

**MEMORANDO**

Cód.: 150

Fecha: Bogotá D.C Enero 2020

**PARA:** Dra. MARTHA LILIANA SOTO IGUARÁN  
Directora Gestión del Talento Humano..

**DE:** JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

**ASUNTO:** Evaluación de la gestión por áreas y/o dependencias – 2019

Respetado Doctor:

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto N° 1083 de 2015 adicionado por el Decreto N° 648 de 2017, artículo 2.2.21.4.9 el cual establece: Informes. "Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces deberán presentar los informes que se relacionan a continuación:" literal "e. De evaluación a la gestión institucional de que trata el artículo 39 de la Ley 909 de 2004" por medio de la cual "(...) 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, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento". dicha evaluación será anual y tenida en cuenta para la evaluación de desempeño definitiva.

A continuación, presento informe de evaluación de las metas del plan de gestión para la vigencia 2019:

EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR ÁREAS O DEPENDENCIAS							
PERÍODO DE VIGENCIA	DÍA	MES	AÑO	A	DÍA	MES	AÑO
	1	1	2019		31	12	2019
Resultados de la evaluación por áreas o dependencias							
N°	ÁREA O DEPENDENCIA.	RESULTADO EVALUACIÓN	OBSERVACIONES				
1	Dirección de Gestión del Talento Humano	9.86	Se evidencia cumplimiento de las metas programadas para la vigencia en un porcentaje general del 98.6%, en matriz a continuación se podrá observar el detalle de los resultados evidenciados.				





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

Radicado No. 20201500050193

Fecha: 31-01-2020



A continuación, se presentan los resultados por meta del plan de gestión, con el fin de facilitar la revisión de lo consignado en la matriz de evaluación que se presenta a continuación, se recomienda tener en cuentas lo siguiente:

- (a) **Meta Plan de Gestión:** Corresponde a la meta determinada en el plan de gestión de acuerdo con la información oficializada por la Oficina Asesora de Planeación
- (b) **Ponderación meta:** Corresponde al peso porcentual con el cual se balanceo el plan en el momento de su formulación, el cual corresponde en la suma total de metas al 100% de la gestión de cada dependencia.
- (c) **Nombre del indicador:** Corresponde a la denominación de la fórmula con la cual se medirá el cumplimiento de la meta establecida en los planes de gestión
- (d) **Programado anual:** Corresponde a la magnitud programada para la vigencia
- (e) **Acumulado anual:** Corresponde al porcentaje de avance logrado y reportado para la vigencia
- (f) **Resultado evaluación OCI:** Corresponde al porcentaje evidenciado por la Oficina de Control Interno, con la revisión de las evidencias aportadas por la Alcaldía Local
- (g) **Porcentaje evaluación OCI / Programado anual:** Corresponde al porcentaje evidenciado por la Oficina de Control Interno, con respecto a lo programado en el año, con el fin de observar el avance total en el período evaluado
- (h) **Resultado evaluación OCI por ponderación de meta:** Corresponde a la calificación definitiva de la Oficina de Control Interno, teniendo en cuenta el peso porcentual que se asignó a cada meta. Esta calificación está dada sobre los 10 puntos totales de la evaluación.
- (i) **Observaciones a la evaluación:** Corresponde a la retroalimentación realizada por la Oficina de Control Interno, de acuerdo con la información revisada, con el fin de que se tomen las acciones correspondientes, de ser necesario.
- (j) **Total, Evaluación OCI:** Corresponde al porcentaje total de avance que se evidenció en la verificación realizada

**Evaluación de la Gestión por áreas y/o dependencias:** Corresponde al porcentaje transformado en puntos de acuerdo con la metodología establecida, el cual tiene como máximo la calificación de 10 puntos.



Meta Plan de Gestión (a)	Ponderación meta (b)	Nombre del indicador (c)	Programación vigencia (d)	Resultado Acumulado (e)	Resultado evaluación OCI (f)	Evaluación OCI/ Programado (g)	Resultado evaluación OCI por ponderación de meta (h) Peso % sobre total	Observaciones de la evaluación realizada por la OCI con respecto a las evidencias aportadas (i)
Realizar dos (2) jornadas de reintucción que permita contextualizar a los servidores en el nuevo marco estratégico de la entidad y su rol dentro del proceso mismo	13,6%	Jornadas de inducción o reintucción	2	2	2	100%	13,6%	De acuerdo a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, se adelantó jornada de reintucción el 1 de agosto de 2019 con la participación de 77 servidores. Se realizó una segunda jornada el 17 de mayo de 2019, con la asistencia de 23 servidores.
Adelantar diez (10) procesos de encargo en la entidad dependiendo de las vacantes disponibles.	13,6%	Proceso de encargo	10	42	41	100%	13,6%	Se adelantaron los siguientes procesos de encargo: 0001, 0002, 0003, 0004, 0005, 0006, 0007, 0008, 0009, 0010, 0011, 0012, 0013, 0014, 0015, 0016, 0017, 0018, 0019, 0020, 0021, 0022, 0023, 0024, 0025, 0026, 0027, 0028, 0029, 0030, 0031, 0032, 0033, 0034, 0035, 0036, 0037, 0038, 0039, 0041, 0042 de 2019.
Realizar un (1) documento técnico que soporte la inclusión de los empleos de carácter temporal en la planta definitiva de la entidad.	13,6%	Documento técnico	1	1	1	100%	13,6%	La entidad adelantó con la firma de consultoría EPYCA el "Estudio Técnico para la Modificación de la Planta de Personal de la Secretaría Distrital de Gobierno Inspecciones de Policía de Bogotá. La consultoría mediante trabajo de campo realizó un estudio de cargas laborales con el "Método de los Estándares Subjetivos" del DAFP. El informe propone la creación de 30 empleos de Inspector de Policía categoría urbana o de primera categoría, 21 que atiende las temáticas prioritarias y 9 con recursos liberados de la supresión del Consejo de Justicia para apoyar la gestión de las Inspecciones de Policía

