

**Evaluación de Gestión por Dependencias
Oficina de Control Interno**



**Superintendencia de
Notariado y Registro**

1. FECHA: 31/12/2024

2. DEPENDENCIA A EVALUAR:

Dirección de Talento Humano

3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LA DEPENDENCIA:

- Hacer un rediseño organizacional para el fortalecimiento institucional, el alto desempeño, la formalización laboral, el enfoque territorial y diferencial y la modernización de la entidad, en un gobierno social de cambio y de justicia ambiental.
- Alcanzar un estándar de desempeño del 100% en la prestación de los servicios misionales al año 2026.

4. COMPROMISOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO INSTITUCIONAL

5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS

5.1. Meta

5.2. Resultado (%)

5.3. Análisis de Resultados OCI

DTH - 05 - Afianzar el trámite de recepción y recobro de incapacidades en la Entidad	DTH-05-01 - 24 Elaborar cuatro (4) informes que reflejen la gestión de recobro de incapacidades y depuración de las cuentas por cobrar a las EPS con el fin de subsanar hallazgo de la Contraloría General de la República	100%	<p>Se evidencia el cumplimiento de la meta definida por el área, teniendo en cuenta la elaboración del informe de gestión por recobro de incapacidades del mes de septiembre y diciembre, vigencia 2024. En dichos informes se detalla la conciliación de los pagos por concepto de incapacidades. Para el mes de septiembre 2024, según el informe, se obtuvo un total en el recobro por el concepto de incapacidades de \$38.065.769, y para el mes de diciembre 2024 fue de \$4.641.257.</p> <p>La anterior información, es producto del trabajo articulado con las áreas de Tesorería, Presupuesto y Contabilidad.</p>
	DTH-05-02 - 24 Socializar a los funcionarios sobre los lineamientos de incapacidades, con base en la Política establecida.	80%	<p>Para el mes de agosto, el área reportó correo electrónico enviado con el recordatorio para realizar el reporte de incapacidades, enlace para acceder las memorias y Excel con la relación de 55 funcionarios, sin embargo, este no cuenta con el detalle de la socialización impartida, Asimismo, en las memorias de la reunión, se evidencia que está socialización se realizó el 04 de septiembre 2024, lo cual daría cumplimiento parcial de la meta establecida en el Plan de Acción.</p> <p>Para el mes de octubre, se realizó el cargue de un Excel con el resumen de la socialización, la cual se detalla que fue con fecha 30 de octubre, y se carga memorias de la reunión con fecha 6 de noviembre 2024, lo cual daría cumplimiento parcial de la meta establecida en el Plan de Acción.</p> <p>Se recomienda el cumplimiento de las acciones oportunamente de acuerdo con la periodicidad y mes de ejecución establecido en el Plan de Acción.</p>
DTH - 06 - Disminuir en un 20% la deuda presunta con Colpensiones con base en el saldo a 31 de diciembre de 2023.	DTH-06-01 - 24 Elaborar dos (2) informes que den cuenta de la disminución de la deuda presunta con Colpensiones.	100%	<p>Se evidencia cumplimiento de la meta propuesta, teniendo en cuenta que el área reportó informe de depuración de la deuda real y presunta con Colpensiones, diciembre 2024; en dicho informe se detalla los avances de la depuración de la deuda Colpensiones, haciendo un análisis comparativo entre la deuda real y deuda presunta, desde el mes de julio a diciembre 2024.</p>

