

**Evaluación de Gestión por Dependencias
Oficina de Control Interno**



1. FECHA: 30 / 06 / 2024

2. DEPENDENCIA A EVALUAR:

Dirección de Talento Humano

3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LA DEPENDENCIA:

- Hacer un rediseño organizacional para el fortalecimiento institucional, el alto desempeño, la formalización laboral, el enfoque territorial y diferencial y la modernización de la entidad, en un gobierno social de cambio y de justicia ambiental.
- Alcanzar un estándar de desempeño del 100% en la prestación de los servicios misionales al año 2026

4. COMPROMISOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO INSTITUCIONAL	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. Meta	5.2. Resultado (%)	5.3. Análisis de Resultados OCI
DTH - 05 - Afianzar el trámite de recepción y recobro de incapacidades en la Entidad	DTH-05-01 - 24 Elaborar cuatro (4) informes que reflejen la gestión de recobro de incapacidades y depuración de las cuentas por cobrar a las EPS con el fin de subsanar hallazgo de la Contraloría General de la República	100%	Se evidencia cumplimiento de la meta por parte del área, a través del informe de gestión de depuración y/o conciliación de los saldos de carrea, conforme a lo establecido en la normatividad y políticas vigentes de la entidad. Vigencia 2021, el saldo depurado y/o conciliado en cartera según los extractos bancarios y la información de pago de las EPS es de \$240.254.828; De enero a marzo de 2024 los recaudos por concepto de recobro de incapacidades ascendieron a \$203.048.027; En abril de 2024 los recaudos por concepto de recobro de incapacidades ascendieron a \$65.804.921; En mayo de 2024 los recaudos por concepto de recobro de incapacidades ascendieron a \$69.773.512. La información anterior, es producto del trabajo articulado con las áreas de Tesorería, Presupuesto y contabilidad.
	DTH-05-02 - 24 Socializar a los funcionarios sobre los lineamientos de incapacidades, con base en la Política establecida.	100%	En cumplimiento de la meta, el área reportó soportes de las socializaciones realizadas vía Teams dirigidas a las Regionales Pacífica, Orinoquia y Andina por parte del Grupo de Nómina y Compensaciones Laborales; adicionalmente se observa a través de la intranet los recordatorios dirigidos a los funcionarios de la entidad la importancia del cumplimiento de la Política de Incapacidades.
DTH - 06 - Disminuir en un 20% la deuda presunta con Colpensiones con base en el saldo a 31 de diciembre de 2023.	DTH-06-01 - 24 Elaborar dos (2) informes que den cuenta de la disminución de la deuda presunta con Colpensiones.	100%	El área reporta cumplimiento de la meta, se evidencia documento del informe de los avances alcanzados en la depuración de la deuda real y presunta con Colpensiones – primer semestre 2024.
DTH - 07 - Fortalecer la implementación de los instrumentos de evaluación	DTH-07-03 - 24 Elaborar dos informes del resultado de la evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de la entidad	0%	Los soportes cargados como evidencia para el cumplimiento de la meta no corresponden al producto y/o entregable formulado en el plan. Se recomienda realizar la entrega oportuna de acuerdo con la periodicidad que se tenga estipulada en el Plan de Acción correspondientes al entregable definido y de acuerdo con la actividad y meta prevista.

	DTH-07-04 - 24 Remitir a la Oficina de Control Interno Disciplinario, la relación de los funcionarios que no cumplieron con la entrega de las EDL por cada periodo de evaluación	100%	Se evidencia cumplimiento de la meta, el área reporta en archivo Excel el listado de funcionarios que incumplieron la entrega de la Evaluación de Desempeño Laboral periodo 2023-II a través del aplicativo SISG, información que fue remitida mediante oficio DHT-1051 SNR2024IE006429 del 30/04/2024 a la Oficina de Control Disciplinario Interno para el inicio de los trámites correspondientes de su competencia. Se recomienda de ser posible se implementen en el aplicativo SISG o a través de la intranet, alertas donde les notifiquen a aquellos funcionarios que están incumplimiento con el cargue de la EDL.
DTH - 08 - Implementar procesos de transformación digital en las actividades desarrolladas por la Dirección de Talento Humano	DTH-08-01 - 24 Desarrollar los módulos de Gestión del Talento Humano en el aplicativo SARA.	NA	No aplica. La meta no está dentro del rango del periodo evaluado. No se tuvo en cuenta para el porcentaje de cumplimiento obtenido.

6. EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS COMPROMISOS DE LA DEPENDENCIA:

Porcentaje de cumplimiento registrado en SGI: 80% del periodo evaluado.

Evaluación obtenida OCHO (8) puntos.

Al realizar la verificación frente a la obligación que le asiste al líder de Proceso, frente al seguimiento y control en la gestión del Plan de Acción, PRIMER SEMESTRE vigencia 2024 el cual fue aprobado en Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante Acta 01/2024 del 29/01/2024 y adoptado con la Resolución No.00934 del 31/01/2024, se tomó como referente el Plan Anual de Acción 2024, version.7, información suministrada por la Oficina Asesora de Planeación a través del correo institucional el 12/07/2024, se verificó el cumplimiento de las actividades y acciones programadas.

Debido a que esta evaluación, es un referente para la concertación de objetivos y calificar el desempeño laboral, en otros casos, y que de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 2968 del 14 de junio de 2017, la Oficina de Control Interno debe asignar un puntaje de uno (1) a diez (10), para tal efecto se fijaron los siguientes parámetros; los cuales dependerán del porcentaje de cumplimiento de cada una de las metas, contenidas en el PAG-2024:

Entre 1% y 24.99% su puntaje =3
Entre 25% y 50% su puntaje es 5
Entre 51% y 70% puntaje =7
Entre 71% y 80% puntaje= 8
Entre 81% y 91% puntaje =9
Más de 92% puntaje =10

NA: No aplica. La meta no está dentro del rango del periodo evaluado. No se tuvo en cuenta para el porcentaje de cumplimiento obtenido.

7. RECOMENDACIONES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:

- Se recomienda realizar una correcta formulación de actividades, con el fin de que guarden relación con el objetivo, metas y entregable y que permitan alcanzar el logro total propuestas en el Plan de Acción Institucional.
- Se recomienda realizar la entrega oportuna de acuerdo con la periodicidad que se tenga estipulada en el Plan de Acción correspondientes al entregable definido y de acuerdo con la actividad y meta prevista.
- Continuar fortaleciendo el esquema de líneas de defensa en lo relacionado con el monitoreo y seguimiento para contribuir con el cumplimiento del objeto misional.

8. FIRMAS:

Auditor (es) 
Yalena Maldonado Mazin


MONICA AMATISTA JIMENEZ BARROS
Jefe Oficina de Control Interno

