

MEMORANDO

(150)

PARA: **Dra. MARTHA LILIANA SOTO IGUARÁN**
Subsecretaria de Gestión Institucional**Dra. CARMEN DE JESÚS ALDANA GAVIRIA**
Directora Financiera**Dra. LUISA FERNANDA RAMÍREZ FERIZ**
Directora Administrativa**Dr. MAURICIO GONZÁLEZ BARRERO**
Dirección de Contratación**DE:** **OFICINA DE CONTROL INTERNO****ASUNTO:** Evaluación de la gestión por áreas y/o dependencias 2022

A continuación, se presenta el resultado de la evaluación realizada, por la Oficina de Control Interno -OCI, a la gestión adelantada por la Subsecretaria de Gestión Institucional – Dirección Financiera, Dirección Administrativa y Dirección de Contratación, en la vigencia 2022, según el cumplimiento de los Planes de Gestión por proceso que lideran. 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

OBJETIVO ESTRATÉGICO	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
Gestión Corporativa Institucional	Subsecretaría de Gestión Institucional (Dirección Financiera, Dirección Administrativa, Dirección de Contratación)	85.22%	Se evidencia un cumplimiento general del 85.22% del Plan de Gestión para la vigencia 2022; presentando 2 metas proceso no cumplidas y 2 metas transversales con ejecución por debajo de lo esperado, así como debilidades en la presentación de evidencias, de acuerdo con el detalle que se muestra en la matriz anexa.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	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
Gestión del Patrimonio Documental	Dirección Administrativa	99.83%	Se evidencia un cumplimiento general del 99.83% del Plan de Gestión para la vigencia 2022; presentando una ejecución por debajo de lo esperado en 1 meta transversal, de acuerdo con el detalle que se muestra en la matriz anexa.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	Fomentar la gestión del conocimiento y la innovación para agilizar la comunicación con el ciudadano, la prestación de trámites y servicios, y garantizar la toma de decisiones con base en evidencia.		
PROCESO	DEPENDENCIA EVALUADA	RESULTADO EVALUACIÓN OCI	OBSERVACIONES
Servicio a la Ciudadanía	Subsecretaría de Gestión Institucional	98.84%	Se evidencia un cumplimiento general del 98.84% 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: $\frac{\text{ejecutado}}{\text{programado}}$. 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: $\frac{\text{ejecutado}}{\text{programado}} * 100$.
- 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,

(ORIGINAL 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
Henry David Ortiz Saavedra – Director de Gestión del Talento Humano

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

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