



EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA OFICINA DE CONTROL INTERNO VIGENCIA 2018

1. INTRODUCCION

El Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno ,del Instituto del Deporte la educación física y la recreación del valle del cauca INDERVALLE , Acorde a lo establecido en el acuerdo 565 del 25 de Enero de 2016 en su Capítulo I Artículo I numeral 1.5, por medio del cual se establece el sistema tipo de Evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos, realiza anualmente la evaluación de gestión por áreas o dependencias, verificando el cumplimiento de las Metas Institucionales, con el fin de fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, utilizando las metodologías y parámetros previamente establecidos, constituyéndose en parte de la evaluación definitiva de los funcionarios de la dependencia.

De igual manera teniendo en cuenta la ley 909 de 2004 y la circular 04 de 2005 por medio de la cual se establece la metodología de la evaluación institucional por dependencias, evaluando cuantitativa y cualitativamente el grado de ejecución de los compromisos adquiridos en la planeación institucional, el jefe de la Oficina de Control Interno, realiza la evaluación a través de auditorías u otros mecanismos que validen los porcentajes de logro de cada compromiso durante la vigencia.

2. OBJETIVO

Determinar si las actividades programadas por INDERVALLE y la asignación de los recursos corresponden a las funciones misionales definidas en la Ley y en sus estatutos, si le ha dado cumplimiento a sus planes y programas y si ha dado una asignación adecuada a los recursos por parte de todas las áreas o dependencias de la Institución.

3. ALCANCE

Verificar el cumplimiento de las metas Institucionales por parte de las áreas o dependencias de INDERVALLE, para que se constituya en parte de la evaluación definitiva del empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción

4. COMPONENTES DE LA EVALUACION

El jefe de la Oficina de Control Interno de INDERVALLE, para hacer la evaluación institucional a la gestión de las dependencias, tuvo como referente acorde a las normas lo siguiente:

a) La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo

- b) Los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados
 c) Los resultados de la ejecución por dependencias, contenidos en los informes de seguimiento de las auditorías y/o visitas realizadas por la oficina de control interno.

5. RESULTADO DEL INFORME DE SEGUIMIENTO POR DEPENDENCIAS CON CORTE DICIEMBRE 31 DE 2018

EVALUACION DESEMPEÑO POR DEPENDENCIA AÑO 01 AGOSTO 2017 A 31 ENERO 2018 SEGÚN ACUERDO 565 DE 2016 CNSC						
Actividades 2017	Resultado Cuantitativo					
	SUBGERENCIA COMPETICION	SUBGERENCIA FOMENTO Y MASIFICACION	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA/ GESTION HUMANA	SECRETARIA GENERAL	SUBGERENCIA PLANEACION	OFICINA ASESORA CONTROL INTERNO
Seguimientos plan accion	2	2	1	2	2	1
Auditorias internas	2	2	2	2	2	2
Planes mejoramiento	1	1	1	1	1	1
Indicadores De gestion	2	0,5	1	0,5	1	1
Mapa de riesgos	1	0,5	0,5	0,5	1	1
Total Calificacion EVD	8	6	5,5	6	7	6

Escala Calificacion Actividad 2017 EVD	
Bajo	0,5
Medio	1
Alto	2

CONCLUSIONES –

El resultado de la evaluación de gestión por dependencias de INDERVALLE, deberá ser tomado como criterio o un factor de evaluación del desempeño laboral y la evaluación de gestión de los servidores.

El desempeño general de los empleados públicos del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, corresponde a calificaciones entre 97 y 100 puntos,



Informe Evaluación Gestión por Dependencias - Unidad de Control Interno – Vigencia 2018

obteniendo los niveles “Sobresaliente” y “Destacado”. → De los funcionarios que obtuvieron nivel “satisfactorio” en su evaluación del desempeño, seis debieron formular plan de mejoramiento individual, por tener calificaciones por debajo de 80 puntos. 82,00% 84,00% 86,00% 88,00% 90,00% 92,00% 94,00% 96,00% 98,00% 100,00% OFICINA DE PLANEACIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO ÁREA DE TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN ÁREA FINANCIERA ÁREA DE TALENTO HUMANO ÁREA ADMINISTRATIVA 99,56% 100% 98% 100% 99% 89% RESULTADOS CALIFICACIÓN GERENTES PÚBLICOS 10 INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL VIGENCIA 2016 Proceso asociado: Talento Humano → Para el periodo de evaluación comprendido entre el 1° de febrero de 2016 y el 31 de enero de 2017, ningún funcionario de carrera administrativa obtuvo calificación No Satisfactoria, por lo que no se declararon nombramientos insubsistentes por este motivo. → Los gerentes públicos obtuvieron en promedio una calificación del 97.58% en la evaluación de los acuerdos de gestión, ubicándose en el nivel “Destacado

