

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
OFICINA DE CONTROL INTERNO
EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN POR DEPENDENCIAS**

DEPENDENCIA: SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS **PERÍODO:** ENE - DIC 2014

MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 23 de septiembre de 2004, Artículo N°39, inciso 2°, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

Acuerdo 137 del 14 de enero 2010, Artículo 4° ítem f), "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba".

Decreto 1227 de 21 de abril de 2005, Artículo N° 52, "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998".

Circular 04 del 27 de septiembre de 2005 del Consejo asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno, la cual tiene el asunto: Evaluación institucional por dependencias en cumplimiento a la Ley 909 de 2004.

Resolución 0108 de L 11 de febrero de 2014, de la UAECD, "Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral-STEDL- de los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba, y asesores de libre nombramiento y remoción, para el año laboral comprendido entre el 1° de febrero de 2014 y el 31 de enero de 2015 y se dictan otras disposiciones".

| Cumplimiento a la Estrategia y la Gestión por Procesos | |
|---|------------------|
| Factor Evaluado | Resultado |
| Contribución a la Estrategia | 84,70 |
| Contribución a la Gestión de Procesos | 97,70 |
| Calificación Obtenida | 87,30 |

| Evaluación del Sistema de Control Interno | |
|--|------------------|
| Factor Evaluado | Resultado |
| Gestión del riesgo | 11,55 |
| Autoevaluación | 15,92 |
| Resultado de las auditorias | 15,76 |
| Cumplimiento planes de mejoramiento | 12,50 |
| Cumplimiento acciones de Mejora | 12,50 |
| Cumplimiento Plan de Contratación | 11,95 |
| Ejecución de PAC | 12,40 |
| Calificación Obtenida | 92,59 |

Las calificaciones se deben presentar en rango de 0 a 100 con dos decimales

EVALUACIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO

"El Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, para hacer la evaluación institucional a la gestión de las dependencias, deberá tener como referente: a) La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo; b) Los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados; c) Los resultados de la ejecución por dependencias, de acuerdo a lo programado en la planeación institucional, contenidos en los informes de seguimiento de las Oficinas de Planeación o como resultado de las auditorías y/o visitas realizadas por las mismas Oficinas de Control Interno."

Cumplimiento a la Estrategia y la Gestión por Procesos: Según el Informe de seguimiento al Plan Estratégico y Evaluación a la Gestión por Áreas 2014 emitido por la Oficina Asesora de Planeación, la Evaluación integral de la Oficina es del 87,30% "SATISFACTORIA".

De los proyectos gestionados por la Subgerencia de Recursos Humanos, los siguientes proyectos obtuvieron un nivel de cumplimiento del 100%: "Implementación del Modelo de Gestión del Cambio", "gestión de Bienestar "Bien Estar-Bien Ser" y "Teletrabajo en la UAECD".

Los proyectos de "Implementación del Modelo de Gestión de Conocimiento" y "Poblamiento de Plan de Personal y Evaluación de desempeño laboral", obtuvieron un nivel de cumplimiento del 83% y 94% respectivamente.

El proyecto de "Implementación del Modelo de Gestión por Competencias" que obtuvo un nivel de cumplimiento del 73%, tiene pendiente de finalizar los siguientes hitos: 1-Documentos para la identificación de las necesidades, actos administrativos.2-Gestionar convenios con Instituciones educativas.3-Convenios con Universidades para los vínculos de practicantes.4-Procedimiento de programar semillero definido y publicado en el SGI.

Recomendación: Se sugiere realizar autoevaluación y autocontrol en aras de lograr el 100% de cumplimiento de la gestión de los proyectos estratégicos y de gestión e identificar el riesgo materializado y los controles asociados para prevenir eventos de riesgo, por la baja ejecución.

