

ACUERDO No. 10-CNR/2015. El Consejo Directivo del Centro Nacional de Registros, sobre lo tratado en el **punto número diez: Informe de Examen Especial de la Gestión y Evaluación del Control Interno del Departamento de Desarrollo del Talento, por el período de enero 2013 al 31 de agosto de 2014;** de la sesión ordinaria número uno, celebrada a las dieciséis horas y treinta minutos, del día veintiuno de enero de dos mil quince; punto expuesto por el señor Jefe de la Unidad de Auditoría Interna –UAI-, licenciado Rabí de Jesús Orellana Herrera; y en uso de sus atribuciones legales,

ACUERDA: darse por enterado del Informe de Examen Especial de la Gestión y Evaluación del Control Interno del Departamento de Desarrollo del Talento, por el período de enero 2013 al 31 de agosto de 2014, que tiene su origen en el Plan de Trabajo de la Unidad de Auditoría Interna –UAI- del año 2014, y el Art. 14 del Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Específicas del CNR. De conformidad al expresado Informe que ha sido entregado al Consejo Directivo, los principales logros son los siguientes: para el año 2013, se presupuestaron US\$50,000; habiéndose ejecutado solamente US\$24,991.40; asimismo, para el período 2014, se presupuestaron US\$60,000 y su ejecución fue de US\$7,721.00, debido a que la mayoría de capacitaciones, fueron impartidas por personal interno que colabora con el Departamento de Desarrollo del Talento, y como resultado de la gestión de Desarrollo Humano se obtuvo el apoyo de otras instituciones, sin costo alguno. El costo estimado de las capacitaciones impartidas en 2013 y 2014 por el personal interno fue de US\$165,517.89 y por otras instituciones gubernamentales US\$34,816.00 más los costos de instalaciones de US\$3,150.00 ahorrándose un desembolso el CNR de US\$203,483.89. Durante el año 2013, se realizaron 396 eventos de capacitación, y de enero al mes de agosto del 2014, 199 eventos de capacitación, con lo cual se redujo la brecha de competencias técnicas y conductuales del personal de las diferentes dependencias de la institución. La conclusión de Auditoría Interna es la siguiente: que la gestión del Departamento de Desarrollo del Talento de la Dirección de Desarrollo Humano y Administración del CNR, ha cumplido con los objetivos y metas del Plan de Capacitación, por el período evaluado, de enero de 2013 al mes de agosto de 2014. Existe la siguiente condición reportable: las capacitaciones que son gestionadas por diferentes dependencias del CNR, como la Unidad de Relaciones Internacionales, Cooperación y Convenios –URICC-, Unidad de Coordinación del Proyecto de Modernización del Registro Inmobiliario y del Catastro Fase II -UCP-, y el Registro de Propiedad Intelectual –RPI-, entre otras, no son comunicadas oficialmente al Departamento de Desarrollo del Talento, para actualizar la información en el Sistema de Recursos Humanos, que se refleja en la hoja de capacitación de cada empleado. Recomendación: que la Administración Superior instruya a las Unidades URICC, UCP y RPI, se coordinen y comuniquen al Departamento de Desarrollo del Talento, todos los procesos de capacitación que gestionen, desde la identificación de necesidades de capacitación hasta su finalización. El Informe también menciona el siguiente aspecto menor de Control Interno: Falta justificación de inasistencia a capacitaciones. De la muestra evaluada sobre capacitaciones del año 2013, se observó que no fueron presentadas al Departamento de Desarrollo del Talento, 10 justificaciones por parte del personal que no asistió a capacitación por diferentes motivos; y 10 casos de justificaciones que

fueron solicitadas y presentadas de forma extemporánea. Recomendaciones: que la Dirección de Desarrollo Humano y Administración –DDHA-, emita instrucciones precisas a todo el personal que sea invitado a capacitaciones, que en caso de ausencia, deberá justificar la inasistencia por escrito oportunamente, expresando las razones que la originaron. En el caso de las capacitaciones pagadas por el CNR dentro del país, en la convocatoria se deberá definir que el participante debe firmar una carta compromiso, de acuerdo a la política que la Gerencia de Desarrollo Humano establezca. (Definir a partir de qué monto). Dicho compromiso deberá ser incorporado en el Manual del Subsistema de Gestión del Desarrollo, el cual se encuentra en aprobación de la Dirección Ejecutiva. San Salvador, veintiuno de enero de dos mil quince. COMUNIQUESE.-



Rogelio Antonio Canales Chávez
Secretario del Consejo Directivo



JGLCh*RACCh*rmcmz