

## INFORME EVALUACION POR DEPENDENCIAS AÑO 2017

De conformidad con lo establecido en los artículos 39 de la Ley 909 de 2004, 52 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, Decreto 1083 de 2015 Capítulo I., Decreto 648 de 2017 y Decreto 1499 de 2017.

El Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil; que dispone:

Artículo 16.- “**PORCENTAJE DE LOS COMPONENTES DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO.** La calificación definitiva de los empleados sujetos de la Evaluación del Desempeño Laboral, se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales, en desarrollo de las competencias comportamentales y la evaluación de gestión por áreas o dependencias efectuada por la oficina de Control Interno o quien haga sus veces”, acorde con la siguiente tabla:

CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	80%
Competencias Comportamentales	10%
Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias	10%
Total	100%

Artículo 17 Numeral 3 expresa “**Evaluación de Gestión por áreas o Dependencias.** Con base en el resultado obtenido de la Evaluación del Área o Dependencia por la Oficina de Control Interno, el jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces remitirá la calificación de 1 a 10 de este componente, la cual se trasladará al evaluador para la calificación del evaluado”.

La Resolución 102 de 2017 del MSPS que acoge los términos del acuerdo 565 de 2016.

### COMPONENTES A TENER EN CUENTA EN LA EVALUACION POR DEPENDENCIAS:

Para llevar a cabo la evaluación por dependencias, se tienen cuenta los siguientes aspectos:

- Plan de Acción y su ejecución vigencia 2017 según reporte emitido por la Oficina Asesora de Planeación y Estudios Sectoriales de fecha 25 de enero de 2018
- Ejecución presupuestal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017 de –SIIF-Nación – Inversión y Transferencias

le

Teniendo como fundamentos:

- Cumplimiento Plan de Acción, relacionado con el análisis registrado sobre el desarrollo de las distintas actividades programadas frente a los productos proyectados y los ejecutados para la vigencia 2017, tomando como base el reporte de ejecución a 31-12-2017 remitido por la Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales.

Ejecución técnica: Sustentada en la ponderación y desagregación que cada una de las dependencias le dio a las actividades programadas y ejecutadas en plan de acción, en relación con los objetivos específicos.

Para las actividades que registran cumplimiento por encima del 100%, se toma para efectos del promedio únicamente 100%, y se excluyen las actividades que no presentan programación ni ejecución alguna para la vigencia.

- Ejecución financiera Se toma como base la ejecución financiera con corte a 31 de diciembre de 2017, según informe SIIF- Nación y suministrado por la Subdirección Financiera.
- Tabla de valoración: A partir de los porcentajes establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil en su artículo 15 Niveles de cumplimiento, la OCI establece tabla con escala 1 a 10, aplicables tanto para la ejecución técnica como financiera, así:

<b>RANGOS EJECUCIÓN (%)</b>	<b>PUNTAJE OCI</b>
95 A 100%	10
90-94,9	9
85-89,9	8
80-84,9	7
75-79,9	6
70-74,9	5
65-69,9	4
60-64,9	3
55-59,9	2
Menor a 55	1

Una vez obtenidos el puntaje tanto Técnico como Financiero se aplica el promedio para la definición del puntaje definitivo. Para las dependencias que no tienen a cargo recursos se les asigna la puntuación obtenida en la evaluación técnica. ds

La evaluación se remite a los Jefes de las Dependencias habida cuenta que son los concedores del desarrollo de cada una de las actividades y los responsables de las mismas, con el fin de tenerla en cuenta en la evaluación del desempeño.

Los resultados obtenidos de la evaluación por parte de la Oficina de Control Interno son los siguientes:

DESPACHO	DEPENDENCIA	EJECUCION TECNICA		EJECUCION FINANCIERA		PUNTUACION TOTAL
		% CUMPLIMIENTO	PUNTAJE OCI	% EJECUCION		
DESPACHO DEL MINISTRO	Grupo de Comunicaciones	99,95%	10	99,40%	10	10
	Grupo de Cooperación y Relaciones Internacionales	99,99%	10	99,89%	10	10
	Dirección Jurídica	88,95%	8	N/A	N/A	8
	Oficina Asesora de Planeación y Estudios Sectoriales	98,50%	10	92,04%	9	9,5
	Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación -	93,87%	9	93,86%	9	9
	Oficina de Calidad	87,00%	8	96,79%	10	9
	Oficina de Control Interno	99,30%	10	N/A	N/A	10
	Oficina de Promoción Social	93,50%	9	98,65%	10	9,5
	Oficina de Gestión Territorial, Emergencias y Desastres	99,16%	10	96,59%	10	10
VICEMINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y PRESTACION DE SERVICIOS	Dirección de Promoción y Prevención	96,87%	10	99,83%	10	10
	Dirección de Epidemiología y Demografía	94,47%	9	96,08%	10	9,5
	Dirección de Prestación de Servicios y Atención Primaria	99,99%	10	98,83%	10	10
	Dirección de Medicamentos y Tecnologías en Salud	98,17%	10	90,34%	9	9,5
	Unidad Administrativa Especial - Fondo Nacional de	96,80%	10	97,32%	10	10
	Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud	85,84%	8	99,99%	10	9
VICEMINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL	Dirección Regulación de Operación del Aseguramiento en	99,56%	10	97,69%	10	10
	Dirección de Financiamiento Sectorial	99,44%	10	95,01%	10	10
	Dirección de Regulación de Beneficios, Costos y Tarifas del Aseguramiento en Salud	99,75%	10	96,96%	10	10
SECRETARIA GENERAL	Secretaría General	98,32%	10	93,58%	9	9,5

45

Se observa que de las 19 dependencias diez (10) alcanzaron una puntuación total de 10 puntos, cinco (5) obtuvieron 9.5 puntos, tres (3) registran 9 puntos y una (1) 8 puntos.

Resultados que se pueden observar en detalle en la matriz por cada una de las dependencias, que hace parte integral del informe.

## CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

- En la programación del plan de acción, se deben incluir las actividades que efectivamente se proyectan ejecutar en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo, planes Sectoriales e Institucionales, por cuanto se observa que se incluyen actividades sin programación ni ejecución durante la vigencia, y que hacen parte de los objetivos específicos afectando su ponderación.
- Las actividades deben evidenciar el cumplimiento de las funciones de la dependencia y deben tener correspondencia directa con los resultados esperados y por ende el aporte que cada funcionario debe generar sobre el desarrollo de éstas a partir de los compromisos suscritos.
- En el plan de acción, es importante que la proyección de los productos y metas en lo posible se programen de tal forma que se evidencien avances trimestrales, que permitan su cumplimiento durante vigencia, y evitar programación para el último trimestre, en aras a la eficiencia en el manejo de los recursos y la efectividad de las mismas.
- En el plan de acción se deben establecer acciones de carácter integral de acuerdo con los objetivos específicos, toda vez que se desagregan por tareas y/o por objetos contractuales, volviéndose inoperable e inmanejable.
- Los avances técnicos deben tener relación directa con la ejecución financiera, evitando en lo posible los saldos sin ejecutar, o la constitución de reservas presupuestales.
- Los porcentajes de ejecución tanto técnica como financiera deben estar sobre la base del cumplimiento del 100% para el periodo respectivo y por tanto para la anualidad, no deben registrarse porcentajes superiores, por cuanto denota ineficiencia en la planeación (programación de actividades, metas y productos esperados).
- En concordancia con lo anterior es necesario revisar la coherencia que debe darse entre las unidades de medida establecidas trimestralmente con los resultados y ponderación de los objetivos específicos en la vigencia.

- Hacer con debida anticipación los ajustes al plan de acción y repórtalos en los términos establecidos por la oficina de Planeación para su publicación; teniendo en cuenta y ajustando la ponderación establecida para los objetivos específicos cuando haya lugar. La inclusión de actividades adicionales al plan de acción, debe corresponder a situaciones imprevistas u ocasionales.
- Las dependencias deben hacer seguimiento y control periódico al avance de las actividades y el alcance de los productos esperados, de tal forma que trimestralmente se evalúen los resultados programados y ejecutados, tomando las debidas medidas de mejoramiento para el cumplimiento de las metas.
- Igualmente evaluar y establecer indicadores para cada una de las actividades, que tengan relación directa con estas y sean medibles en cada uno de los periodos.
- El jefe de cada dependencia deberá evaluar habitualmente el desarrollo de las actividades de acuerdo con las dinámicas de las temáticas y aplicar los correctivos pertinentes, con los evaluados a cargo de las mismas, para que no se vean afectados frente a las evaluación del desempeño y contribuir a la efectividad de las actividades y el alcance de los productos respectivos.
- Reportar los informes de avance del Plan de Acción en las fechas previstas por la oficina de planeación.

Cordialmente.

  
**SANDRA LILIANA SILVA CORDERO**

Anexo(s) por Orfeo:

Un informe

4 Matrices de Evaluación por Dependencia por Despacho

