INFORME DE SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LA GESTION POR DEPENDENCIAS DE LA CORPORACIÓN VIGENCIA 2018

CORPOCESAR RECIBIDO EN LA DIRECCIÓN GENERAL 30 ENE 2019 HORA 11:00 AM

DIRIGIDO A : **Dr. JULIO SUAREZ LUNA**
Director General

FECHA DE PRESENTACIÓN : 30 de enero de 2019

REALIZADA POR : **Dr. YOLANDA MARTINEZ MANJARREZ**
Jefe Oficina Control Interno.

PERIODO ANALIZADO : **Enero a diciembre de 2018**

1. OBJETIVO

INFORME DE VERIFICACION DE LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIA Y ÁREAS Y DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR –CORPOCESAR.

El presente informe está relacionado con la verificación de la Evaluación de la gestión Institucional por dependencias y Áreas y la Evaluación del Desempeño de los servidores públicos de carrera en la Corporación Autónoma Regional del Cesar, señalado en la Ley 909 de 2004 a cargo de las Oficinas de Control Interno, fue elaborado en cumplimiento a lo indicado.

De conformidad con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP para la evaluación de la gestión por dependencias y dando aplicación a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 en su artículo 39, Decreto Reglamentario 1227 de 2005 en sus artículos del 98 a 109, y Decreto 2145 de 1999 en su artículo 12 literal d), Circular N°4 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno de las entidades del orden nacional y territorial, el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC; la Oficina de Control Interno con la contribución de la Subdirección general de Planeación, debe consolidar la información de evaluación a la gestión por dependencias para la vigencia 2018, de lo cual se obtiene el porcentaje promedio de cumplimiento de las metas al final de la vigencia y el puntaje obtenido en la autoevaluación de control interno de la gestión y el procedimiento establecido en el acuerdo 565 de 2016 de la CNSC.

Dada la relevancia de dicho proceso, le recordamos los plazos establecidos en el Acuerdo 565 de 2016, para adelantar la segunda evaluación parcial semestral del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa (período comprendido entre 1 de agosto de 2018 y el 31 de enero de 2019); así como la evaluación definitiva para el periodo anual u ordinario (comprendido entre 1 de febrero de 2018 y el 31 de enero de 2019), es a más tardar el 21 de febrero de 2019, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo 565 de 2016.

Por lo anterior a la oficina de control interno le corresponde remitir a los jefes de las áreas y dependencias de la entidad, la evaluación de gestión por áreas y dependencias, para que sirvan de parámetro técnico en la evaluación del desempeño de los servidores de carrera administrativa, a más tardar el 30 de enero de 2019, según lo dispuesto en la Circular N°4 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno de las entidades del orden nacional y territorial; en consonancia con el artículo 26 del Acuerdo N° 565 de 2016. También necesario precisar que para el proceso de evaluación de desempeño laboral deben utilizarse los formatos establecidos como anexos del Acuerdo N° 565 de 2016 y enunciados en su artículo 18.

Con estos parámetros y las facultades otorgadas a las Oficinas de Control Interno por la Ley 87 de 1993 y sus decretos reglamentarios, se hizo con total independencia y objetividad el estudio y verificación de los siguientes documentos: Acuerdos de Gestión de las Coordinaciones para la vigencia 2018, Plan de Acción de la Corporación correspondientes a la vigencia 2018, Informe de Gestión de la Corporación correspondiente a la vigencia 2018, Actividades y Metas del Plan Operativo Anual de Funcionamiento y de Inversión de la vigencia 2018, con el fin de conocer el cumplimiento de los compromisos previamente establecidos para cada una de las Coordinaciones, el grado de ejecución de las metas y objetivos institucionales por Áreas y la armonización de la información de estos instrumentos.

2. ALCANCE DEL TRABAJO

Con base en las disposiciones señaladas, se realizó el estudio y verificación de la información referente, lo cual nos permitió conocer de un lado, el grado de cumplimiento de los compromisos previamente establecidos por cada una de las Coordinaciones de los Grupos internos de Trabajo en los Acuerdos de Gestión y cuyos resultados son componentes de la evaluación del Desempeño Laboral de la Coordinación y del otro, conocer el grado de ejecución de las metas y de los objetivos institucionales por Áreas y cuyos resultados de acuerdo a lo establecido, son referentes para la evaluación de la gestión institucional por área y para establecer acciones de mejoramiento que nos permitan fortalecer el cumplimiento de las metas institucionales.

Por último, se consolidó los resultados del estudio, lo cual nos permitió conocer la evaluación cuantitativa de los Acuerdos de Gestión de las Coordinaciones y los avances de la gestión adelantada por las Áreas o Subdirecciones de la entidad.

