



| | | |
|---|--|---|
|  | PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO | Código EV-SEG-FR-030 |
| | EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA | Versión 01 Fecha de Aprobación: 20 mar 2013 |

| | |
|---|----------------------------------|
| 1. ENTIDAD: | 2. DEPENDENCIA A EVALUAR: |
| GOBERNACION DE CUNDINAMARCA | SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PUBLICA |
| <p>Objetivo del Informe: Desarrollar la evaluación por dependencias, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 39 de la Ley 909 de 2004, el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10-10-2018 (y Anexo Técnico del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba).</p> <p>Alcance: Evaluar la gestión de la Secretaría de la Función Pública conforme con lo establecido en el plan de Desarrollo Departamental “Unidos Podemos Más 2016 – 2020”, en el período transcurrido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2019.</p> <p>Criterios del Seguimiento: Ordenanza Número 006 de 2016, Plan de acción 2019 de la Secretaría de la Función Pública, Informe de Gestión 2019 de la Secretaría de la Función Pública con corte a 31 de diciembre de 2019</p> <p>Metodología y Desarrollo del Seguimiento:</p> <p>Conforme a lo establecido en el párrafo del artículo 9 de la Ley 87 de 1993, Control Interno utiliza mecanismos de verificación y evaluación que recogen normas de auditoria generalmente aceptadas. Adicionalmente, la aplicación de principios como integridad, presentación imparcial, confidencialidad e independencia los cuales se encuentran sustentados en el enfoque basado en evidencias.</p> <p>Se realizó un análisis de las actividades realizadas por cada dependencia, a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reporte de avances por cada dependencia al módulo de seguimiento al plan de desarrollo, seguimiento plan indicativo y plan de acción. 2. Informe de Gestión realizado por cada dependencia y remitido por la Secretaría de Planeación Departamental y a la Oficina de Control Interno. <p>El Anexo Técnico del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018 menciona II. ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SUS OBLIGACIONES que el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces le corresponde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o | |

| | | |
|---|--|-------------------------------------|
|  | PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO | Código EV-SEG-FR-030 |
| | | Versión 01 |
| | EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA | Fecha de Aprobación: 20 mar 2013 |

Dependencias del año inmediatamente anterior, para que se tenga como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente período de evaluación.

3.OBJETIVOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LA DEPENDENCIA:

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ordenanza 0265 de 2016 la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, tiene como Misión y Objetivos institucionales los siguientes:

Misión de la SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PUBLICA


La Secretaría de la Función Pública, como dependencia de carácter técnico, dirige el desarrollo organizacional a través de la mejora de los Sistemas de Gestión Institucional y, el desarrollo y fortalecimiento del Talento Humano, con el fin de apoyar e incidir en el logro de óptimos resultados en la gestión de la Gobernación.

Objetivos de la SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PUBLICA


1. poyar el diseño, adopción y gestión de procesos institucionales que garanticen la adecuada y eficiente organización administrativa del Departamento y sus dependencias centrales y entidades descentralizadas, en aplicación de los principios constitucionales de la Función Administrativa.
2. Diseñar y consolidar procesos de gestión del Talento Humano que permitan la aplicación eficiente, eficaz y efectiva de los principios de la Función Pública.
3. Garantizar que la Administración Departamental implemente, opere y mejore los sistemas de desarrollo administrativo, de control interno y de gestión de la calidad.
4. Velar por la aplicación de los principios de transparencia, oportunidad, eficiencia, igualdad, mérito, moralidad, eficacia, imparcialidad, celeridad y publicidad en los procesos de selección, vinculación, retribución, bienestar, desarrollo, formación y administración del Talento Humano al servicio del Sector Central del Departamento.

4. OBJETIVOS DE LA EVALUACION:

Desarrollar la evaluación por dependencias, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 39 de la Ley 909 de 2004, acuerdo 565 de 2016 de la CNSC y Resolución 0171 de 2017.