Respecto al proceso de evaluación del desempeño y concertación de objetivos podemos concluir:

- Se optimizaron los tiempos de entrega tanto de evaluación del desempeño como de concertación de objetivos.
- Tanto los evaluadores como los evaluados mostraron más interés en materia de evaluación del desempeño durante este período en comparación de años anteriores.
- Los superiores inmediatos presentaron mayor efectividad en el diligenciamiento de los planes de mejoramiento individual.
- Teniendo en cuenta los planes de mejoramiento remitidos al Grupo de Carrera administrativa, se presentó un informe consolidado el cual refleja las necesidades de capacitación y formación de los servidores públicos.
- Gracias a las evaluaciones del desempeño sobresalientes de los funcionarios de carrera administrativa, se otorgaron cargos de libre nombramiento y remoción y encargos.
- Se requiere mantener el compromiso de la alta Dirección en materia de evaluación del desempeño.
- Debe haber un fortalecimiento en la redacción de las concertaciones de objetivos.

Atentamente

HAROLD FERNANDO CERQUERA CASTILLO
Jefe Oficina Asesora de Control Interno

EVALUACION POR AREAS PERIODO AGOSTO 012017 A 31 ENERO 2018

1. SUBGERENCIA COMPETICION –Dr. Raúl Fernando Montoya Ayerbe

SUBGERENCIA COMPETICION – EVALUACION DESEMPEÑO POR DEPENDENCIA AÑO 2017 SEGÚN ACUERDO 565 DE 2016 CNSC			
Actividades 2017	Resultado Cuantitativo	Descripcion Cualitativa	Anexo De Resultados
Seguimientos plan accion	2	Se cumplió con la meta esperada y con un porcentaje alto en la ejecución según verificación plan de acción trabajado en el 2017	Evaluación realizada al plan de acción del área competición
Auditorias internas	2	El área atendió oportunamente el programa anual de auditorías demostrando interés en mejorar los procedimientos, de igual manera solicitan asesoría en forma continua al área de control interno.	Informe realizado en las auditorías realizadas en el 2017 y documentos de trabajo.
Planes mejoramiento	1	El área competición es el proceso que más demuestra interés en la realización de los avances de los planes de mejoramiento establecidos en las auditorías internas, externas.	Soportes informe seguimiento plan mejoramiento 2016 realizados durante el 2017
Indicadores De gestión	2	Se evidencia que el área maneja indicadores en su plan de acción por actividades, pero debe ejecutar las acciones para realizar el seguimiento a los indicadores de gestión establecidos para su proceso.	Documento de seguimiento indicadores gestión del área
Mapa de riesgos	1	El área requiere compromisos para el periodo 2018 en la actualización del mapa de riesgos del proceso, es de resaltar que se cumplen algunas actividades en la presentación del mapa anticorrupción y atención al ciudadano	Documento seguimiento mapa riesgos de trabajo del área, informe plan anticorrupción.
Total Calificación EVD	8		

Escala Calificación Actividad 2017 EVD	
Bajo	0,5
Medio	1
Alto	2

2. SUBGERENCIA FOMENTO Y MASIFICACION –Dra. Ana Milena Rincón

SUBGERENCIA FOMENTO Y MASIFICACION–EVALUACION DESEMPEÑO POR DEPENDENCIA AÑO 2017 SEGUN ACUERDO 565 DE 2016 CNSC			
Actividades 2017	Resultado Cuantitativo	Descripcion Cualitativa	Anexo De Resultados
Seguimientos plan accion	2	Se cumplió con la meta esperada con un porcentaje alto en la ejecucion según verificación plan de accion	Evaluacion plan de accion oficina control interno
Auditorias internas	2	El area atendio oportunamente las auditorias internas demostrando interes en mejorar los procedimientos.	Soporte Informe de Auditorias, papeles de trabajo utilizados en el año 2017
Planes mejoramiento	1	Se evidencia la necesidad de implementar las acciones de mejora que se establescan en los planes de mejoramiento.	Soportes informe seguimiento plan mejoramiento 2016
Indicars De gestion	0,5	Se evidencio con los encargados del area que existe un desconocimiento para realizar las actividades que se requieren en este documento.	No existe seguimiento indicadores gestion de trabajo del area
Mapa de riesgos	0,5	Se evidencio con los encargados del area que existe un desconocimiento para realizar las actividades que se requieren en este documento.	No existe Segimiento mapa riesgos de trabajo del area
Total Calificacion EVD	6		

