

MEMORANDO

150

Bogotá D.C.

PARA: DRA. LUISA FERNANDA RAMÍREZ FERIZ
Dirección Administrativa**DE: JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO****ASUNTO:** Evaluación de la gestión por áreas y/o dependencias 2024 – Dirección Administrativa

Respetada doctora:

A continuación, se presenta el resultado de la evaluación realizada, por la Oficina de Control Interno -OCI, a la gestión adelantada como líder del proceso Gestión Corporativa Institucional en la vigencia 2024, según el cumplimiento del Plan de Gestión.

De conformidad con lo señalado en el artículo 39 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 2.2.8.1.3 del Decreto 1083 de 2015, las evaluaciones de la gestión por áreas o dependencias que efectúen las Oficinas de Control Interno deben ser “tomadas como criterio para la evaluación de los empleados”, de tal forma que se pueda evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.

Los criterios para la evaluación por áreas o dependencias de la Secretaría de Gobierno para la vigencia 2024, fueron definidos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en sesión celebrada el 31 de enero de 2024, en donde se surtió la aprobación de los planes de gestión para cada proceso.

Criterios de la evaluación

- Decreto No. 1083 de 2015, adicionado por el Decreto No. 648 de 2017, artículo 2.2.21.4.9, que 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.*”

Equipo Auditor:

Líder: Diana Esmeralda Zarate Suarez
 Apoyo: Rocío Alejandra Vergara Ángel
 Apoyo: Lina Paola Hernández Acosta
 Apoyo: Oscar Javier Monroy Díaz

Metodología.

Para el desarrollo de la presente evaluación, se partió del seguimiento al Plan de Gestión a 31 de diciembre de 2024, realizado por la Oficina Asesora de Planeación, utilizando la matriz y los repositorios dispuestos para tal fin. Este proceso incluyó la verificación de las evidencias correspondientes y la evaluación del reporte de metas tanto transversales como técnicas, con el objetivo de asegurar la coherencia y el cumplimiento de los indicadores establecidos en el plan.

La evaluación se llevó a cabo mediante un análisis exhaustivo de los resultados alcanzados, teniendo en cuenta las metas propuestas y el desempeño evidenciado en cada uno de los componentes del plan.

Resultado de la evaluación:

Una vez realizado el análisis por parte de esta Oficina, a los planes de gestión de la entidad, se observa un grado de avance promedio del 92.78%, a corte diciembre 31 de 2024.

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	95,51	Se evidencia un cumplimiento del 95,51% del Plan de Gestión para la vigencia 2024.

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	<ul style="list-style-type: none"> • Subsecretaría de Gestión Institucional • Dirección Financiera • Dirección de Contratación • Dirección Administrativa 	92	Se evidencia un cumplimiento del 92% del Plan de Gestión para la vigencia 2024.

Observaciones Particulares

El detalle de la evaluación realizada por la Oficina de Control Interno, junto con las observaciones específicas sobre el avance de cada meta del **Plan de Gestión 2024**, está disponible para su consulta en el archivo Excel anexo: "**Matriz de evaluación de la gestión por áreas o dependencias**".

Se recomienda analizar detalladamente los resultados de la evaluación para cada meta en particular, con el fin de adoptar las acciones correctivas y/o preventivas que correspondan, garantizando el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la mejora continua de la gestión.

Observaciones Generales

De manera general, la **OCI** ha identificado algunas evidencias que, si bien contienen la información requerida, no corresponden a los entregables establecidos o no cumplen con todos los criterios definidos en el **Plan de Gestión**. Esta situación refleja **debilidades en la formulación del plan y/o en la producción, recolección, organización y presentación de las evidencias** por parte de los responsables de las metas y de las dependencias encargadas del reporte.

Además, se evidencian inconsistencias en la estructuración y parametrización de algunos indicadores, lo que dificulta la evaluación precisa del desempeño y el impacto de las acciones implementadas.

Recomendaciones Generales

Las siguientes recomendaciones deben considerarse en la formulación, ejecución y seguimiento de los planes de gestión para la vigencia **2025**, con el propósito de fortalecer la planeación estratégica, la trazabilidad de la información y la evaluación efectiva del desempeño:

- **Garantizar la coherencia y alineación estratégica** de todas las metas con los objetivos institucionales a los que contribuyen.
- **Asegurar la correspondencia** entre la meta, la fórmula del indicador, la unidad de medida, el entregable y el medio de verificación, evitando inconsistencias que afecten la medición del desempeño.
- **Presentar como evidencia únicamente** los entregables formalmente establecidos en el **Plan de Gestión**, asegurando su calidad y pertinencia.
- **Verificar previamente** la existencia y parametrización de los aplicativos institucionales o externos (**BOGDATA, SECOP, SI CAPITAL, ARCO, SIPSE, entre otros**) que generan los reportes e informes requeridos como medios de verificación. En caso contrario, gestionar oportunamente su desarrollo o ajuste.
- **Para indicadores con fórmula**, especialmente aquellos con numerador y denominador, aportar evidencia que respalde cada componente, garantizando la disponibilidad de la información necesaria para su cálculo.
- **Designar oficialmente a un responsable dentro de cada dependencia** para realizar un seguimiento continuo al **Plan de Gestión**, con el fin de:
 - ✓ Facilitar la adecuada asignación de recursos.
 - ✓ Anticipar posibles desviaciones y riesgos.
 - ✓ Implementar medidas correctivas oportunas.

- ✓ Verificar el cumplimiento de los compromisos establecidos.
- ✓ Consolidar y presentar las evidencias de manera organizada y conforme a los lineamientos establecidos.

Por último, y en conformidad con los criterios normativos establecidos, se recuerda que esta evaluación deberá considerarse como un criterio para la evaluación del desempeño 2024, así como para la definición de las metas de los planes 2025 en la concertación de compromisos para el siguiente periodo de evaluación. Así mismo, servirá 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: Henry David Ortiz Saavedra – Director de Gestión del Talento Humano

Elaboró: Diana Esmeralda Zarate Suarez/ Profesional Oficina de Control Interno

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