periodo revisado 143 servidores públicos gozaron de días de vacaciones de los cuales 13 servidores tomaron vacaciones sin haber cumplido el año de servicio y esto en relación a lo previsto en el artículo 10 fracción I del Reglamento Interior de Trabajo que a la letra dice: Los trabajadores tendrán derecho cada año trabajado, a veinte días hábiles de vacaciones, dividido en dos periodos de diez días cada uno, recibiendo una prima vacacional del 50% por cada periodo, con apego a las siguientes reglas: I.- Los trabajadores harán uso de su primer período de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicio, y del segundo periodo dentro de los siguientes seis meses, sin que sean acumulables y sin que las vacaciones puedan compensarse con una remuneración.</p> <p>b.) La Gerencia de Recursos Humanos no cuenta con controles confiables respecto al registro de los días de vacaciones disfrutados del personal de la Institución.</p> <p>c.) Se tiene evidencia que otro tipo de personal también goza de vacaciones o alguna otra definición, sin cumplir año laborado en la Entidad.</p> <p><b>Recomendaciones</b></p> <p><b>Correctiva:</b> La Gerente de Recursos Humanos deberá crear y mantener un control sistematizado y confiable de los periodos vacacionales del personal de El CECUTT, evitando la recurrencia del incidente señalado y evitar acreditar responsabilidades administrativas. <b>Se requiere preventivamente que la Gerencia, genere un Entregable: Presentando evidencia de la implementación de controles de periodos vacacionales, que se inserte y formalice en el procedimiento respectivo.</b></p> <p><b>Preventiva:</b> La Gerencia de Recursos Humanos deberá diseñar y entregar anualmente en la fecha en que el trabajador cumpla año(s) de servicio, una constancia que contenga la antigüedad y el periodo de vacaciones que le corresponda y el periodo que podrá disfrutar.</p>	<p>La Titular del Área de Recursos Humanos, realizó la siguiente acción:</p> <p>Mediante oficio número RH/002/2021, de fecha 18 de enero de 2021, informa a esta representación la acción que realizó el área para atender la presente observación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se estableció el programa de vacaciones decembrinas 2020 a la vez se desarrolló el control sistematizado de los periodos vacacionales de los colaboradores del Centro.</li> </ul> <p>Al mismo se anexa evidencia del sistema TRESS donde se encuentran los días disponibles de vacaciones por área.</p>	<p>Derivado del análisis realizado a la evidencia presentada por la Gerencia, este Órgano Interno de Control determina dar por solventada al 100% la presente observación.</p>

**C. Elizabeth Torres Barajas**  
Auditor Interno del O.I.C. en el CECUTT

**C. Abel Mora Medrano**  
Auditor Interno del O.I.C. en el CECUTT

**Lic. Francisco Javier Tapia Campos**  
Titular del Órgano Interno de Control (OIC) en el CECUTT