<p>Socializar al 80% de los servidores públicos de la SDG el Plan Estratégico de Talento Humano</p>	<p>13,6%</p>	<p>Socialización al 80% de los servidores públicos de la SDG el Plan Estratégico de Talento Humano</p>	<p>720</p>	<p>864</p>	<p>864</p>	<p>100%</p>	<p>13,6%</p>	<p>El Plan Estratégico de Talento Humano 2019 tiene como propósito promover el trabajo digno y el fortalecimiento institucional, planes, programas, proyectos y/o estrategias institucionales que mejoren las competencias, el bienestar y la calidad de vida de sus empleados. El Plan incorpora la estrategia "Goberna Tu Corazón, Tu Cuerpo, Tu Mente y Tu Vida". Las evidencias aportadas dan cuenta de la participación de servidores públicos en las actividades derivadas de la estrategia como parte del plan estratégico, sin embargo, no se adelanta una socialización del plan a los servidores, de manera que pueda construirse un plan acorde a las verdaderas necesidades, expectativas e intereses de los mismos.</p>
<p>Actualizar el Plan de Incentivos Institucionales de acuerdo con los lineamientos de la Dimensión de Talento Humano contemplada en el Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG) con el objetivo de "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas"</p>	<p>13,6%</p>	<p>Plan de Incentivos Institucionales actualizado</p>	<p>100%</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>100%</p>	<p>13,6%</p>	<p>Se expide las siguientes resoluciones: Res. 0271 del 30 de abril de 2019 "Por medio del cual se adopta el plan de estímulos e incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno", Res. 355 del 16 de agosto de 2019, Res. 354 del 16 de agosto de 2019, Res. 367 del 26 de agosto de 2019 " Por medio de la cual se hace un reconocimiento y se otorga un incentivo no pecuniario a los mejores servidores de carrera administrativa que se encuentran en el nivel sobresaliente de conformidad con lo previsto en la Resolución 0271 de 2019", y las Res. 163 del 8 de mayo de 2019 y Res. 266 del 5 de julio de 2019 "por medio del cual se otorga un incentivo de auxilio para educación formal de conformidad con lo previsto en la Resolución 0271 de 2019"</p>
<p>Socializar 4 buenas prácticas relacionadas con la prevención de accidentes y riesgos de trabajo laborales</p>	<p>12%</p>	<p>Cantidad de buenas prácticas relacionadas con la prevención de accidentes y</p>	<p>4</p>	<p>7</p>	<p>6</p>	<p>100%</p>	<p>12%</p>	<p>Se realizaron las siguientes actividades relacionadas con buenas prácticas: Acoso Laboral y Sexual, Higiene de Manos, Liderazgo Empoderador (pedagogía humana y emociones), Riesgos Laborales y Autocuidado, Salud Financiera y COPASST.</p>



Presentar una (1) propuesta de buena práctica de gestión encaminada al fortalecimiento de la integridad en el servicio público y/o lucha contra la corrupción en la entidad.	4%	Buenas prácticas de gestión registradas en la herramienta AGORA	1	1	100	100%	4%	Se valida reporte metras transversales 20201300020433
Mantener el 100% de las acciones de mejora asignadas al proceso/Alcaldía con relación a planes de mejoramiento interno documentadas y vigentes	4%	Planes de mejora	100%	100%	100	100%	4%	Se valida reporte metras transversales 20201300020433
Dar respuesta al 100% de los requerimientos ciudadanos asignados al proceso con corte a 31 de diciembre de 2018, según la información de seguimiento presentada por el proceso de Servicio a la Ciudadanía	4%	Requerimientos ciudadanos vencidos asignados al proceso	100%	100%	100	100%	4%	Se valida reporte metras transversales 20201300020433
Obtener una calificación semestral igual o superior al 70 % en la medición de desempeño ambiental de la dependencia, empleando como	4%	Porcentaje de buenas prácticas ambientales implementadas	70%	71%	70	100	4%	Se valida reporte metras transversales 20201300020433



<p>mecanismo de medición la herramienta establecida por la Oficina Asesora de Planeación.</p>											
<p>Obtener una calificación igual o superior al 80 % en conocimientos de MIPG por proceso y/o Alcaldía Local</p>	4%	Promedio de calificación en conocimientos de MIPG	80%	42%	42	52,5	2,63%	Se valida reporte meitras trasversales 20201300020433			
<b>Total Evaluación</b>											<b>98,6%</b>

Cordialmente,



LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno.

Proyectó: *Mardory Llanos Cortes*  
Revisó: *Aprobó: Lady Johanna Medina Murillo Jefe OCI*