INFORME DE SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN POR DEPENDENCIAS DE LA CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DEL CESAR CORPOCESAR VIGENCIA 2021

DIRIGIDO A : **JORGE LUIS FERNANDEZ OSPINO**
Director General

FECHA DE PRESENTACIÓN : **31 de Marzo de 2022**

REALIZADA POR : **Dr. GUSTAVO AMARIS GARCIA**
Jefe Oficina Control Interno (E) .

PERIODO ANALIZADO : **Enero a diciembre de 2021**

1. OBJETIVO

El presente informe está relacionado con la verificación de la Evaluación de la gestión Institucional por dependencias 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 Gestión por Área o 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 617 de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”, con la contribución de la Subdirección General Área de Planeación, debe consolidar la información de Evaluación a la Gestión por Área o Dependencias para la vigencia 2021, 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.

La “Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias” NO se tendrá en cuenta en el marco del proceso de calificación, sin embargo, se considera un insumo para la concertación de compromisos durante el período de evaluación.

Frente a este punto la OCI se permite informar que teniendo en cuenta el objetivo de la evaluación por dependencias que consiste en "Evaluar la gestión adelantada por las dependencias de la corporación, en observancia del artículo 39 de la Ley 909 de 2004 y dar a conocer a los evaluadores el resultado, para que se tenga en cuenta como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente período de evaluación" el instrumento denominado PAP será tenido en cuenta para el desarrollo del instrumento en mención. Parágrafo del artículo 10 del título IV lo anterior teniendo en cuenta lo siguiente: "Reporte a la Oficina de Control Interno para efectos de la correspondiente evaluación", La Oficina de Control Interno contempla este instrumento en el marco del rol evaluación y este instrumento de planeación se constituye en solo un insumo para el desarrollo del mismo.

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: Plan de Acción de la Corporación correspondientes a la vigencia 2021, Informe de Gestión de la Corporación correspondiente a la vigencia 2021, Actividades y Metas del Plan Operativo Anual de Funcionamiento y de Inversión de la vigencia 2021, 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

Aplica para las dependencias de la Corporación y corresponde a la ponderación y consolidación del resultado del seguimiento y monitoreo que realiza la segunda línea al Plan de acción cuatrienal 2020-2023, cumplimiento tiempos y resultado de seguimiento de los Planes de Mejoramiento entre 1 de enero al 31 de diciembre de 2021**.**

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 ejecución de las metas y de los objetivos institucionales por Áreas y por Coordinaciones de los Grupos Internos de Trabajo, 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.

El resultado de la evaluación de áreas o dependencias expedida por la oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad del año inmediatamente anterior, se utilizar como insumo para la concertación de los compromisos laborales.

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

3. METODOLOGÍA

La OCI como tercera línea de defensa solicito la información del seguimiento realizado por las dependencias desde segunda línea a los criterios definidos por la Oficina y que fueron identificados como línea base para realizar la evaluación por dependencias:

Criterios Identificados

Cumplimiento y Monitoreo del PAP
Informe de Gestion de la vigencia 2021
Resultados EIDI

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 los compromisos laborales de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de Carrera Administrativa, en atención a lo indicado en la Resolución 0033-30-01-2019 Por la cual se reglamenta la Evaluación del Desempeño laboral para los funcionarios públicos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar-CORPOCESAR y se deroga la Resolución No. 0061 del 14 de febrero de 2017.de la Dirección General de Corpocesar, y lo indicado en el Anexo Técnico del Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018.

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, coordinaciones y 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.

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.

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 0033-30-01-2019 Por la cual se reglamenta la Evaluación del Desempeño laboral para los funcionarios públicos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar-CORPOCESAR y se deroga la Resolución No. 0061 del 14 de febrero de 2017, de la Dirección General, la Oficina de Control Interno verificó y evaluó el cumplimiento de las metas asociadas a 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. 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.

Evaluar el avance y cumplimiento del Plan de Acción Cuatrienal y de los planes de acción por proceso: La Oficina de Control Interno realiza evaluación al cumplimiento del plan de Acción cuatrienal por medio de la evaluación independiente desarrollada en el marco del Plan Anual de Auditoría de la vigencia 2022, por su parte, los planes de acción por proceso son instrumentos que para la evaluación independiente se constituyen como insumo del conocimiento de la unidad auditable y como insumos de otros temas referentes a la evaluación independiente.

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.