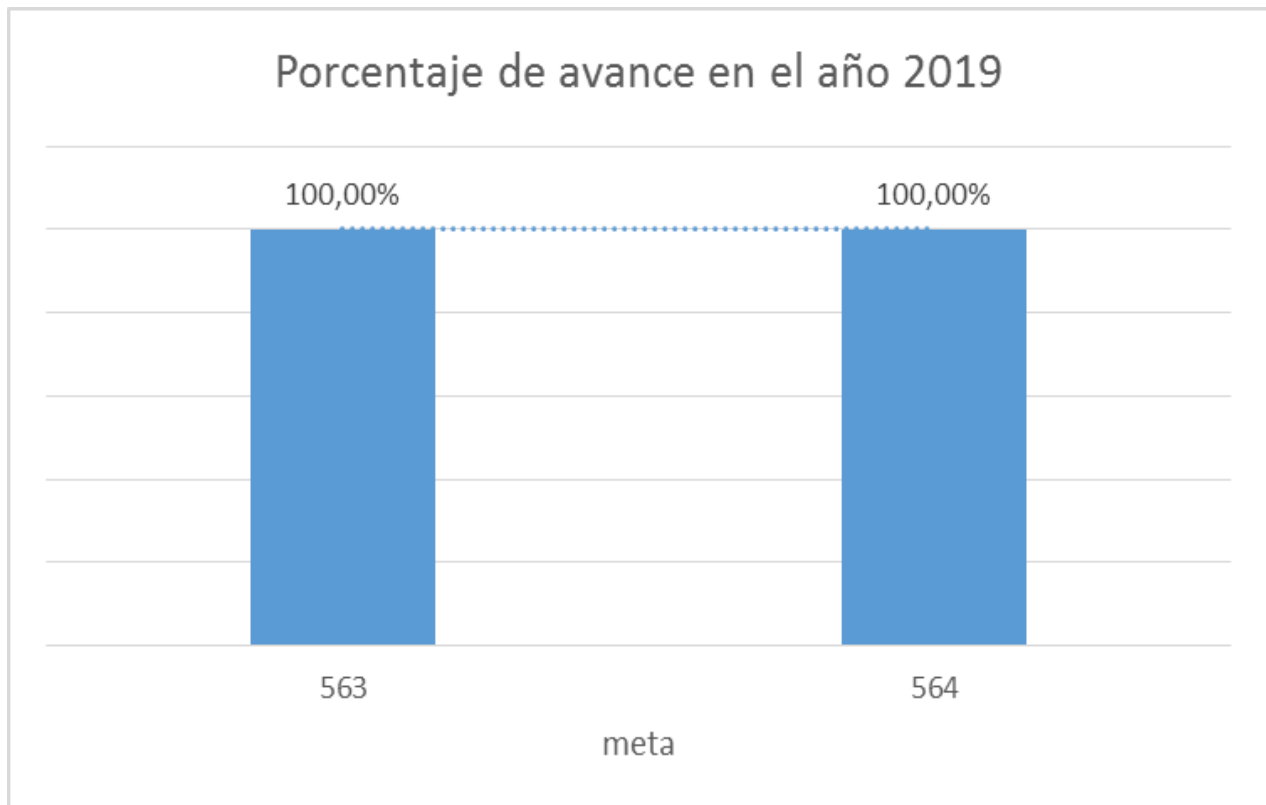
| | | |
|---|--|-------------------------------------|
|  | PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO | Código EV-SEG-FR-030 |
| | | Versión 01 |
| | EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA | Fecha de Aprobación: 20 mar 2013 |

| 5.COMPROMISOS A ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO INSTITUCIONAL | 5. MEDICION DE COMPROMISOS | | |
|--|-----------------------------------|-----------------|--|
| | 5.1 Indicador | 5.2 Resultado % | 5.3. ANALISIS DE RESULTADO |
| META 563 Lograr que el 100% del sistema integral de gestión y control - SIGC se encuentre ajustado al cumplimiento de los requisitos del ISO 9001:2015 al finalizar el cuatrienio INCTC mantiene la certificación en la norma ISO 9001: 2015. Al respecto se evidencio: Certificado ISO 9001: 2015 un folio (1), Certificado ISO 45001:2018, dos folios (2). | Sistema ajustado. | 100% | <p>Se evidencia en el sistema plan indicativo que se reprogramo el 25% para la vigencia de 2019, lo que permite evidenciar que se dio cumplimiento al 100% de ejecución Programado</p> <p>Se realizó auditoria externa a los procesos del SIGC, obteniendo la renovación de la norma ISO 9001:2015 y el seguimiento y ampliación de la norma ISO 45001:2018. Lo que permite trascender en conciencia generando hábitos y habilidades permanentes, pensando siempre en la buena gestión, el control y la calidad.</p> <p>Elaboración plan de mejoramiento producto de la auditoria externa.</p> |
| META 564 Alcanzar el 10% de especialistas en el cuatrienio para empleados públicos mediante la implementación de un proyecto de educación formal continuada. | Empleados públicos especializados | 100% | <p>Se logró que el 100% de la meta programada para la vigencia 2019.</p> <p>Se logró realizar capacitación con los funcionarios vinculados al programa.</p> <p>Cabe resalta que con esta sobre ejecución la Meta del cuatrienio se encuentra cumplida al 164%, conforme a la verificación en la Secretaria se encontró que esto es debido a la alta demanda por parte de los funcionarios.</p> |


| | | |
|---|--|---|
|  | PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO | Código EV-SEG-FR-030 |
| | EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA | Versión 01 Fecha de Aprobación: 20 mar 2013 |

