

MEMORANDO

150

PARA: **DRA. NATALIA MARÍA CHAVEZ NAVARRETE**
Dirección de Gestión de Talento Humano

DE: OFICINA DE CONTROL INTERNO

ASUNTO: Evaluación de la gestión por áreas y/o dependencias 2025 – Dirección de Gestión de Talento Humano

Respetada directora,

En el marco del Plan Anual de Auditorías de la vigencia 2026, y de conformidad con lo establecido en el artículo 39 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.8.1.3 del Decreto 1083 de 2015, las evaluaciones de la gestión por áreas o dependencias realizadas por las Oficinas de Control Interno deben ser consideradas como criterio para la evaluación del desempeño de los empleados, permitiendo evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.

En cumplimiento de las funciones de evaluación y seguimiento asignadas a la Oficina de Control Interno (OCI), y de acuerdo con la normatividad vigente, se realizó la evaluación de la gestión adelantada por la Dirección de Gestión de Talento Humano durante la vigencia 2025.

En este sentido, se presentan los resultados de la evaluación efectuada, con el propósito de verificar el nivel de cumplimiento del Plan de Gestión por procesos a cargo, así como de contribuir al fortalecimiento del control interno y a la mejora continua de la gestión institucional.

Finalmente, se recuerda que esta evaluación deberá ser considerada como insumo para la evaluación del desempeño correspondiente a la vigencia 2025, así como para la definición de las metas de los planes de la vigencia 2026, en el marco de la concertación de compromisos para el siguiente periodo de evaluación. Así mismo, servirá como insumo para la formulación de los acuerdos de gestión.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexos: Informe de evaluación de la gestión por áreas o dependencias – Dirección de Gestión de Talento Humano
Matriz de evaluación de la gestión por áreas o dependencias - Dirección de Gestión de Talento Humano

Copia: Diego Fernando Figueroa Guerra - Jefe Oficina Asesora de Planeación

Elaboró: Diana Valentina Arévalo Bonilla – Profesional Contratista Oficina de Control Interno
Revisó y Aprobó: Lady Johanna Medina Murillo - Jefe Oficina de Control Interno

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN POR ÁREAS Y/O DEPENDENCIAS 2025**Destinatarios**

Dirección de Gestión del Talento Humano

1. Objetivos**1.1 Objetivo general**

Evaluar la gestión desarrollada por las dependencias de la Secretaría durante la vigencia 2025, en cumplimiento de los parámetros establecidos en la Circular 04 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno y en el artículo 39 de la Ley 909 de 2004.

Aunque la Circular 04 de 2005 fue derogada por la Circular Externa No. 100-010-2025, esta última aplica a partir del proceso de evaluación correspondiente al año 2026; por tanto, para la presente evaluación se mantienen los lineamientos de la normativa anterior. La evaluación se fundamenta en las verificaciones realizadas a los planes de gestión por procesos, con el fin de informar a los Jefes de Área sobre los resultados obtenidos y facilitar su incorporación como criterio en la evaluación del desempeño y la concertación de compromisos laborales.

1.2 Objetivos específicos

1.2.1 Verificar el nivel de cumplimiento de los planes de gestión por procesos implementados por las dependencias de la Secretaría durante la vigencia 2025, de conformidad con la normativa vigente en materia de control interno.

1.2.2 Evaluar las acciones desarrolladas por las dependencias, en relación con los objetivos institucionales y los compromisos de gestión establecidos.

1.2.3 Identificar oportunidades de mejora en la gestión por procesos, con base en los resultados de las verificaciones realizadas.

1.2.4 Generar insumos técnicos que permitan sustentar la retroalimentación a los Jefes de Área sobre el desempeño de su gestión.

1.2.5 Apoyar la toma de decisiones administrativas mediante la incorporación de los resultados de la evaluación como criterio en la concertación y evaluación de los compromisos laborales.

2. Alcance

En el marco de la presente evaluación, se realizó el análisis de los resultados de los Planes de Gestión correspondientes a la vigencia 2025 de las dependencias de la SDG, elaborado por la Oficina Asesora de Planeación, a través de la matriz de seguimiento y los repositorios institucionales dispuestos para tal fin. Este proceso incluyó la verificación de las evidencias que soportan la ejecución de las actividades y la evaluación del nivel de cumplimiento de las metas, tanto técnicas como transversales, con el fin de asegurar la coherencia, consistencia y confiabilidad de la información reportada, así como el cumplimiento de los indicadores establecidos en los respectivos planes.

3. Marco normativo o criterios del informe

- Decreto No. 1083 de 2015, adicionado por el Decreto No. 648 de 2017, artículo 2.2.21.4.9, que señala: Informes. “Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces deberán presentar los informes que se relacionan a continuación: ... e. De evaluación a la gestión institucional de que trata el artículo 39 de la Ley 909 de 2004”
- Ley 909 de 2004, artículo 39 que establece: “...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...”.
- Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Anexo Técnico del Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba, numeral II. ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SUS OBLIGACIONES, establece que corresponde al jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces “Dar a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o 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.”

