INFORME DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN POR DEPENDENCIAS VIGENCIA 2017.

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en el artículo 9° de la Ley 87 de 1993 le corresponde a la Oficina de Control Interno, asesorar a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos, en desarrollo de tales funciones, el artículo 17 del Decreto 648 de 2017, identifica la evaluación y seguimiento, como uno de los principales tópicos que enmarcan el rol de las Oficinas de Control Interno.

De igual forma teniendo en cuenta que el artículo 6º del Decreto 648 de 2017, establece que le corresponde a la Oficina de Control Interno de la Corporación "Medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles adoptados por la entidad, así como asesorar y apoyar a los directivos en el desarrollo y mejoramiento del Sistema Institucional de Control Interno a través del cumplimiento de los roles establecidos", mediante la formulación de recomendaciones y observaciones para lograr el cumplimiento de las funciones y objetivos misionales, dando cumplimiento a lo dispuesto en los Planes de Acción por Procesos.

Se verificó el cumplimiento de las metas y resultados alcanzados por cada uno de los responsables de los procesos y subprocesos de las diferentes dependencias de la Corporación, de acuerdo con la estructura orgánica, con el fin de que se establezca los lineamientos y correctivos necesarios para el cumplimiento de la misión institucional y se dé a conocer a los responsables de la Evaluación del Desempeño, el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias realizada por esta oficina, de acuerdo con los términos establecidos para tal fin en el literal a) del artículo 26 del acuerdo 565 de 2016 y a lo dispuesto por el Consejo Asesor del Gobierno nacional en materia de control interno de las entidades del orden nacional, evaluación que hace parte de la calificación definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral.

El objetivo de esta evaluación es garantizar la adecuada implementación del Autocontrol y Administración del Riesgo en los procesos y subprocesos de la Entidad, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 87 de 1993, el cual define al control interno como el sistema integrado por el esquema de organización del conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimiento y mecanismos de verificación y evaluación adoptadas por una entidad, con el fin de procurar de que

todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la alta dirección y atención a las metas u objetivos previstos.

En cumplimiento al inciso 2 del Artículo 39 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 52 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, 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 de las evaluaciones realizadas por la Oficina de Control Interno a la Gestión de CORTOLIMA a la vigencia 2017. Es de precisar, que esta evaluación contribuye a la mejora continua del Sistema de Gestión de Integrado[1] y del Modelo Estándar de Control Interno-MECI[2].

Igualmente, de conformidad con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP y atendiendo lo dispuesto en la normatividad vigente[3], se consolida la información de Autoevaluación a la Gestión realizada por los responsables de cada área, quienes realizaron la medición, a partir del nivel de logro de las actividades y tareas orientadas al cumplimiento de los planes, programas, proyectos y actividades de la Corporación Autónoma Regional del Tolima CORTOLIMA en la vigencia 2017.

La Oficina de Control Interno a la Gestión procede a la elaboración del presente informe, desde su rol de evaluador independiente teniendo en cuenta los planes de Acción por Procesos realizado a los líderes de los respectivos procesos y consolidado por cada Dependencia en la Plan de Acción por procesos vigencia 2017 para su respectivo seguimiento, el análisis de los datos y el cálculo del porcentaje promedio de cumplimiento de las metas al final de la gestión.

Seguidamente se plantean algunas observaciones generales y finalmente se formulan las recomendaciones de mejora, que se espera sean tenidas en cuenta por los responsables en la planeación de la vigencia 2018.

A la par la Evaluación de Gestión por dependencia, se constituye en fuente de información para la evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios, con el fin de que la evaluación sea consistente con la Planeación Institucional y los resultados de las áreas de trabajo.

---

[1] NTCGP 1000:2009, ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007.

[2] Decreto 1599 de 2005 "*por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano*". Decreto 0943 de 2014 *"Actualización MECI"*

[3] Artículo 343 de la Constitución Política, Ley 909 de 2004; Art. 12, literal "d" del Decreto 2145 fr 1999, Art. 52 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005 y el Acuerdo 137 de 2001 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, entre otras.

Para tal fin, es conveniente señalar que el análisis de la gestión de cada dependencia de la organización deberá basarse en la evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los compromisos establecidos en la planeación institucional, liderado por la Secretaria de Planeación.

Para la evaluación por Dependencias vigencia 2017, se tuvo en cuenta el grado de implementación alcanzado en los principales elementos del Modelo Estándar de Control Interno y el porcentaje de avance logrado en las metas físicas y financieras del Plan de Acción Institucional. En las Auditorias Integrales se tuvo como Parámetros la Evaluación al Sistema de Control Interno, así como el cumplimiento al Plan de Mejoramiento producto de la Auditoría Integral de Control Interno 2017.

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

El objetivo primordial de la evaluación por dependencias es el seguimiento, la evaluación y corrección de las posibles fallas que puedan presentarse y sean detectadas al interior de la Entidad, una vez que se hayan iniciado o establecido planes de mejoramiento, programas y demás actividades tendientes a mejorar y lograr misión institucional.