3. METODOLOGÍA

La verificación y evaluación se llevó a cabo teniendo en cuenta las normas y procedimientos de auditoría gubernamental, aceptadas y compartidas por el Estado Colombiano.

Dentro de las técnicas de evaluación legalmente establecidas, se consideró: la observación, la comparación, el seguimiento y la verificación entre otras, que nos permitieron de acuerdo con nuestro rol de evaluador independiente, obtener una información objetiva que servirá de insumo para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de Carrera Administrativa en relación con los diez (10) puntos a calificar por la Oficina, en atención a lo indicado en la Resolución 0061 del 14 de febrero de 2017 de la Dirección General de Corpocesar, y lo indicado en el artículo 26 del Acuerdo N° 565 de 2016.

4. CUERPO DEL INFORME

El estudio y verificación del cumplimiento de las metas y compromisos establecidos en los Acuerdos de Gestión de las Coordinaciones y de las metas y compromisos establecidos en función de los objetivos institucionales por Subdirecciones o Áreas se hizo por separado, debido a que la Corporación si bien es cierto que es una entidad del nivel nacional, no pertenece a la Rama Ejecutiva; por ello, las disposiciones relacionadas con la Gerencia Pública, contenidas en el Titulo VIII de la Ley 909 de 2004, no aplican a los empleados del nivel directivo para calificar evaluación del desempeño laboral ya que estos no tienen el carácter de Gerentes Públicos; no obstante lo anterior, se recomienda que esta calificación sea tenida en cuenta para evaluar la gestión institucional a su cargo, buscando con ello una mayor vinculación entre la evaluación institucional de la gestión y la evaluación del desempeño de los servidores públicos inscritos en Carrera Administrativa.

La importancia de realizar esta evaluación de la manera indicada por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, es porque ello nos permite, vincular a la Evaluación del Desempeño Laboral y de la gestión institucional, a todos los actores e instrumentos de evaluación del proceso, para evidenciar que tan armonizados están los compromisos establecidos en la planeación institucional con la visión, misión y objetivos institucionales y que tan actualizadas están los instrumentos de gestión institucional y de administración del Talento Humano.

Resulta importante mencionar la atención para que los Planes de Acción, los Acuerdos de Gestión, los Planes Operativos y los Manuales de Funciones y Competencias Laborales, en la medida en que son instrumentos básicos del proceso, deben ser revisados periódicamente y ajustados de ser necesario, para que a través de ellos, se pueda articular de manera justa, el aporte individual del empleado desde su entorno y realidad laboral al cumplimiento de las metas institucionales de la entidad; esto si lo hacemos de manera rigurosa nos va a permitir evidenciar la correspondencia existente entre el desempeño individual y el desempeño institucional.

Por otra parte, la importancia de realizar este ejercicio con la vinculación de los actores e instrumentos del proceso es, que nos permite garantizar el éxito y la objetividad de la Evaluación del Desempeño Laboral, su armonización con la gestión institucional y lo más importante, nos va a permitir detectar de manera oportuna, las limitaciones de orden presupuestal, administrativas y logísticas que se estén presentando, desde la realidad laboral de las Áreas y Coordinaciones.

Como podemos observar la Evaluación del Desempeño mas que una evaluación cuantitativa, es un ejercicio de reflexión sobre la gestión institucional, sobre el quehacer del día a día, y sobre el fortalecimiento de la comunicación entre la Dirección General, las Áreas y las Coordinaciones para identificar de manera oportuna los aspectos que estén afectando el cumplimiento de los acuerdos y planes institucionales de gestión, tomar los correctivos del caso y presentar a la instancia competente debidamente justificados, los ajustes que sean necesarios realizar a las metas inicialmente establecidas. En este sentido, los ajustes que se hagan a las metas de los compromisos establecidos, deben estar acompañados de las justificaciones técnicas, administrativas o de fuerza mayor según el caso.

Dicho de otra manera, la Evaluación del Desempeño Laboral es una oportunidad de crecimiento y desarrollo institucional y personal que sirve para fortalecer el Sistema de Control Interno, el clima laboral, los equipos de trabajo y para evidenciar las dificultades que se estén presentando, para que el empleado cumpla con los compromisos laborales asociados a las metas de los planes y proyectos institucionales.