Gestión de Riesgo : Respecto a la oportunidad en la entrega de informes de monitoreo y materialización, se evidenció que fueron reportados en fechas posteriores a las establecidas, para el II, III y IV trimestre de 2014. Las acciones encaminadas a mejorar el plan de manejo de riesgos y mitigar su probabilidad de ocurrencia, se han ejecutado dentro de los tiempos establecidos.

Recomendación: Se sugiere dar cumplimiento con los plazos establecidos para la entrega de los reportes de monitoreo y materialización de riesgos solicitados por la OCI, e implementar plan de contingencia con el fin de dar cumplimiento a las acciones que presentan rezago.

La autoevaluación: Se evidenció la presentación oportuna del informe de autoevaluación para la subgerencia de Talento Humano .

Resultados de las Auditorías: La Contraloría de Bogotá en el Informe de Auditoría Regular vigencia de 2013 formuló 2 hallazgos. Adicionalmente, se evidenciaron 9 hallazgos producto de Informes de Auditoría Interna y 15 observaciones producto de las evaluaciones y seguimientos de la Oficina de Control Interno.

Recomendación: Evaluar periódicamente con el equipo de trabajo como mecanismo de control, las causas que han generado el registro de observaciones y no conformidades en los temas que manejan las Subgerencias en coordinación con la Gerencia, en aras de prevenir el incremento de posibles incumplimientos e incumplimientos evidenciados en los seguimientos, auditorías y evaluaciones ejecutadas en las vigencias anteriores, aplicando estrategias de autocontrol y auto evaluación que le permita contribuir a la mejora continua tanto del proceso como de la Unidad, de manera proactiva.

Cumplimiento planes de mejoramiento: Las acciones de mejora con la Contraloría de Bogotá, se cumplieron dentro de los términos de ejecución.

Cumplimiento acciones de Mejora: Revisado el Sistema de Gestión Integral (SGI), se observa una gestión adecuada para el fortalecimiento del Sistema Gestión Integral.

Cumplimiento Plan de Contratación: La Subgerencia ejecutó las líneas programadas en el Plan de Contratación, a excepción de la línea 56, Rubro presupuestal Salud Ocupacional. Además, se evidenció, del total presupuesto definitivo asignado de \$834.987.687 ejecutó (compromisos) la suma de \$813.917.601, equivalente al 97,6%; el saldo de reservas presupuestales fue de \$550.098.490.

Recomendación: Se sugiere implementar acciones que coadyuven a la ejecución total del presupuesto asignado dentro de la vigencia, en aras de la mejora continua.

Ejecución de PAC: La Subgerencia ejecutó el 99.2% de recursos programados en el PAC, quedando saldo del 0,80%.


Recomendación: Se sugiere implementar las acciones encaminadas para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por la Tesorería Distrital en la ejecución del PAC.

EVALUACIÓN DE LA DEPENDENCIA

Con base en el resultado de la calificación obtenida según la Oficina Asesora de Planeación del Cumplimiento a la Estrategia y la Gestión por Procesos y la evaluación de la Oficina de Control Interno al Sistema de Control Interno, acorde con lo establecido en el procedimiento Evaluación de la Gestión por Dependencias, código 14-142-PR44-V1, los factores evaluados son: Gestión del riesgo, Autoevaluación, Resultado de las auditorías, Cumplimiento Planes de Mejoramiento, Cumplimiento acciones de mejora, Cumplimiento Plan de Contratación y Ejecución de PAC, en este sentido el resultado obtenido es el siguiente:

| EVALUACION DE LA DEPENDENCIA | | RESULTADO |
|--|-----|--------------|
| CUMPLIMIENTO A LA ESTRATEGIA Y LA GESTIÓN POR PROCESOS | 80% | 69,84 |
| OFICINA DE CONTROL INTERNO | 20% | 18,52 |
| CALIFICACIÓN OBTENIDA | | 88,36 |

NO CUMPLE



ALBA ENIDIA VILLAMIL MUÑOZ
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó:

Myriam Tovar Losada-Profesional Especializado