Para concretar las políticas y acometer las directrices fue adoptado el PAI 2020-2023 denominado: "Por la Resiliencia Climática y la sostenibilidad económica Territorial"; el cual tiene como objetivo "articular la gestión ambiental regional en el marco de las directrices internacionales y nacionales (Agenda global de desarrollo –ODS-, COP, políticas de sector, compromisos y metas país -PND 2018-2022) ejecutar acciones regionales alineadas con prioridades nacionales, ajustadas a las características del territorio (área jurisdiccional de CORPOCESAR), conforme a la síntesis ambiental regional y las líneas estratégicas y componente programático de largo plazo adoptados en el PGAR, fundamento de planeación ambiental regional y la visión de desarrollo integral; en armonía subsidiaria con los Entes Territoriales y demás miembros del SINA, con el fin de coadyuvar el alcance sistémico y gradual del desarrollo sostenible a partir de la sustentabilidad ambiental.

El presente informe ejecutivo describe cada uno de los programas, proyectos y actividades contenidos en el Plan de Acción vigencia 2021, aprobado mediante Acuerdo No 005 del 22 de mayo de 2020, por parte del Consejo Directivo de la Corporación Autónoma Regional del Cesar-Corpocesar.

4.1. Evaluación Cuantitativa

Hecho el estudio y verificación de los compromisos y metas establecidas en el Plan de Acción de la vigencia 2021 se pudo establecer lo siguiente:

- El avance físico del Plan de Acción de la Corporación en la vigencia 2021, fue del 90,8%.
- El avance financiero del Plan de acción de la corporación en la vigencia 2021 fue del 87.89%.
- El avance consolidado de los compromisos y metas establecidos y evaluados fue del 90,08%.

Tabla 1. Calificación consolidada de las metas Gestión – Subdirección General de Gestión Ambiental.

Tabla No. 1		
Calificación consolidada de los 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.	87,6%	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	92%	9,2
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%	8,1
Grupo interno de trabajo Gestión de PML, RESPEL y COP	81%	8,1
Grupo interno de trabajo Laboratorio ambiental	63%	6,3
COORDINACION GTI ETNICOS	75%	7,5
TOTAL	**87%**	8,7

Fuente: **Control Interno.**

Tabla 2. Calificación consolidada de las metas – Subdirección General Área de Planeación.

Tabla No. 2		
Calificación consolidada de los 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.	99%	9,9
Grupo Interno de Trabajo Gestión de Desastres –GRD, Cambio Climático y Gestión Ambiental Urbana – GAU.	92%	9,2
Grupo Interno de Trabajo para la Gestión de POMCAS (SZH y/o NSS) y Ordenamiento Territorial.	86%	8,6
Subdirección General Área Planeación.	89%	8,9
TOTAL	**92%**	**9,2**

Fuente: **Control Interno**

Tabla 3. Calificación consolidada de las metas– Subdirección General Administrativa y Financiera**.**

Tabla No. 3		
Calificación consolidada de los 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		
Grupo Interno de Trabajo para la Gestión Financiera		
Subdirección General Área Administrativa y Financiera	90%	9
TOTAL	**90%**	**9**

Fuente: **Control Interno**

Tabla 4. Calificación consolidada de las metas – Secretaria General.

Tabla No. 4		
Calificación consolidada de los Acuerdos de Gestión SECRETARIA GENERAL		
COORDINACIÓN	**PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS**	**PUNTOS OTORGADOS POR LA OCI**
Secretaria General.	95%	9,5
TOTAL	**95%**	**9,5**

Fuente: **Control Interno**

Tabla 5. Consolidado de las calificaciones por subdirecciones, CORPOCESAR.

Tabla No. 5	
SUBDIRECCIONES	**TOTAL**
Subdirección General Área de Planeación	9,2
Subdirección General Área de Gestión Ambiental	8,7
Subdirección General Área Administrativa y Financiera.	9,0
Secretaria General	9,5
TOTAL	**9,08**

Fuente: **Control Interno**

Los datos informados anteriormente, se encuentran soportados en la matriz de seguimiento al Plan de Acción 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 2021 al cumplimiento del plan de mejoramiento producto de la Auditoría interna de Control Interno.
- Cumplimiento de Indicadores y metas del Plan de Acción.

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".*

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

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, además la subdirección Administrativa y Financiera, presentó mayor cumplimiento de las metas del plan de acción.

Ante esta situación, es necesario establecer una mayor vinculación de los Metas del Plan de Acción bajo la responsabilidad de las Subdirecciones de Área de Gestion Ambiental, 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.

5. RECOMENDACIONES

- Fortalecimiento de los equipos de trabajo a traves de las Coordinaciones de los Grupos Interno de trabajo, en el conocimiento de las metas del plan de acción y su responsabilidad frente a ellas.

- El Plan de acción de cuatrienio, se recomienda socializar los compromisos y metas establecidas para 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.

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

- 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 General Área de Planeación, Subdirección General Área de Gestión Ambiental, Subdirección General Área de Administrativa y Financiera y Secretaria General, evaluó los compromisos de cada dependencia con un puntaje del 90,08%.