



MEMORANDO No. 019

150 - 38 – 18

Yopal, 6 de febrero de 2020

PARA: DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN,
SECRETARIOS DE DESPACHO, ASESORES, JEFES Y DIRECTORES
TÉCNICOS.

DE: Jefa Oficina de Control Interno de Gestión

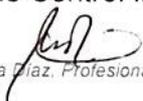
ASUNTO: Informe Evaluación de la Gestión por Dependencias 2019

Respetuoso saludo:

Comedidamente les comunico los resultados de la Evaluación de la Gestión por Dependencias 2019; para los efectos de que trata el Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC-, el cual señala que, dentro de las fases de la Evaluación del Desempeño 2020-2021, en lo relacionado con la concertación de compromisos laborales, evaluado y evaluador, deberán tener en cuenta algunos insumos, entre ellos; el resultado de la evaluación de áreas o dependencias del año inmediatamente anterior, expedida por la oficina de Control Interno de Gestión.

Cordialmente,

CESAR ANDRÉS HERRERA CASTRO
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión


Elaboró: Neyla Rivera Paz, Profesional Universitario

Copia 1: Oficina de Control Interno de Gestión



INFORME FINAL DE EVALUACION POR DEPENDENCIAS
VIGENCIA 2019

Gobernación de Casanare
República de Colombia
Yopal – Febrero 1 – 2020.

Gobernador

SALOMON ANDRÉS SANABRIA CHACÓN

CESAR ANDRES HERRERA CASTRO

Jefe de Oficina de Control Interno de Gestión

Documento elaborado por:

Luz Neyla Rivera Díaz

Profesional Oficina de Control Interno de Gestión

www.casanare.gov.com



INFORME FINAL DE EVALUACION POR DEPENDENCIAS VIGENCIA 2019

INTRODUCCIÓN

El Decreto 648 de 2017, en su Artículo 17, modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su Artículo 2.2.21.5.3, y dispone que las Oficinas de Control Interno desarrollarán su labor a través de los siguientes roles: liderazgo estratégico; enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento, relación con entes externos de control.

EL rol de evaluación y seguimiento consiste en desarrollar una actividad de evaluación de manera planeada, documentada, organizada, y sistemática, con respecto a las metas, resultados, políticas, planes, programas, proyectos, procesos, indicadores, y riesgos, que la entidad ha definido para el cumplimiento de su misión, en el marco del sistema de control interno.

En cumplimiento del referido rol y en atención al inciso 2 del artículo 39 de la Ley 909 de 2004 y Circular 04 del 2005 expedida por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, se realiza el presente consolidado de los resultados reportados por cada una de las Dependencia en la vigencia 2019, que informa sobre el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las áreas o dependencias.

En el primer capítulo se relacionan las Áreas y Dependencias con su respectivo Promedio Porcentual de Avance a 31 de diciembre de 2019. Sustenta este capítulo la matriz consolidada del Plan Anual de Gestión por Dependencias y la Evaluación Individual de cada Dependencia.

En el segundo capítulo se plantean las recomendaciones orientadas al fortalecimiento en la elaboración, seguimiento y reporte de los avances de los Planes anuales.

En el tercer capítulo se expresan las conclusiones del presente ejercicio de evaluación.

Finalmente, se aclara que por tratarse de la evaluación a 31 de diciembre de 2019, las Áreas y Dependencias, se registran con el nombre que estaba vigente a esa fecha.



**INFORME FINAL DE EVALUACION POR DEPENDENCIAS
VIGENCIA 2019**

Capítulo 1. El resultado de evaluación cuantitativa de las Dependencias se presenta así:

No.	NOMBRE DE LA DEPENDENCIAS	Promedio Porcentual
1	Despacho del Gobernador	100%
2	Secretaría Privada	99%
3	Asesor - Grupo Gestor Planes y Programas de Vivienda	99%
4	Asesora Despacho - Acción Social	100%
5	Dirección Departamental de Cultura y Turismo	87%
6	Jefe Oficina de Prensa Comunicaciones	95%
7	Jefe Oficina Asesora Jurídica	100%
8	Jefe Oficina de Defensa Judicial	93%
9	Oficina de Control Interno Gestión	100%
10	Oficina de Control Interno Disciplinario	100%
11	Secretaría General	97%
12	Director de Talento Humano	100%
13	Director de Servicios Administrativos	100%
14	Jefe Oficina de Sistemas e Informática	100%
15	Secretaría de Hacienda	100%
16	Director Técnico de Rentas	100%
17	Directora Técnica de Presupuesto	100%
18	Director Técnico de Tesorería	100%
19	Directora Técnica de Contabilidad	100%
20	Secretario de Obras Públicas y Transporte	98%
21	Jefe de Oficina de Programación	100%
22	Director Técnico de Construcciones	100%
23	Director Técnico de Tránsito y Transporte	96%
24	Director Departamento Administrativo de Planeación	100%
25	Director Técnico de Política Sectorial	98%
26	Director Técnico de Banco de Programas y Proyectos	93%
27	Secretaría de Agricultura Ganadería y Medio Ambiente	100%
28	Director Técnico de Medio Ambiente	100%
29	Director Técnico Empresarial	100%
30	Directora Técnica Desarrollo Rural	99%
31	Secretaría de Educación	100%
32	Director de Calidad Educativa	96%
33	Director Técnico de Cobertura Educativa	99%
34	Director Administrativa	97%
35	Secretaría de Gobierno	87%
36	Director Técnico Convivencia y Desarrollo Comunitario	99%
37	Director Técnico Asuntos Municipales	95,7%
38	Jefe Oficina Prevención y Atención Emergencias y Desastres	88%
39	Secretaría de Salud	99%
40	Dirección Técnica de Salud Pública	100%
41	Dirección Administrativa y Financiera - Secretaría de Salud	97%
42	Director Técnico de Seguridad Social y Garantía de la Calidad	98%