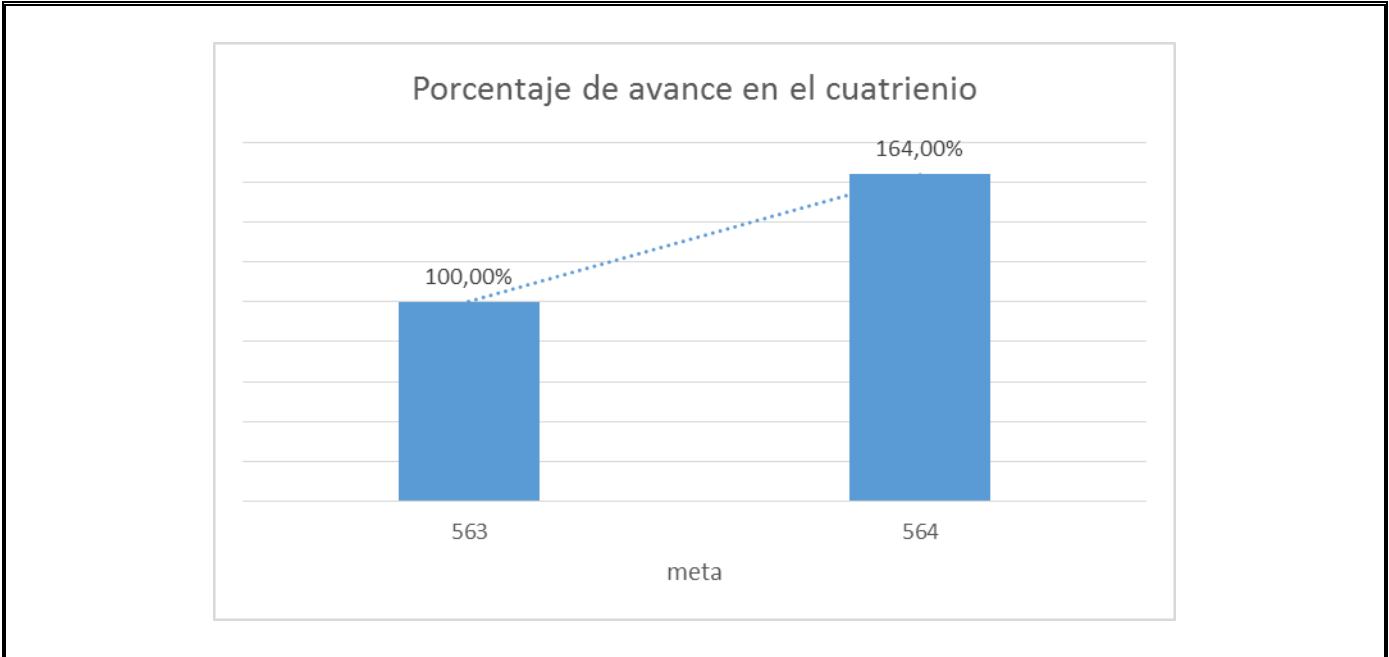
6. EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS COMPROMISOS DE LA DEPENDENCIA:

La secretaria de **SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA** participó en el plan de desarrollo departamental “Unidos podemos más 2016 – 2020” dos (2) metas que tiene a su cargo, las cuales de acuerdo con el informe de cumplimiento de metas reportado por la Secretaría de Planeación de Cundinamarca y al informe de gestión 2019 de la **SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**, se observa que de las dos (2) metas que tuvo a cargo esta entidad, cumpliendo con lo programado para la vigencia 2019 al 100%.



De las dos (2) metas programadas para ejecutar en el cuatrienio es las dos (2) metas (563, 564) cumplen con lo programado en el periodo de gobierno, evidenciando que la meta 564 “Alcanzar el 10% de especialistas en el cuatrienio para empleados públicos mediante la implementación de un proyecto de educación formal continuada” supero lo programado para el cuatrienio en un 164%.

| | | |
|---|--|---|
|  | PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO | Código EV-SEG-FR-030 |
| | EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA | Versión 01 Fecha de Aprobación: 20 mar 2013 |



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

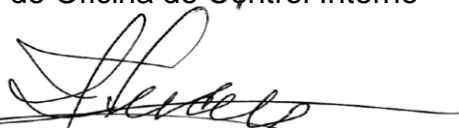
- Evaluar, aquellas metas que superan lo programado con el fin de adelantar procesos de planeación, que se ajusten a lo programado. Lo anterior para tener en cuenta en la planificación y ejecución de próximas metas de producto que sean asignadas a la secretaría.

8. FECHA: Enero 31 de 2020.

9. FIRMA:



YOANA MARCELA AGUIRRE TORRES
 Jefe de Oficina de Control Interno



Elaborado por : Flor Angela Cepeda G
 Asesor