Proporcionar además a la Corporación, la información necesaria con el fin de mantener un adecuado control sobre la Entidad, reducir los niveles de riesgos inherentes, revisar y evaluar cada una de las actividades realizadas, permitiendo detectar las debilidades y fortalezas existentes en la misma.

1. **Porcentaje Promedio de Cumplimiento.**

DEPENDENCIA	SEGUIMIENTO PORCENTUAL SEGÚN MUESTREO DE LA OCI
Subdirección de Planificación Ambiental y Gestión Tecnológica	99,4%
Subdirección de Desarrollo Ambiental	97%
Subdirección Administrativa y Financiera	99%
Subdirección de Calidad Ambiental	100%
Oficina Jurídica	96%
Oficina de Comunicaciones	87%
Dirección General	99%
Dirección Territorial Norte Lérida	85%
Dirección Territorial Sur – Chaparral	90%
Dirección Territorial Sur Oriente -	95%

Purificación	
Dirección Territorial Oriente- Melgar	92%
Evaluación Institucional	98,3%

Los datos informados anteriormente, se encuentran soportados con los Planes de Acción de por Procesos de cada dependencia y sus respetivas evidencias verificadas por la Oficina de Control Interno a la Gestión, con sus correspondientes cálculos e indicadores los cuales forma parte activa del presente informe.

2. Observación General:

Las dependencias han presentado oportunamente los Planes de Acción por Procesos y el diligenciamiento de los mismos; con indicadores de metas propuestas numéricos y porcentuales, llegado a un final del año con un promedio porcentual de cumplimiento. En igual sentido se puede observar que algunos Planes de Acción por Procesos presentan un resultado porcentual por encima del 100% que es el tope máximo para la evaluación por dependencia, los que puede significar una falta de planificación de las actividades propuesta al inicio de los mismos.

Evaluación del Desempeño: Como resultado de lo anteriormente descrito y en cumplimiento a lo establecido en la ley 909 de 2004, articulo 39. 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 de 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".

3. Recomendaciones.

a. Cumplir con el envío de los Informes - Formatos y los avances del citado PAI, dentro de los diez días hábiles siguientes a finalizar cada trimestre.

b. Seguir fortaleciendo la planeación institucional principalmente en dos aspectos:

i. Definir con claridad los indicadores de eficiencia, eficacia e impacto: Los indicadores son el núcleo del plan, a través de ellos se mide la evolución del plan, su eficacia y eficiencia, su ritmo, la viabilidad de las metas y, al final, su éxito o fracaso.
ii. Definir metas precisas: Las metas son la parte más visible del plan y son la referencia inmediata para calificar el grado de avance y cumplimiento de los compromisos institucionales.

Metas e indicadores son el insumo estratégico para seguir y evaluar la capacidad de los ejecutores para cumplir con los objetivos, así como también los problemas de diseño del mismo plan.

c. Fortalecer los mecanismos de seguimiento y monitoreo del Plan de Acción por Procesos por Dependencias, a partir de la medición de indicadores, lo cual permite revisar permanente el avance, identificar los problemas que registra el desarrollo del tablero y ajustar con precisión las metas que se pretende alcanzar.

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

e. Participar activamente en el proceso de autoevaluación a la Gestión, a partir de la medición basada los indicadores.

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

g. Propender por el diligenciamiento de todos los ítems del formato requerido por la Oficina de Planeación y su correspondiente avance, de tal forma que facilite la posterior verificación de lo información consignada.

h. Consignar en el Plan de Acción por Procesos, únicamente las metas que se proponen desarrollar en la vigencia objeto de la planeación.

i. 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 que tiene la Entidad.

j. Incluir en los programas de inducción y re inducción las bases conceptuales, para la definición y formulación de los instrumentos de Planeación y Evaluación; brindando especial claridad en la Definición de Metas y la formulación de Indicadores, con el fin de buscar una mayor comprensión y aplicación por parte de los servidores públicos de todos los niveles, los conceptos de autoevaluación del control y la autoevaluación de la gestión.

4. Término para Aclaraciones.

La Oficina de Control Interno, respetuosa del debido proceso, otorgó un término de cinco (5) días hábiles, para que los responsables de las Dependencias manifestaran las inquietudes con respecto al análisis, la evaluación cuantitativa realizada o las observaciones.

5. Resultado de las Aclaraciones.

Dentro de los términos no se pronunciaron ninguna de las dependencias, como resultado del estudio se recomienda analizar la planificación de las metas en general para el próximo Plan Acción Institucional teniendo en cuenta que los resultados fueron superiores a los logros planteados, con el fin de redefinir los indicadores para tener una mejor medición de los resultados.

Cordialmente,

JAVIER OSWALDO PINEDA RAMOS
Jefe Oficina de Control Interno a la Gestión.

Anexo: formato de calificación teniendo como base el Plan de Acción Por Procesos de cada dependencia