



## INFORME

CÓDIGO: F-PGED05-10

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página

Tema del Informe: <b>INFORME EVALUACION POR DEPENDENCIAS IDSN 2021</b>	<b>Fecha</b>			<b>Informe No</b>
	<b>Día</b>	<b>Mes</b>	<b>Año</b>	
	11	02	2021	01

Para: **Dra Diana Paola Rosero Zambrano – Directora IDSN**

### Descripción del Informe

#### 1. INTRODUCCION

La Oficina de Control Interno de Gestión, en cumplimiento a sus funciones y especialmente desde su rol de evaluador independiente tal como lo establece la Ley 87 de 1993, presenta el informe de EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS correspondiente a la vigencia 2021, para el que se tuvieron en cuenta además de las circulares y guías del Departamento Administrativo de la Función Pública, la consolidación de los insumos que sirvieron de base, el análisis de los datos y el cálculo del porcentaje promedio de cumplimiento de las metas al final de la gestión de la vigencia fiscal 2021, determinando así el grado de eficiencia y eficacia de la gestión de la entidad.

Con la presente evaluación se pretende garantizar que la entidad mantenga una adecuada implementación del autocontrol, de la autoevaluación, y una verdadera administración de la gestión del riesgo en todos los procesos de la entidad, con el fin de procurar de que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con su planeación institucional, la coordinación con la planeación regional y nacional y el cumplimiento de las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la alta dirección y atención a las metas u objetivos previstos.

Cabe aclararse, que de conformidad al acuerdo 6176 de 2018 expedido por la comisión Nacional al Servicio Civil, esta evaluación debe ser tenida en cuenta en la concertación de los compromisos de la presente vigencia.

#### 2. OBJETIVO

Realizar la evaluación de las dependencias del Instituto Departamental de Salud de Nariño correspondiente a la vigencia 2021, verificando el cumplimiento de las metas y resultados alcanzados por cada una de ellas de acuerdo con la estructura orgánica de la entidad.

#### 3. ALCANCE

Se realizara la evaluación a la totalidad de las dependencias y/o áreas del Instituto Departamental de Salud de Nariño, y el informe deberá ser tenido en cuenta en la evaluación del desempeño de los servidores públicos, así como para la formulación de los acuerdos de gestión.

El análisis de la gestión de cada área se basará en la evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los compromisos establecidos en la planeación institucional, liderado por la

Oficina de Planeación.

#### **4. MARCO NORMATIVO**

- Ley 87 de 1993. Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones,
- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

*"Artículo 39. 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, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento".*

- Decreto Reglamentario 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998.
- Decreto 1499 de 2017. Por el cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y se articula los Sistemas de Gestión con el Sistema de Control Interno, permitiendo el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de de Gestión y Control al interior de los organismos y entidades del Estado.
- CIRCULAR No. 04 DE 2005. Se fijan los lineamientos para la evaluación institucional por dependencias en cumplimiento de la ley 909 de 2004.
- Acuerdo 6176 de 2018 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

#### **5. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS**

En la primera fase, evaluado y evaluador deberán concertar los compromisos, teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad, dentro del que se encuentran definidos el propósito del empleo, las funciones, competencias y conocimientos esenciales.
- Planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- El resultado de la evaluación de áreas o dependencias expedida por la oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad del año inmediatamente anterior.

- El resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral.
- Los compromisos de mejoramiento individual del período de evaluación inmediatamente anterior, cuando haya lugar a ello.

