UAECD
Catastro Bogotá

UNIDAD ADMIN. CATASTRO DISTRITAL 06/09/2023 10:09:35
Al contestar cite este número: 2023IE20997O1 Folios: 1 Anexos: 1
ORIGEN: Sd:103 - OFICINA DE CONTROL INTERNO/CORREA RODRIG
DESTINO: DIRECCION GENERAL/RODRIGUEZ SOSA HENRY
ASUNTO: Seguimiento al cumplimiento de la Ley 581 de 2000, con corte a
OBS: Plan Anual de Auditorias de la UAECD vigencia 2023

Memorando

Fecha elaboración: 06 de septiembre de 2023

Para: Henry Rodriguez Sosa
Director_General
Rosalbira Forigua Rojas
Subgerente_Sth

De: Elbi Asaneth Correa Rodriguez
Jefe_Oficina_Oci

Referencia: Plan Anual de Auditorias de la UAECD vigencia 2023

Asunto: Seguimiento al cumplimiento de la Ley 581 de 2000, con corte a agosto 01 de 2023.

Respetado Doctor Rodríguez:

En cumplimiento del Plan Anual de Auditorias PAA que actualmente ejecuta la Oficina de Control Interno -OCI, en el marco de sus actividades orientadas al fortalecimiento del Sistema de Control Interno de la Unidad, se realizó el Seguimiento al cumplimiento de la Ley 581 de 2000, con corte a agosto 01 de 2023.

Consecuente con lo anterior, adjunto con el presente para su consideración y demás fines el informe final de dicho seguimiento.

Cordialmente,

ELBI ASANETH RODRÍGUEZ CORREA
Jefe Oficina Control Interno

Memorando

Aprobado digitalmente por:

Elbi Asaneth Correa Rodriguez
Jefe_Oficina_Oci
Fecha y hora: 06/09/2023 10:09:35

Elaboró: John Jeiver Roncancio Vanegas
Revisó: John Jeiver Roncancio Vanegas Funcionario_Oci

Código de verificación: 3591367070

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. UAECD Catastro Bogotá	**INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO O AUDITORÍA**

Evaluación: Seguimiento: X Auditoría de Gestión: Auditoría de Calidad:

En cumplimiento del Plan Anual de Auditorías de la vigencia 2023**,** a continuación, se presentan los resultados del Informe citado dirigido al director de la UAECD con copia a las áreas o procesos involucrados:

Proceso (s): Gestión del Talento Humano

NOMBRE DEL INFORME: Seguimiento al cumplimiento de la Ley 581 de 2000, con corte a agosto 1 de 2023.

1. OBJETIVO GENERAL: Realizar seguimiento al cumplimiento de la Ley 581 de 2000.

2. ALCANCE:

Verificación del cumplimiento a la Ley 581 de 2000 "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones" con corte a agosto 01 de 2022.

3. MARCO NORMATIVO O CRITERIOS DE AUDITORÍA

- Ley 581 de 2000 "*Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones*".
- Decreto 455 de 2020 "*Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo*".
- Circular No. 004 de 2019 "*Aplicación Ley 581 del 2000 - Ley de Cuotas / Vigilancia Preventiva*".
- Circular conjunta 008 de diciembre de 2021 "*Equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de empleos de nivel directivo".*

4. METODOLOGÍA

Para el presente seguimiento se aplicaron las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna, las cuales incluyeron: planeación, ejecución, generación y comunicación del informe con las conclusiones y recomendaciones para contribuir al mejoramiento del Sistema de Control Interno.

Se verificó la información suministrada por la Subgerencia de Talento Humano, remitida a la Oficina de Control Interno a través de correo electrónico del 23 de agosto de 2023 respecto del reporte de participación de la mujer en cumplimiento de la Ley 581 de 2000, esto en los términos de informar la distribución por sexo, hombre o mujer, en los cargos de nivel directivo, clasificándolos entre máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios con corte a agosto 1 de 2023.

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1 VERIFICACION DEL CUMPLIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA UAECD.

Criterio:

La Oficina de Control Interno en el marco de sus actividades orientadas al fortalecimiento del Sistema de Control Interno de la Unidad y en cumplimiento de la Ley 581 de 2000, realizó el seguimiento a su cumplimiento, la cual en el artículo 4º indica:

"Participación efectiva de la mujer. La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2o. y 3o. de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:
a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2o., serán desempeñados por mujeres;
b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3o., serán desempeñados por mujeres."