4. Equipo auditor:

Líder: Diana Esmeralda Zarate Suarez

Apoyo: Diana Valentina Arévalo Bonilla

5. Metodología

La evaluación se desarrolló a partir de un análisis integral de los resultados alcanzados por cada dependencia, considerando las metas formuladas, el nivel de desempeño reportado en los Planes de Gestión y las evidencias que soportan su cumplimiento. Dicho análisis se realizó sobre cada uno de los componentes del plan, lo que permitió contrastar lo programado frente a lo ejecutado, verificar la coherencia y consistencia de la información reportada, y valorar el grado de avance en el cumplimiento de los objetivos propuestos, como insumo para la toma de decisiones y el fortalecimiento de la gestión institucional.

6. Periodo de ejecución

Enero – Febrero 2026

7. Desarrollo

Para el desarrollo de la evaluación, la Oficina de Control Interno – OCI verificó el nivel de cumplimiento de cada una de las metas establecidas en el Plan de Gestión de la dependencia, correspondientes a la vigencia 2025.

El resultado de la evaluación se determinó a partir del cálculo del porcentaje ponderado de cumplimiento evidenciado en cada una de las metas del Plan de Gestión, con base en la información reportada por las áreas responsables y validada por la Oficina Asesora de Planeación, con corte al 31 de diciembre de 2025. Este ejercicio permitió establecer el nivel de avance y desempeño frente a los compromisos asumidos, constituyéndose en un insumo para la toma de decisiones y el fortalecimiento de la gestión institucional.

En este contexto, una vez efectuado el análisis por parte de esta Oficina, al /los Plan(es) de Gestión del/los procesos asociados(s) a la dependencia, a continuación, se presentan los resultados obtenidos con corte al 31 de diciembre de 2025.

Tabla No. 1 Resultados

Dirección de Gestión del Talento Humano

PROCESO	DEPENDENCIA EVALUADA	RESULTADO EVALUACIÓN OCI	OBSERVACIONES
Gerencia del Talento Humano	Subsecretaría de Gestión Institucional Dirección de Gestión del Talento Humano	95,96%	Se evidencia un cumplimiento del 95.96% del Plan de Gestión para la vigencia 2025.

Fuente: Elaboración OCI

La información sobre la evaluación realizada por la Oficina de Control Interno, junto con las observaciones específicas sobre el avance de cada meta del Plan de Gestión 2025, está disponible para su consulta en el archivo Excel anexo: “Matriz de evaluación de la gestión por áreas o dependencias – Nivel Central”.

Observaciones particulares

- Se evidencia que las metas técnicas obtuvieron un óptimo cumplimiento

Por su parte las siguientes **metas transversales** no obtuvieron óptimo cumplimiento:

- Obtener una calificación semestral del 80% en la medición de desempeño ambiental, de acuerdo con los criterios establecidos para el Sistema de Gestión Ambiental.

- Actualizar el 100% los documentos del proceso conforme al plan de trabajo definido.
- Gestionar oportunamente el 100% de los requerimientos que se tipifiquen como derecho de petición ciudadano en los aplicativos Bogotá Te Escucha y ORFEO, que sean asignados a las dependencias del Nivel Central durante la vigencia 2025.
- Contar con una matriz de riesgos de seguridad de la información del proceso, en el formato GDI-TIC-F042, aprobada por la Dirección de Tecnologías e Información

Lo anterior genera una Alerta: Se debe generar mayor compromiso con el cumplimiento de las metas establecidas, tanto técnicas, como transversales y realizar su reporte oportuno.

La OCI ha identificado que algunas evidencias, si bien contienen información relevante, no corresponden a los entregables establecidos o no cumplen con la totalidad de los criterios definidos en el Plan de Gestión. Esta situación evidencia debilidades en la formulación del plan y/o en los procesos de producción, recolección, organización y presentación de las evidencias por parte de los responsables de las metas y de las dependencias encargadas del reporte.

Es necesario mantener de manera organizada los repositorios de evidencias que respalden el cumplimiento de las acciones planificadas. En particular, en el formato del Plan de Gestión (matriz de seguimiento), la columna de análisis del avance debe reflejar, en los reportes trimestrales, información cuantitativa que permita contrastar lo programado frente a lo ejecutado durante el período, de acuerdo con lo establecido en los indicadores. Asimismo, en el consolidado anual, se debe detallar la metodología utilizada para calcular los resultados y explicar cómo se alcanzaron, garantizando trazabilidad, coherencia y confiabilidad de la información reportada.

