

MEMORANDO

(150)

PARA: Dr. HENRY DAVID ORTIZ SAAVEDRA
Director de Gestión del Talento Humano**DE:** JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**ASUNTO:** Evaluación de la gestión por áreas y/o dependencias 2022 – Dirección de Gestión del Talento Humano

A continuación, se presenta el resultado de la evaluación realizada, por la Oficina de Control Interno -OCI, a la gestión adelantada por la Dirección de Gestión del Talento Humano en la vigencia 2022, según el cumplimiento del Plan de Gestión por proceso que lidera. El propósito de esta evaluación es que sirva como criterio en la concertación de los compromisos laborales del siguiente período de evaluación (2023 – 2024); adicionalmente se presentan las observaciones y recomendaciones que, sobre el particular, tiene la OCI.

Criterios de la evaluación

- Decreto No. 1083 de 2015, adicionado por el Decreto No. 648 de 2017, artículo 2.2.21.4.9, el cual señala: Informes. “Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces deberán presentar los informes que se relacionan a continuación: ... e. De evaluación a la gestión institucional de que trata el artículo 39 de la Ley 909 de 2004”
- Ley 909 de 2004, artículo 39 que establece: “...El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias...”.
- Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Anexo Técnico del Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba, numeral II. ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SUS OBLIGACIONES, establece que corresponde al jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces “Dar a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias del año inmediatamente anterior, para que se tenga como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente período de evaluación.”

Resultado de la evaluación

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	Fortalecer la gestión institucional aumentando las capacidades de la entidad para la planeación, seguimiento y ejecución de sus metas y recursos, y la gestión del talento humano		
PROCESO	DEPENDENCIA EVALUADA	RESULTADO EVALUACIÓN OCI	OBSERVACIONES
Gerencia del Talento Humano	Dirección de Gestión del Talento Humano	98.78%	Se evidencia un cumplimiento general del 98.78% del Plan de Gestión para la vigencia 2022; presentando una ejecución por debajo de lo esperado en 2 metas transversales de acuerdo con el detalle que se muestra en la matriz anexa.

Observaciones particulares

El detalle de la evaluación realizada por la Oficina de Control Interno y las observaciones particulares sobre el avance de cada meta, del plan de gestión 2022, está disponible para su consulta en el archivo Excel anexo - Matriz de evaluación de la gestión por áreas o dependencias.

Al respecto se recomienda analizar el resultado de la evaluación realizada por la Oficina de Control Interno, para cada meta en particular, con fin de tomar las acciones correctivas y/o preventivas a que haya lugar.

Recomendaciones generales

- Asegurar la coherencia y efectividad de todas las metas, de cara al objetivo estratégico al que contribuyen.
- Asegurar la coherencia entre la meta, la fórmula y nombre del indicador, la unidad de medida, el entregable y el medio de verificación.
- Designar oficialmente a una persona, de la dependencia, para hacer seguimiento permanente al plan de gestión, para facilitar la adecuada asignación de los recursos, anticipar posibles desviaciones, corregir errores, generar alertas oportunas, verificar el cumplimiento, recaudar y aportar las evidencias.
- Las evidencias deben presentarse en los mismos términos establecidos en el plan de gestión para el indicador, la unidad de medida, el entregable y el medio de verificación.
- Cuando se utilicen indicadores cuya fórmula contenga numerador y denominador, debe tenerse en cuenta que lo programado debe ir en el numerador y lo ejecutado en el denominador, así: ejecutado /programado. Así mismo, si la unidad de medida establecida en el plan de gestión es porcentaje %, la fórmula del indicador debe incluir la multiplicación por 100, así: ejecutado /programado *100).
- Cuando se utilicen indicadores cuya fórmula contengan numerador y denominador, debe aportarse evidencia de lo programado, garantizando la información requerida para ejecutar la fórmula del indicador.
- Por último y de conformidad con lo establecido en los criterios normativos, se recuerda que esta evaluación deberá tomarse como uno de los criterios para la concertación de los compromisos del siguiente periodo de evaluación, así como insumo para la formulación de los acuerdos de gestión.

Cordialmente,

(ORIGIANL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina De Control Interno

Anexo. Matriz de evaluación de la gestión por áreas o dependencias.

Copia: Gabriel Felipe Angarita Serrano – Jefe Oficina Asesora de Planeación
Martha Liliana Soto Iguarán – Subsecretaria de Gestión Institucional

Revisó y elaboró: Claudia Marcela Suárez Jiménez – Oficina de Control Interno

Aprobó: Lady Johanna Medina Murillo/ Jefe Oficina de Control Interno