A partir de estas apreciaciones y del procedimiento adoptado por la Corporación mediante Resolución 0061 del 14 de febrero de 2017 de la Dirección General, la Oficina de Control Interno verificó y evaluó el cumplimiento de los Acuerdos de Gestión de las Coordinaciones de los grupos internos de trabajo y su relación con las metas institucionales, asignó la calificación obtenida por las Coordinaciones resultante de la consolidación, teniendo en cuenta que el puntaje asignado no excediera los diez (10) puntos a evaluar por parte de la Oficina. Es decir, la calificación que se asignó de acuerdo al sistema adoptado, fue directamente proporcional al porcentaje de cumplimiento obtenido en el resultado de la evaluación de las Coordinaciones. No corresponde a la oficina calificar personal auxiliar, estos se benefician con la calificación obtenida por las Dependencias o Áreas de acuerdo al caso.

Al final del informe y a partir de lo indicado por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno se hacen recomendaciones de mejoramiento, para coadyuvar o superar las limitaciones encontradas.

4.1. Evaluación Cuantitativa

Hecho el estudio y verificación de los compromisos y metas establecidas en el Plan de Acción de la vigencia 2018 se pudo establecer lo siguiente:

- El avance físico del Plan de Acción de la Corporación en la vigencia 2018, fue del 88,8%.
- El avance consolidado de los compromisos y metas establecidos en los Acuerdos de Gestión fue del 92%.

Tabla 1. Calificación consolidada de los Acuerdos de Gestión – Subdirección General de Gestión Ambiental. **Fuente:** Control Interno.

Acuerdos de Gestión SUBDIRECCION GENERAL DE GESTION AMBIENTAL		
COORDINACIÓN	**PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS**	**PUNTOS OTORGADOS POR LA OCI**
Grupo interno de trabajo para la Gestión Jurídica Ambiental.	100%	10
Grupo interno de trabajo para la Gestión Recursos Naturales, ecosistemas estratégicos y áreas protegidas.	80,7%	8,7
Grupo interno de trabajo Gestión para la educación ambiental integral y participación ciudadana.	100%	10
Grupo interno de trabajo para la Gestión de saneamiento ambiental y control de vertimientos.	72%	7,2
Grupo interno de trabajo para la Gestión Seguimiento ambiental.	100%	10
Grupo interno de trabajo para la Gestión del seguimiento al aprovechamiento del recurso hídrico.	82,1%	8,2
Grupo interno de trabajo Gestión de PML, RESPEL y COP.	100%	10
Grupo interno de trabajo Laboratorio ambiental.	75%	7,5
Subdirección área de Gestión ambiental.	91%	9,1
TOTAL	**90%**	**9**

Tabla 2. Calificación consolidada de los Acuerdos de Gestión – Subdirección General de Planeación. **Fuente:** Control Interno.

Acuerdos de Gestión SUBDIRECCION GENERAL DE PLANEACION		
COORDINACIÓN	**PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS**	**PUNTOS OTORGADOS POR LA OCI**
Grupo interno de trabajo para la Gestión del área de Sistemas y TICS.	86%	8,6
Grupo interno de trabajo Gestión de Desastres –GRD, Cambio climático y Gestión ambiental Urbana – GAU.	100%	10
Grupo interno de trabajo para la Gestión de POMCAS (SZH y/o NSS) y ordenamiento Territorial.	100%	10
Subdirección general del Área de planeación.	85%	8,5
TOTAL	**93%**	**9**

Tabla 3. Calificación consolidada de los Acuerdos de Gestión – Subdirección General Administrativa y Financiera**. Fuente:** Control Interno.

Acuerdos de Gestión SUBDIRECCION GENERAL ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		
COORDINACIÓN	**PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS**	**PUNTOS OTORGADOS POR LA OCI**
Grupo interno de trabajo para la Gestión de Talento humano.	97%	9,7
Subdirección general administrativa y financiera.	71%	7,1
TOTAL	**84%**	**8**

Tabla 4. Calificación consolidada de los Acuerdos de Gestión – Secretaria General. **Fuente:** Control Interno.

Acuerdos de Gestión Secretaria general		
COORDINACIÓN	**PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS**	**PUNTOS OTORGADOS POR LA OCI**
Secretaria general.	100%	10
TOTAL	**100%**	**10**

Tabla 5. Consolidado de las calificaciones por subdirecciones, CORPOCESAR. **Fuente:** Control Interno.

SUBDIRECCIONES	TOTAL
Planeación	93%
Gestión Ambiental	90%
Administrativa y Financiera.	84%
Secretaria General	100%
TOTAL	**92%**

Los datos informados anteriormente, se encuentran soportados por los Planes de Acción por procesos de la corporación, con sus correspondientes cálculos, la cual forma parte activa del presente informe y se encuentran disponible en la Oficina de control interno, también será enviada a los correos electrónicos o puede ser consultada en esta oficina.