Escala Calificacion Actividad 2017 EVD	
Bajo	0,5
Medio	1
Alto	2

3. SUBGERENCIA PLANEACION- Dra. Dayra Faysuri Dorado

SUBGERENCIA PLANEACION-EVALUACION DESEMPEÑO POR DEPENDENCIA AÑO 2017 SEGÚN CUERDO 565 DE 2016 CNSC			
Actividades 2017	Resultado Cuantitativo	Detalle	Anexo
Seguimientos Plan Accion	2	Se cumplen con las metas establecidas pero nos son suficientes, ya que se requiere la actualizacion de dichas actividades	Seguimiento evaluacion plan de accion oficina control interno y plan de accion del area.
Auditorias Internas	2	Realizada la auditoria se demostrando interes en mejorar los procedimientos, solicitan asesoria en forma continua al area de control interno.	Informe final de auditoria interna, papeles de trabajo de las auditoria vigencia 2017.
Planes Mejoramiento	1	Demuestra interes en la realizacion de los avances de los planes de mejoramiento de su dependencia.	Seguimiento al plan de mejoramiento presentado, auditoria interna 2017.
Indicadores de Gestión	1	Se evidencia que el area maneja indicadores en su plan de accion por actividades, pero debe ejecutar las acciones para realizar el seguimiento a los indicadoresde gestion establecidos para su proceso.	
Mapa de Riesgos	1	El area requiere compromisos para el periodo 2018 en la actualizacion del mapa de riesgos del proceso, es de resaltar que se cumplen algunas actividades en la presentacion del mapa anticorrupcion y atencion al ciudadano	
Total Calificacion EVD	7		

Escala Calificacion	
Bajo	0,5
Medio	1
Alto	2



Informe Evaluación Gestión por Dependencias - Unidad de Control Interno – Vigencia 2018

4. SUBGERENCIA ADM. Y FRA –Dr. Yesid Diago Alzate

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA/ GESTION HUMANA EVALUACION DESEMPEÑO POR DEPENDENCIA AÑO 2017 SEGÚN CUERDO 565 DE 2016 CNSC			
Actividades 2017	Resultado Cuantitativo	Detalle	Anexo
Seguimientos plan accion	1	No se encuentra una armonia entre las actividades del plan de accion y sus indicadores y observaciones, de igual forma no existe seguimiento al mismo.	Evaluacion plan de accion oficina control interno
Auditorias internas	2	Se evidencia disposicion a la hora de atender las auditorias por parte de las areas de esta dependencia, existe la necesidad de armonizar la responsabilidad de cada area en esta dependencia.	Soporte Informe de Auditorias internas, papeles de trabajo durante el 2017
Planes mejoramiento	1	Se requiere que los planes de mejoramiento sean acordados con cada area, se armonice su responsanilidad,presentacion y seguimiento.	Soportes informe seguimiento plan mejoramiento 2016
Indicadores de gestion	1	Se requiere que los indicadores de gestion sean realizados en armonia con cada area y la herramienta tenga la forma de evaluar cuantitativamente y cualitativamente.	No existe seguimiento indicadores gestion de trabajo del area
Mapa de riesgos	0,5	Se evidencia un seguimiento de las acciones planteadas para minimizar los riesgos del area, pero existe falencia en sus evidencias.	No existe Segimiento mapa riesgos de trabajo del area
Total Calificacion EVD	5,5		

Escala Calificacion Actividad 2017	
Bajo	0,5
Medio	1
Alto	2

5. SECRETARIA GENERAL –Dra. Zoraida Castillo

SECRETARIA GENERAL –EVALUACION DESEMPEÑO POR DEPENDENCIA AÑO 2017 SEGÚN CUERDO 565 DE 2016 CNSC			
Actividades 2017	Resultado Cuantitativo	Detalle	Anexo
Seguimientos plan accion	2	Se cumple con las actividades establecidas en el plan de accion, contemplando la normatividad existente para este procedimiento	Seguimiento evaluacion plan de accion oficina control interno y plan de accion del area
Auditorias internas	2	Fue atendida la auditoria interna al proceso PR 220 Gestion Juridica y a sus procedimientos con un muestreo representativo, equivalente al 34% del valor total de contatacion vigencia 2017.	Informe final auditorias internas, papeles de trabajo vigencia 2017
Planes mejoramiento	1	El area realiza seguimiento a los planes de mejoramiento de las auditorias internas y externas de los hallazgos en firme.	Seguimiento al plan de mejoramiento presentado auditorias exsternas, auditoria
Indicadores de gestión	0,5	Se evidencia que el area maneja indicadores en su plan de accion por actividades, pero debe ejecutar las acciones para realizar el seguimiento a los indicadoresde gestion establecidos para su proceso.	No existe seguimiento indicadores gestion de trabajo del area
Mapa de riesgos	0,5	El area requiere compromisos para el periodo 2018 en la actualizacion del mapa de riesgos del proceso, es de resaltar que se cumplen algunas actividades en la presentacion del mapa anticorrupcion y atencion al ciudadano	No existe Segimiento mapa riesgos de trabajo del area
Total Calificacion EVD	6		