Situación Evidenciada No. 1:

La Subgerencia de Talento Humanos remitió respuesta al requerimiento, y de la cual, en aras de realizar el reporte ordenado por la ley, se extrajo la siguiente información para los cargos directivos de máximo nivel decisorio:

Tabla 1: Planta de Personal Máximo Nivel Decisorio

Ítem	Denominación del empleo	Dependencia	Hombre/mujer
1	Director	Director	Hombre
2	Gerente	Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales IDECA	Hombre
3	Gerente	Gerencia de Información Catastral	Mujer
4	Gerente	Gerencia Comercial y Atención al Ciudadano	Mujer
5	Gerente	Gerencia Corporativa	Hombre
6	Gerente	Gerencia de Tecnología	Hombre
7	Gerente	Gerencia Jurídica	Hombre

Fuente: Elaboración Propia del auditor, archivo entregado por STH Ley 581 de 2000 a 01/08/2023 Planta de Personal

Tabla 2: Participación Máximo Nivel Decisorio

Composición por sexo	Número	Porcentaje
Hombres	5	71,4%
Mujeres	2	28,6%
Total	**7**	**100,00%**

Fuente: Elaboración Propia del auditor, archivo entregado por STH Ley 581 de 2000 a 01 de agosto de 2023 Planta de Personal

La Oficina de Control Interno observó de acuerdo con la información enviada, que el nivel de participación de mujeres en el máximo nivel decisorio es del 28,6%, con corte a 1 de agosto de 2023, lo que implica un incumplimiento respecto del mínimo requerido para la participación de la mujer en el máximo nivel decisorio de conformidad con el artículo 4º de la ley 581 de 2000.

La situación en la que la participación de la mujer es inferior al mínimo requerido de que trata la ley 581 de 2000 fue identificada en el seguimiento precedente, con corte agosto de 2022, con lo cual se formuló la acción correctiva PDA-2022-58, y la consecuente ACT-2022-2247 a la fecha se encentra en estado cerrada. Entiende la OCI que desde entonces no ha habido periodo de vacancia en ninguna de las gerencias antes citadas, o de la dirección, con lo cual no se ha ejecutado la actividad propuesta dentro de la Acción Correctiva de "*Se proyectó el correo electrónico de alerta para que sea enviado en el momento en que se presente vacancia en uno de los cargos de máximo nivel decisorio, y así dar cumplimiento a la Ley de Cuotas.".* Se advierte a su vez que, de acuerdo con el ordenamiento, el incumplimiento de lo ordenado en el artículo cuarto de la Ley 581 de 2000 constituye causal de mala conducta, que podrá ser sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta.

Por lo anterior, se formula la siguiente recomendación:

Recomendación: En vista del incumplimiento a lo demandado por el artículo 4º de la ley 581 de 2000 respecto de la participación de la mujer en el máximo nivel decisorio, y habiendo tenido lugar la formulación de acción correctiva para el seguimiento precedente, se recomienda a la Subgerencia de Talento Humano la emisión de alertas, cuando haya lugar, en las sesiones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la situación de incumplimiento normativo.

Situación Evidenciada No. 2:

En cuanto a la participación "*de los cargos de otros niveles decisorios*" se evidenció lo siguiente:

Tabla 3: Planta de Personal Otros Niveles Decisorios

Ítem	Denominación del empleo	Dependencia	Hombre/mujer
1	Jefe de oficina	Observatorio Técnico Catastral	Hombre
2	Jefe de oficina	Oficina de Control Disciplinario	Mujer

3	Jefe de oficina	Oficina de Control Interno	Mujer
4	Jefe de oficina	Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos	Mujer
5	Subgerente	Subgerencia de Operaciones	Hombre
6	Subgerente	Subgerencia de Información Física y Jurídica	Hombre
7	Subgerente	Subgerencia de Información Económica	Mujer
8	Subgerente	Subgerencia Administrativa y Financiera	Hombre
9	Subgerente	Subgerencia de Talento Humano	Mujer
10	Subgerente	Subgerencia de Infraestructura Tecnológica	Hombre
11	Subgerente	Subgerencia de Ingeniería de Software	Hombre
12	Subgerente	Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano	Hombre
13	Subgerente	Subgerencia de Gestión Jurídica	Hombre
14	Subgerente	Subgerencia de Analítica de Datos	Mujer
15	Subgerente	Subgerencia de Contratación	Mujer

Fuente: Elaboración Propia del auditor, archivo entregado por STH Ley 581 de 2000 a 01/08/2022 Planta de Personal