Los aspectos específicos auditados en cada área o dependencia correspondieron a los siguientes:

- Seguimiento en la vigencia 2018 al cumplimiento del plan de mejoramiento producto de la Auditoría de Control Interno.
- Cumplimiento de Indicadores de los Planes de Acción por Procesos.

Evaluación del Desempeño: Como resultado del informe anterior y dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 39 de la Ley 909 de 2004. Obligación de evaluar: …… *"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". El informe de gestión por dependencias emitido por la Oficina de Control Interno será tenido en cuenta como referente para la evaluación del desempeño laboral individual y como factor para acceder al nivel SOBRESALIENTE".

4.2. Resultados de la Verificación y Evaluación del Cumplimiento de las Actividades Establecidas en el PA por Subdirección.

Concepto de la Calificación

En las Tablas No 1 y 2 observamos que el grueso de las actividades y metas del Plan de Acción están en cabeza de las Subdirecciones de Gestión Ambiental y Planeación, así mismo observamos que son estas las Subdirecciones que presentan mayor porcentaje de cumplimiento de las metas establecidas como también la subdirección Administrativa y Financiera.

Ante esta situación, es necesario establecer una mayor vinculación de los Acuerdos de Gestión de las Coordinaciones con las metas del Plan de Acción bajo la responsabilidad de las Subdirecciones, esta decisión debe ir además acompañada de la realización de mesas de trabajo, que nos permitan evaluar los avances de los proyectos y tomar oportunos correctivos para mejorar los porcentajes de cumplimiento de las metas institucionales, las cuales si bien es cierto que no están vinculadas con la calificación cuantitativa de la Evaluación del Desempeño por Subdirecciones por no existir en la Corporación la figura de los gerentes Públicos, sí sirve para evaluar la gestión institucional y el quehacer del día a día de la entidad.

Se trata de crear mecanismos, para que exista una mayor vinculación de los compromisos establecidos en los Acuerdos de Gestión de las Coordinaciones, con los compromisos y metas del PA establecidos por Subdirecciones, para mejorar el cumplimiento de las metas institucionales.

5. RECOMENDACIONES

- Fortalecimiento de los equipos de trabajo a traves de las Coordinaciones de los Grupos Interno de trabajo.

- Mejorar el conocimiento de las metas del plan de acción y su responsabilidad frente a ellas.

- Los compromisos y metas y establecidas en los Acuerdos de Gestión de las Coordinaciones, deben ser concertadas con los responsables de las acciones y Jefes de procesos; además, los compromisos deben corresponder a las metas establecidas en el Plan de Acción de la vigencia que se evalúa. Por otra parte, al concertar las metas, se debe tener en cuenta las limitaciones de orden presupuestal, administrativas y logísticas que se estén presentando desde la realidad laboral de las Áreas y Coordinaciones de la entidad.

- Desarrollar acciones tendientes a incrementar el porcentaje de cumplimiento de metas correspondientes a los Proyectos de Inversión.

- Cumplir con él envió de los informes – Formatos y los avances, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a finalizar cada trimestre.

- Fortalecer los canales de comunicación entre las Áreas, Coordinaciones y Dirección General para garantizar que las metas de los acuerdos y los insumos del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral sean conocidos, entendidos y apropiados por los responsables directos de los acuerdos y demás integrantes del Área; esto facilitará el seguimiento, la retroalimentación y la aplicación de medidas preventivas o correctivas para alcanzar los compromisos adquiridos.

- Los evaluadores y evaluados deben ser cuidadosos y diligentes en la compilación y organización de las carpetas o portafolios de las evidencias del cumplimiento de los compromisos y metas; en su defecto, ante las dificultades y limitaciones que se presenten en el cumplimiento de las metas, aportar las justificaciones técnicas presentadas para ajustar o modificar los compromisos.

- Concretar acciones oportunas, orientadas a la consecución de recursos físicos, humanos y tecnológicos para el cumplimiento de metas identificadas como prioritarias en cada vigencia.

- Participar activamente en el proceso de autoevaluación a la Gestión, a partir de las mediciones basadas en indicadores.

- Mantener actualizada la página web institucional, revisar de manera periódica los links, como estrategia para fortalecer las herramientas de comunicación, de tal forma que permitan socializar a la comunidad los avances de la Corporación.

6. RESULTADOS

La Oficina de Control Interno de los seguimientos realizados en el cumplimento de las dependencias; Subdirección de Planeación, Subdirección de Gestión Ambiental, Subdirección Administrativa y Financiera y Secretaria General, evaluó los compromisos de cada dependencia con un puntaje del 92%.

Atentamente,

YOLANDA MARTINEZ MANJARREZ
Jefe Oficina Control Interno