8. Observaciones Generales

Resulta pertinente revisar detalladamente los resultados de la evaluación para cada meta, con el fin de identificar desviaciones, fortalezas y oportunidades de mejora, y adoptar las acciones correctivas o preventivas necesarias. Este análisis contribuye a garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, optimizar los procesos, fortalecer la trazabilidad y confiabilidad de la información, y facilitar la toma de decisiones basada en evidencia.

Asimismo, es fundamental enfatizar el compromiso con el cumplimiento de las metas, la correcta presentación de los reportes y la adecuada organización de los repositorios de evidencias, con el objetivo de optimizar la planificación, ejecución y seguimiento de los procesos institucionales, mejorar la eficiencia en el uso de los recursos, asegurar la calidad de los servicios y consolidar prácticas de mejora continua que fortalezcan el control interno y el cumplimiento de las metas institucionales.

9. Conclusiones

La evaluación realizada a las diferentes áreas y/o dependencias, de acuerdo con las metas formuladas en los planes de gestión, permite concluir que, en términos generales, se evidencia un nivel de gestión adecuado en el cumplimiento de las metas técnicas y transversales. Este desempeño genera condiciones favorables para

consolidar una gestión pública más eficiente, transparente y orientada a resultados, siempre que se implementen acciones de mejora, se fortalezcan las capacidades institucionales y se garantice el seguimiento efectivo a las recomendaciones derivadas del proceso de evaluación.

No obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la articulación interinstitucional, la estandarización de los procesos administrativos, el fortalecimiento de los sistemas de información y la optimización de los mecanismos de seguimiento a los planes, con el propósito de incrementar la eficiencia institucional.

Asimismo, se evidencia la necesidad de fortalecer la organización, consolidación y trazabilidad de los repositorios de evidencias. En este sentido, resulta fundamental que los responsables de las metas y las dependencias encargadas del reporte documenten de manera clara, oportuna y sistemática el cumplimiento de las acciones, tanto en los informes trimestrales como en el consolidado anual.

De igual manera, la incorporación de información cuantitativa precisa, debidamente alineada con los indicadores formulados, así como el seguimiento a las metas programadas frente a las ejecutadas, es esencial para garantizar la confiabilidad de la evaluación y facilitar una toma de decisiones basada en resultados.

Finalmente, la evaluación resalta la importancia de contar con mecanismos sistemáticos de seguimiento, verificación y consolidación de la información, los cuales contribuyen al fortalecimiento de la mejora continua de la gestión institucional y al cumplimiento de los principios establecidos en el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

10. Recomendaciones

La OCI plantea la necesidad de reforzar la capacitación en formulación de metas, definición de indicadores y llevar de manera adecuada el registro y reporte de evidencias, con el fin de mejorar la consistencia, coherencia y calidad de los Planes de Gestión, así como garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y fortalecer el control interno de la entidad.

Así mismo, considera tener en cuenta las siguientes pautas a considerarse en la formulación, ejecución y seguimiento de los planes de gestión para la vigencia **2026**:

- Asegurar la coherencia y alineación estratégica de todas las metas con los objetivos institucionales.
- Garantizar la correspondencia entre la meta, la fórmula del indicador, la unidad de medida, el entregable y el medio de verificación, evitando inconsistencias que afecten la medición del desempeño.
- Presentar como evidencia únicamente los entregables formalmente establecidos en el Plan de Gestión, asegurando su calidad y pertinencia.
- Verificar la existencia y parametrización de los aplicativos institucionales o externos (BOGDATA, SECOP, SI CAPITAL, ARCO, SIPSE, entre otros) que generan los reportes requeridos; en caso contrario, gestionar oportunamente su desarrollo o ajuste.

- Para indicadores con fórmula, especialmente aquellos con numerador y denominador, aportar evidencia que respalde cada componente, garantizando la disponibilidad de la información necesaria para su cálculo.
- Designar responsables oficiales dentro de cada dependencia para dar seguimiento continuo al Plan de Gestión, con el fin de:
 - ✓ Anticipar posibles desviaciones y riesgos.
 - ✓ Implementar medidas correctivas oportunas.
 - ✓ Verificar el cumplimiento de los compromisos establecidos.
 - ✓ Consolidar y presentar las evidencias de manera organizada y conforme a los lineamientos establecidos.

Lo anteriormente expuesto con el objetivo de fortalecer la planeación estratégica, garantizar la trazabilidad de la información y asegurar una evaluación efectiva del desempeño.

(ORIGINAL FIRMADO)

Elaborado por		Revisado y Aprobado por	
DIANA VALENTINA AREVALO BONILLA Profesional Contratista - Oficina de Control Interno.		LADY JOHANNA MEDINA MURILLO Jefe Oficina de Control Interno.	
Fecha:	10/02/2026	Fecha:	10/02/2026