Tabla 4: Participación Otro Nivel Decisorio

Composición por sexo	Número	Porcentaje
Hombres	8	53,33%
Mujeres	7	46,67%
Total	**15**	**100,00%**

Fuente: Elaboración Propia del auditor, archivo entregado por STH Ley 581 de 2000 a 01/08/2022 Planta de Personal

Con corte a 1 de agosto de 2023, se observó de acuerdo con la información enviada, que el nivel de participación de mujeres en otros cargos de nivel decisorio es del 46,67 %, para dar así cumplimiento a lo ordenado por la ley, esto aunque representó un descenso en la participación desde el 60% registrado en el seguimiento precedente.

5.2 Verificación de la efectividad de los controles asociados a los riesgos del proceso

Proceso Gestión del Talento Humano

Revisada la efectividad en la formulación de los controles estandarizados al *Procedimiento de selección y vinculación de servidores GTH-PR-01 v3* se evidenció que los controles son efectivos en un 100%, es decir, en 8 de las 8 actividades formuladas como de control. Respecto del instructivo Selección de Servidores de Libre Nombramiento y Remoción GTH 01-IN-01 v1, se halló igualmente la correcta redacción en la actividad formulada como de control. En este orden, se evidenció el cumplimiento de lo estipulado en el "*Procedimiento gestión de riesgos (DIE-PR-05-v2)".*

Se verificó la Matriz de Riesgos de Gestión del Proceso Gestión del Talento Humano vigencia 2023, en dónde se identificaron ocho (8) riesgos, a saber:

1. Posibilidad de afectación Económica y Reputacional por *Investigación disciplinaria, fiscal y *posibles demandas, debido a Selección y vinculación de servidores sin el cumplimiento de los requisitos legales.

2. Posibilidad de afectación Reputacional por *Investigación disciplinaria e *Incumplimiento legal, debido a Retiro de servidores sin el cumplimiento de requisitos legales.
3. Posibilidad de afectación Reputacional por *Fuga de capital intelectual y *Afectación a la operación de los procesos, debido a Pérdida del conocimiento explícito y tácito de los servidores que se retiran y/o cambian de empleo de manera temporal.
4. Posibilidad de afectación Económica y Reputacional por *Incumplimiento legal e *Investigación disciplinaria y/o Demandas, debido a Accidentes laborales no cubiertos por la ARL o cubiertos bajo un tipo de riesgo no adecuado.
5. Posibilidad de afectación Reputacional por *Incumplimiento legal e *Investigación disciplinaria, debido a Concertación de compromisos o realización de la evaluación de desempeño semestral/anual fuera de los tiempos establecidos por la normatividad.
6. Posibilidad de afectación Económica y Reputacional por *Investigación disciplinaria y fiscal y *pago de intereses de mora, debido a Nómina y pagos de seguridad social realizados sin el cumplimiento de los requisitos legales.
7. Posibilidad de afectación Económica y Reputacional por *Investigación disciplinaria y fiscal y *Posibles demandas, debido a Reclamaciones justificadas por errores no subsanados en la certificación electrónica de tiempos laborados y/o certificados expedidos inoportunamente.
8. Posibilidad de afectación Económica y Reputacional por *Incumplimiento en el pago de las incapacidades por las EPS e *Investigación disciplinaria y fiscal , debido a Incumplimiento del cobro persuasivo de incapacidades.

Identificados en la zona residual como moderado. Para ellos se establecieron actividades programadas con fecha límite de implementación el 31 de diciembre de 2023, las cuales para el monitoreo correspondiente al segundo trimestre de 2023 se encontraron ejecutadas al 100% y sin materialización del riesgo según lo reportado, respecto de lo cual tendrá desarrollo en la siguiente recomendación.

Se verificó la Matriz de Riesgos de Corrupción del Proceso Gestión del Talento Humano vigencia 2023, en dónde se identificaron tres (3) riesgos, a saber:

1. Posibilidad de recibir una dádiva o beneficio en favorecimiento propio o de terceros en el pago de la nómina.
2. Posibilidad de favorecer con capacitaciones con costo a servidores que no cumplan con los requisitos establecidos por la ley, a cambio de beneficios propios o a terceros.
3. Posibilidad de recibir una dádiva o beneficio para favorecer a un tercero o particular en la selección y vinculación de servidores que no cumplan con los requisitos legales.