DTH - 07 - Fortalecer la implementación de los instrumentos de evaluación	DTH-07-03 - 24 Elaborar dos informes del resultado de la evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de la entidad	100%	Se evidencia el cargue de informe de evaluación de desempeño laboral, periodo 2024- I, dando cumplimiento a la meta fijada (Primer semestre 2024). Se recomienda el cumplimiento de las acciones y entrega oportuna de acuerdo con la periodicidad y mes de ejecución establecido en el Plan de Acción, con la finalidad de dar cumplimiento de la meta establecida por el área.
	DTH-07-04 - 24 Remitir a la Oficina de Control Interno Disciplinario, la relación de los funcionarios que no cumplieron con la entrega de las EDL por cada periodo de evaluación	100%	Se evidencia el cumplimiento de la meta teniendo en cuenta las evidencias aportadas, se evidencia una matriz Excel con la relación de 257 profesionales que no realizaron la entrega de la Evaluación de Desempeño Laboral y oficio con el envío de los funcionarios que incumplieron la EDL dirigido a la Oficina de Control Interno Disciplinario y el Oficio SNR2024IE006429 del 30/04/2024. Se recomienda el cumplimiento de las acciones y entrega oportuna de acuerdo con la periodicidad y mes de ejecución establecido en el Plan de Acción, con la finalidad de dar cumplimiento de la meta establecida por el área.
DTH - 08 - Implementar procesos de transformación digital en las actividades desarrolladas por la Dirección de Talento Humano	DTH-08-01 - 24 Desarrollar los módulos de Gestión del Talento Humano en el aplicativo SARA.	100%	Se evidencia el cumplimiento de la meta propuesta por el área, a través del informe del estado del proyecto de implementación – SARA, Módulos de Talento Humano, fecha 10 diciembre 2024, en el se detalla el estado del contrato y la relación de los módulos.

6. EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS COMPROMISOS DE LA DEPENDENCIA:

Porcentaje de cumplimiento registrado en SGI: 97% del periodo evaluado.

Evaluación obtenida DIEZ (10) puntos.

Al realizar la verificación frente a la obligación que le asiste al líder de Proceso, frente al seguimiento y control en la gestión del Plan de Acción, SEGUNDO SEMESTRE vigencia 2024, aprobado en Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante Acta 01/2024 del 29/01/2024 y adoptado con la Resolución No.00924 del 31/01/2024, se tomó como referente el Plan Anual de Acción 2024, version.14 con fecha 31/12/2024; información suministrada por la Oficina Asesora de Planeación a través del correo institucional el 31/01/2024. Esta Oficina verificó el cumplimiento de las actividades y acciones programadas, a través de las evidencias suministradas por las dependencias.

Debido a que esta evaluación, es un referente para la concertación de objetivos y la calificación de la evaluación del desempeño laboral, en otros casos, y que de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 2968 del 14 de junio de 2017, la Oficina de Control Interno debe asignar un puntaje de uno (1) a diez (10), para tal efecto se fijaron los siguientes parámetros; los cuales dependerán del porcentaje de cumplimiento de cada una de las metas, contenidas en el PAG-2024:

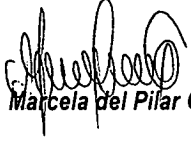

- Entre 1% y 24.99% su puntaje =3
- Entre 25% y 50% su puntaje es 5
- Entre 51% y 70% puntaje =7
- Entre 71% y 80% puntaje= 8
- Entre 81% y 91% puntaje =9
- Más de 92% puntaje =10

NA: No aplica. La meta no está dentro del rango del periodo evaluado. No se tuvo en cuenta para el porcentaje de cumplimiento obtenido.

7. RECOMENDACIONES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:

- Realizar una correcta formulación de actividades, con el fin de que guarden relación con el objetivo, metas y entregable, a fin de alcanzar el logro del 100% de las metas propuestas en el Plan de Acción Institucional.
- Realizar el reporte oportuno dando cumplimiento a la periodicidad que se tenga estipulada en el Plan de Acción entregando la evidencia del producto, de acuerdo con la acción y meta definida.
- Continuar fortaleciendo el Esquema de Líneas de Defensa en lo relacionado con el monitoreo y seguimiento para contribuir con el cumplimiento del objeto misional.

8. FIRMAS:

Auditor (es):  
Marcela del Pilar García - Hugo Alfonso Cepeda


MONICA AMATISTA JIMENEZ BARROS
Jefe Oficina de Control Interno