## 6. REFERENTES PARA LA EVALUACIÓN

Para la *Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias*, la Oficina de Control Interno tuvo en cuenta los siguientes componentes, con corte a 31 de Diciembre de 2021:

- Informe consolidado de cumplimiento del Plan Territorial de Salud - POA reportado por cada proceso y consolidado por la Oficina Asesora de Planeación.
- Informes de seguimiento a la Gestión de Riesgos: Teniendo en cuenta que hubo un ajuste al mapa de riesgos de acuerdo a la nueva metodología del DAFP, con corte a 31 de diciembre de 2021.
- Informes de auditorías internas de calidad
- Informes de Cumplimiento de Derechos de Petición

REFERENTE	PESO PORCENTUAL
Cumplimiento de indicadores PTS por proceso	50%
Gestión de Riesgos	20%
Auditorías Internas de Calidad	20%
Gestión de Derechos de Petición	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Se estableció con los indicadores del Plan Operativo Anual - POA reportado por cada proceso y compilado por la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, a excepción de la Oficina Asesora Jurídica sobre la cual se tomó como insumo los indicadores del Sistema Integrado de Mando Unificado SIMU, pues esta dependencia carece de indicadores POA.

### **RESULTADO DEL INFORME DE EVALUACION POR DEPENDENCIAS VIGENCIA 2021**

Teniendo en cuenta el organigrama del Instituto Departamental de Salud de Nariño, donde existen cinco dependencias plenamente determinadas, se les aplicó a cada una de ellas los componentes o insumos antes establecidos de la siguiente forma:

**1.-** En lo relacionado con los indicadores de gestión – POA, información solicitada y allegada por Planeación del IDSN, identificando cada uno de las metas de resultado por dependencia y su

ponderación porcentual final sobre el 50%. En el caso de la Oficina Asesora Jurídica se tuvo en cuenta los indicadores del Sistema Integrado de Mando Unificado SIMU ya que no cuenta con indicadores de Gestión POA.

**2.-** En lo relacionado con la Gestión de riesgos, se tuvo en cuenta el porcentaje de cumplimiento de los seguimientos con corte a 31 de diciembre de 2021.

**3.-** En lo relacionado a la Gestión de Auditorías Internas de Calidad se midió con el cumplimiento en la entrega de los planes de acción y su correspondiente cierre o seguimiento según el caso a Diciembre de 2021, por cada una de las auditorias identificadas al área o dependencia que corresponda y su promedio.

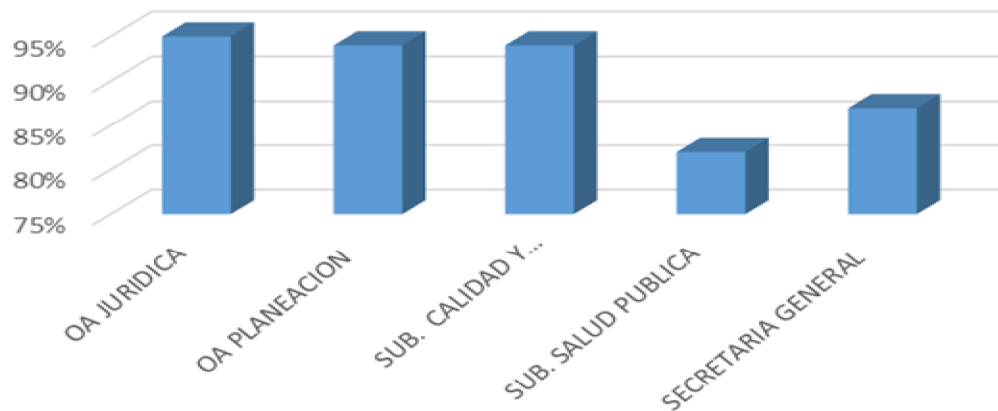
4. En lo relacionado a Derechos de Petición se tuvo en cuenta el reporte a 31 de diciembre del sistema SIU, se valoró el tiempo de respuesta de acuerdo a los tiempos establecidos por la ley

Finalmente, se suman los cuatro componentes y se establece el puntaje final por cada dependencia en forma porcentual.