Identificado en la zona residual "*Alta*", y para ellos se establecieron actividades programadas con fecha límite de implementación el 31 de diciembre de 2023, las cuales para el monitoreo correspondiente al segundo trimestre de 2023 se encontraron ejecutadas al 100% y sin materialización del riesgo.

Se verificó la Matriz de Riesgos de Seguridad Digital del Proceso Gestión del Talento Humano vigencia 2023, en dónde se identificaron cinco (5) riesgos, a saber:

1. "Pérdida de confidencialidad e integridad de 1. Historias Laborales 2. Nómina - Novedades de Nómina - electrónico para el 20223. Expedientes de Provisión de personal - electrónico para el 2022- (Información Digital / Electrónica) por 1. Acceso no autorizado de los datos personales. 2. Robo de medios o documentos. 3. Perdida o modificación de información 4. Abuso de derechos debido a 1. Entrenamiento insuficiente en seguridad. 2. Falta de conciencia acerca de la seguridad. 3. Acceso intencionado por parte de personal no autorizado. 4. Deficiencia en la asignación de permisos"
2. "Pérdida de confidencialidad e integridad de Bases de Datos con información sensible de los servidores públicos de la UAECD por 1. Pérdida, modificación o borrado de datos personales. 2. Acceso no autorizado a los datos personales debido a 1. Gestión deficiente de las contraseñas . 2. No existencia de una copia de seguridad. 3. Ubicación no adecuada de la información (equipos de los funcionarios)"
3. "Pérdida de confidencialidad e integridad de Sicapital -Perno. (Software) por 1. Uso no autorizado del equipo. 2. Corrupción de los datos. 3. Pérdida o borrado de información debido a 1.Ausencia de mecanismos de identificación y autentificación, como la autentificación de usuario. 2.Ausencia de responsabilidades en la seguridad de la información en la descripción de los cargos. 3. Desconocimiento de políticas de seguridad de la información"
4. "Pérdida de Disponibilidad de Sicapital -Perno. (Software) por 1. Procesamiento ilegal de los datos. 2. Robo de medios o documentos debido a 1. Ausencia de planes de continuidad. 2. Arquitectura insegura de la red. 3. Ausencia de copias de respaldo"
5. "Pérdida de confidencialidad e integridad de Correos Electrónicos de SRH por 1. Perdida o hurto de información 2. Espionaje remoto . 3. Incumplimiento en el mantenimiento del sistema de información . 4. Copia fraudulenta del software 5. Corrupción de los datos debido a 1. Desconocimiento de las políticas de seguridad de la información . 2. Ausencia o insuficiencia de pruebas de software 3. Ausencia de ""terminación de la sesión"" cuando se abandona la estación de trabajo. 4. Asignación errada de los derechos de acceso . 5. Falla en la producción de informes de gestión"

Los riesgos 3 y 4 catalogados en la zona residual "*Alta*", los demás en zona "*Moderada*". De las anteriores, ninguno reportó materialización del riesgo para el seguimiento realizado al segundo trimestre de 2023.

6. CONCLUSIONES

- La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital orgánicamente cuenta con 22 cargos de nivel directivo, de los cuales nueve los ocupan mujeres y once hombres, arrojando esto como resultado una participación de la mujer del 40,91% con corte a agosto 1 de 2023.

- En la clasificación de "*máximo nivel decisorio*" se halló una participación inferior a lo demandado por la ley 581 de 2000 en su artículo 4º, evidenciándose que representó el 28,6% del 30% exigido.

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. UAECD Catastro Bogotá	**INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO O AUDITORÍA**

7. RECOMENDACIONES

- Revisar las acciones a ejecutar tendientes al cumplimiento de la ley 581 de 2000 respecto del cumplimiento de la participación de la mujer en cargos de "máximo nivel decisorio".
- Realizar una verificación periódica de participación de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, y en caso de resultar necesario, generar las alertas pertinentes a la Dirección.
- En vista del incumplimiento a lo demandado por el artículo 4º de la ley 581 de 2000 respecto de la participación de la mujer en el máximo nivel decisorio, y habiendo tenido lugar la formulación de acción correctiva para el seguimiento precedente, se recomienda a la Subgerencia de Talento Humano la emisión de alerta, cuando haya lugar, en las sesiones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la situación de incumplimiento normativo.

Asaneth Correa Rodriguez

ELBI ASANETH CORREA RODRÍGUEZ
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Luis Andrés Álvarez Torrado/ Contratista OCI

Revisó: Myriam Tovar Losada – Profesional Especializado OCI