NR: No reportó información a 31 de diciembre de 2019



INFORME FINAL DE EVALUACION POR DEPENDENCIAS VIGENCIA 2019

Capítulo 2. RECOMENDACIONES.

2.1 Consideraciones Preliminares.

El Acuerdo 6176 de 2018 Comisión Nacional del Servicio de la CNSC, dispuso que dentro de las fases de la Evaluación del Desempeño Anual, en lo relacionado con la concertación de compromisos laborales, evaluado y evaluador deberán acordar los compromisos, teniendo en cuenta algunos insumos, entre ellos; el resultado de la evaluación de áreas o dependencias del año inmediatamente anterior, expedida por la oficina de Control Interno de Gestión.

En consecuencia, es preciso utilizar el presente informe como insumo para concertar compromisos laborales, para lograr consistencia entre los Planes del Área o Dependencia y los aportes de los funcionarios hacen a los mismos, a partir de los compromisos laborales 2020-2021.

2.2 Recomendaciones.

- Se insiste en la necesidad de monitorear con mayor frecuencia el avance de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, paralelo con el seguimiento (segunda fase de la Evaluación de Desempeño Laboral). Con base en el cumplimiento o incumplimiento de los compromisos, proceder a los ajustes, bien sea para incrementar o reducir metas, de acuerdo con las circunstancias.
- El punto anterior permite corregir dos debilidades que se presentan en los planes de manera recurrente:
 - Registrar porcentajes de cumplimiento muy superiores al 100%, cuando pudo ajustarse a una meta más exigente, acorde con el avance parcial.
 - Autoevaluar metas o actividades con la frase: No aplica, cuando pudo ajustarse en el curso del año.
- Se recomienda a las Dependencias, considerar simultáneamente con la planeación de las metas físicas misionales de cada vigencia, incluir las acciones integrales y transversales necesarias para fortalecer las políticas y dimensiones de Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- y el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano – PAAC-, principalmente aquellas que propenden por mejorar la relación con el ciudadano (Participación ciudadana, Rendición de Cuentas, Ley de Transparencia, Atención al Ciudadano, Racionalización de Trámites y Procedimientos, Integridad, entre otros).
- Revisar y mejorar continuamente la alineación entre las actividades, indicadores y evidencias de cumplimiento, de tal forma que facilite la medición y evaluación del avance.
- Importante que las Áreas o Dependencias, registren las evidencias de cumplimiento, en forma concreta y coherente con el indicador determinado para medir el logro de las mismas. En lo posible asociarlas a las series de la Tabla de Retención Documental y señalar su ubicación de acuerdo con los Inventarios Documentales y/o link de página donde se ubiquen los archivos, si se encuentran publicados.
- Las dependencias deben organizar, publicar y conservar los productos de la ejecución de proyectos y contratos (diagnósticos, estudios, informes, plataformas, estadísticas, entre otros), como memoria misional de su Dependencia, que constituyan fuente de consulta, para la ciudadanía y como línea base para priorizar nuevas inversiones.



INFORME FINAL DE EVALUACION POR DEPENDENCIAS VIGENCIA 2019

Capítulo 3. CONCLUSIONES.

De acuerdo con los resultados el nivel de cumplimiento de las actividades planeadas y gestionadas por las Áreas y Dependencias en la vigencia 2019, se ubicó en un promedio general del 98%, lo cual se considera un excelente resultado.

Es positivo, especialmente si existe consistencia entre estos logros y su efectiva contribución al avance en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Dependencia, el Plan de Acción de cada Unidad Ejecutora y el Plan de Desarrollo Departamental Casanare con Paso Firme.

Los planes anuales de gestión y la evaluación individual de cada Dependencia, forman parte integral del presente informe.

CESAR ANDRÉS HERRERA CASTRO
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión

LUZ NEYLA RIVERA DIAZ
Profesional Universitario
Oficina de Control Interno de Gestión