**CUADRO PUNTAJE DE EVALUACION POR DEPENDENCIAS**

<b>REFERENTES DE EVALUACION</b>	<b>Cumplimiento de indicadores PTS por proceso 50%</b>	<b>Gestión de Riesgos 20%</b>	<b>Auditorías Internas de Calidad 20%</b>	<b>Gestión de Derechos de Petición 10%</b>	<b>Puntaje Definitivo</b>
OA JURIDICA	50%	20%	15%	10%	95%
OA PLANEACION	49%	20%	15%	10%	94%
SUB. CALIDAD Y ASEGURAMIENTO	50%	20%	15%	8,8%	94%
SUB. SALUD PUBLICA	47%	20%	10%	4,5%	82%
SECRETARIA GENERAL	48%	20%	15%	3,5%	87%

**EVALUACION POR DEPENDENCIAS**  
Puntaje Definitivo



**RESUMEN EVALUACION POR DEPENDENCIAS**

SUBDIRECCION DE SALUD PUBLICA	SUBDIRECCION DE CALIDAD Y ASEGURAMIENTO	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	OFICINA ASESORA JURIDICA	SECRETARIA GENERAL
<b>8.7%</b>	<b>9.4%</b>	<b>9.4%</b>	<b>9.5%</b>	<b>8.2%</b>

Se puede determinar que si bien existen algunas debilidades, el promedio general de las diferentes dependencias es **FAVORABLE**, pues supera los 8.19 puntos porcentuales, entendiéndose con ello que las dependencias están cumpliendo en forma satisfactoria con las metas propuestas, *a excepción de la situación presentada con secretaría general que en sus dos indicadores de PTS no tuvieron ningún avance, perjudicando su nivel de desempeño en la planeación y su ejecución.*

**CONCEPTO DE LA GESTIÓN**

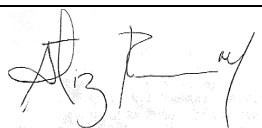
Mayor o Igual a 9.5 puntos  
**SOBRESALIENTE**

Mayor a 8.0 puntos  
**FAVORABLE**

Menor o Igual a 8.0 puntos  
**DESFAVORABLE**

**CONCLUSIONES**

- La función de la Oficina de Control Interno debe ser considerada como un proceso retroalimentador a través de la actividad independiente y objetiva de evaluación y asesoría que contribuya de manera efectiva al mejoramiento continuo de los procesos de Administración del Riesgo, Control y Gestión de la Entidad.
- La Oficina de Control Interno en cumplimiento a lo determinado en la Ley 909 de 2004 y a la circular 004 de 2005, y a los últimos lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, procedió a realizar la evaluación por dependencias, con el propósito de emitir un juicio profesional acerca del grado de eficiencia y eficacia de la Gestión del IDSN, para asegurar el adecuado cumplimiento de los fines institucionales y del fomento de la cultura del autocontrol.
- La oficina de Control Interno, desde su rol de evaluador independiente, mediante la consolidación del avance reportado por cada Dependencia, el análisis de los datos y el cálculo del porcentaje en la forma lo más objetiva posible, pretende que no sólo sea un componente en la evaluación de desempeño de los servidores de carrera administrativa y de los acuerdos de gestión gerencial, sino también en un referente para la institución, para el logro y cumplimiento de las metas y objetivos propuestos en el mejoramiento continuo del IDSN y como criterio en la concertación de compromisos para las futuras evaluaciones en el desempeño laboral de los servidores públicos.
- Es importante destacar que del proceso de evaluación, se puede determinar que si bien existen algunas debilidades, el promedio general de las diferentes dependencias es FAVORABLE, pues supera los 9.00 puntos porcentuales, entendiéndose con ello que las dependencias están cumpliendo en forma satisfactoria con las metas propuestas, con la observación referente al área de Secretaría General.
- La Oficina de Control Interno de Gestión estableció un procedimiento para la evaluación de la Gestión de las áreas o Dependencias del IDSN el cual fue aprobado en Comité Directivo y socializado con la comisión de personal.

FUNCIONARIO RESPONSABLE	Firma	Fecha		
		Día	Mes	Año
<b>ATRIZ ROSERO MEJIA</b> Jefe Oficina Asesora de Control Interno		11	02	2022