Escala Calificacion Actividad 2017	
Bajo	0,5
Medio	1
Alto	2



6. CONTROL INTERNO -Dr. Harold Fernando Cerquera

OFICINA ASESORA CONTROL INTERNO–EVALUACION DESEMPEÑO POR AREA AÑO 2017			
Actividades 2017	Resultado Cuantitativo	Detalle	Anexo
Seguimientos plan accion	1	se evidencia que se tiene plan de accion pero se requiere armonizar las actividades con los objetivos del area	Plan de accion establecido para actividades durante el año 2017
Auditorias internas	2	Se realizaron las auditorias internas acorde al programa anual de auditorias	Programa anual de auditorias
Planes mejoramiento	1	Se evidencio el cumplimiento de los planes de mejoramiento a la Contraloria Departamental	Formato plan de mejoramiento y carta de remision a la Contraloria Departamental
Indicadores De gestion	1	Se evidencio que el area tiene los indicadores de gestion pero requiere de compromiso para que en la vigencia 2018 sean actualizados de los mismos	Hoja de trabajo seguimiento de indicadores de la vigencia 2017
Mapa de riesgos	1	Se evidencio que el area tiene mapa de riesgos pero requiere de compromiso para que en la vigencia 2018 sean actualizados de los mismos	Hoja de trabajo seguimiento de indicadores de la vigencia 2017
Total Calificacion EVD	6		

Escala Calificacion Actividad 2017 EVD	
Bajo	0,5
Medio	1
Alto	2

CONCLUSIONES –

El resultado de la evaluación de gestión por dependencias de INDERVALLE, deberá ser tomado como criterio o un factor de evaluación del desempeño laboral y la evaluación de gestión de los servidores.

El desempeño general de los empleados públicos del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, corresponde a calificaciones entre 97 y 100 puntos, obteniendo los niveles “Sobresaliente” y “Destacado”. – De los funcionarios que obtuvieron nivel “satisfactorio” en su evaluación del desempeño, seis debieron formular plan de mejoramiento individual, por tener calificaciones por debajo de 80 puntos. 82,00% 84,00% 86,00% 88,00% 90,00% 92,00% 94,00% 96,00% 98,00% 100,00% OFICINA DE PLANEACIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO ÁREA DE



Informe Evaluación Gestión por Dependencias - Unidad de Control Interno – Vigencia 2018

TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN 99,56%
ÁREA FINANCIERA 100%
ÁREA DE TALENTO HUMANO 98%
ÁREA ADMINISTRATIVA 100%
99%
89%
RESULTADOS CALIFICACIÓN GERENTES PÚBLICOS 10
INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL VIGENCIA 2016
Proceso asociado: Talento Humano → Para el periodo de evaluación comprendido entre el 1° de febrero de 2016 y el 31 de enero de 2017, ningún funcionario de carrera administrativa obtuvo calificación No Satisfactoria, por lo que no se declararon nombramientos insubsistentes por este motivo. → Los gerentes públicos obtuvieron en promedio una calificación del 97.58% en la evaluación de los acuerdos de gestión, ubicándose en el nivel “Destacado

Respecto al proceso de evaluación del desempeño y concertación de objetivos podemos concluir:

- Se optimizaron los tiempos de entrega tanto de evaluación del desempeño como de concertación de objetivos.
- Tanto los evaluadores como los evaluados mostraron más interés en materia de evaluación del desempeño durante este período en comparación de años anteriores.
- Los superiores inmediatos presentaron mayor efectividad en el diligenciamiento de los planes de mejoramiento individual.
- Teniendo en cuenta los planes de mejoramiento remitidos al Grupo de Carrera administrativa, se presentó un informe consolidado el cual refleja las necesidades de capacitación y formación de los servidores públicos.
- Gracias a las evaluaciones del desempeño sobresalientes de los funcionarios de carrera administrativa, se otorgaron cargos de libre nombramiento y remoción y encargos.
- Se requiere mantener el compromiso de la alta Dirección en materia de evaluación del desempeño.
- Debe haber un fortalecimiento en la redacción de las concertaciones de objetivos.

Atentamente

HAROLD FERNANDO CERQUERA CASTILLO
Jefe Oficina Asesora de Control Interno