



# MUNICIPIO DE SABANETA

## EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS.

### 2017

[www.sabaneta.gov.co](http://www.sabaneta.gov.co)



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos





# NORMATIVIDAD



**ACUERDO 565 DE 2016**  
 "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"

**FASES**

1 - PREPARACIÓN	4 - EVALUACIONES PARCIALES
2 - CONCERTACIÓN de comportamentales	5 - EVALUACIÓN DEFINITIVA EN PERIODO ANUAL U ORDINARIO
3 - SEGUIMIENTO al desempeño laboral y comportamental	

¿Tiene dudas? Contáctanos Whatsapp 301 - 52081 asesoramos para que diligencias tus Formato

Rol de evaluador independiente.

Garantizar la adecuada implementación en los procesos de la entidad, con el fin de procurar de que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales .

El Jefe de Control Interno 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.

Jefe de la Oficina de Control Interno verifica el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las áreas o dependencias de la entidad respectiva. Constituyéndose en parte de la Evaluación definitiva del empleado.



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos

www.sabaneta.gov.co



# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL



- Es una Herramienta de Gestión que con base en JUICIOS OBJETIVOS sobre la 1. **Conducta**, 2. **las competencias laborales** y 3. **los aportes al cumplimiento de las metas institucionales** de los empleados de Carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio. Acuerdo 565/2016.

www.sabaneta.gov.co



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos





# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL



- 1. **COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES:**  
Son las características relacionadas con las habilidades, actitudes, y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público, encaminadas al mejoramiento individual y requeridas para el desempeño de las funciones del empleo reflejadas en los compromisos laborales. Acuerdo 565/2016.

www.sabaneta.gov.co



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos





# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL



- 2. **COMPROMISOS LABORALES:** Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que deberá entregar el empleado público en el periodo de evaluación determinado, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas. Los compromisos laborales definen el como se desempeñan las competencias funcionales en cumplimiento de las metas institucionales. Acuerdo 565/2016.

www.sabaneta.gov.co



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos



# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL



- 3. **METAS INSTITUCIONALES:** Son las establecidas por la alta dirección de la entidad, de conformidad con los planes, programas, proyectos o planes operativos anuales por área o dependencia, encaminadas al cumplimiento de los objetivos y propósitos de la entidad. Metas con las cuales el empleado de carrera deberá comprometerse y realizar los aportes requeridos, para lograr su debido cumplimiento.



- **EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS.**



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos



# EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS.

Acuerdo 565/2016.



- Es aquella que realiza anualmente el Jefe de la Oficina de Control Interno por medio del cual se verifica el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las áreas o dependencias de la entidad respectiva. Constituyéndose en parte de la Evaluación definitiva del empleado.



- **ENFOQUE BASADO EN EVIDENCIAS**



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos







# EVIDENCIAS.



- Son las pruebas que permiten establecer objetivamente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el período de evaluación, como producto o resultado del desempeño del empleado.

www.sabaneta.gov.co



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos





# PORCENTAJES DE LOS COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



- La calificación definitiva de los empleados sujetos de la Evaluación del Desempeño laboral se obtiene de LA SUMATORIA DE LOS SIGUIENTES PORCENTAJES OBTENIDOS:

CALIFICACIÓN PARA EL PERIODO ANUAL U ORDINARIA	PESO PORCENTUAL.
Compromisos Laborales.	80%
Competencias comportamentales	10%
Evaluación de gestión por dependencias.	10%
Total.	100%

www.sabaneta.gov.co




Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos





# COMO SE DESARROLLÓ LA EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS.



- La Oficina de Control Interno, dando cumplimiento a la normatividad y a lo proyectado en el plan anual de auditorías, **realizó la evaluación de gestión por dependencias, mediante la consolidación del avance reportado en los planes de acción 2017 a la Secretaría de Planeación y Desarrollo Territorial de la Alcaldía de Sabaneta**, en donde cada secretaría presentó el análisis de los datos y el cálculo del porcentaje promedio de cumplimiento de las metas al final de la gestión vigencia 2017.

www.sabaneta.gov.co



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos





# OBJETIVOS



- Medir, controlar y evaluar los resultados de las diferentes Secretarías, así como establecer, entre otros, comportamientos, tendencias y relaciones entre lo programado y lo ejecutado por cada una de las Dependencias en el año 2017.
- Evaluar la gestión en las diferentes dependencias dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 de 2004, Circular 005 del 2005 y Acuerdo 565 del 2016 con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados de carrera administrativa.
- Realizar el seguimiento a los planes de acción con corte a 30 de diciembre de 2017, tomando como base las actividades, metas e indicadores formulados por las diferentes dependencias y que son recopilados en informes elaborados por La Secretaría de planeación, comparando la información con los datos arrojados por el aplicativo Delta y analizando el desempeño para la toma adecuada y responsable de decisiones.

www.sabaneta.gov.co



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos





# ALCANCE



- Para realizar un análisis cuantitativo del cumplimiento al Plan de Desarrollo 2016-2019 “Sabaneta de Todos”, se han definido dos variables de importante atención: Ejecución presupuestal y Cumplimiento de Indicadores.
- La evaluación del cumplimiento de los indicadores toma como referencia los Planes de Acción, al igual que la ejecución presupuestal de inversiones, tomando como soporte la información arrojada por el Sistema de Información financiera DELTA y los consolidados por cada dependencia reportados a la Secretaría de Planeación. Cabe resaltar que la evaluación se realiza conforme los Planes de Acción que fueron enviados a más tardar el **15 de enero de 2018**, es decir, si se han realizado ajustes a los planes posteriores a dicha fecha, no han de ser relacionados en el presente informe.

www.sabaneta.gov.co



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos





# INSUMOS



- Para elaborar el Informe de Control Interno, se tomó como base:
- El informe del plan de acción 2017 consolidado hasta el 15 de Enero del 2018, por la Secretaría de Planeación, el cual contenía el avance reportado por cada Secretaría, el análisis de los datos y el cálculo del porcentaje promedio de cumplimiento de las metas al final de la gestión.
- Lista de chequeo por dependencia con un 40% de sus indicadores con meta para el 2017 escogidos aleatoriamente.
- Ejecución Presupuestal vigencia 2017.
- Evidencias reportadas en el plan de acción 2017.



# INFORME PRESENTADO POR LAS SECRETARIAS EN LOS PLANES DE ACCION 2017 A LA SECRETARIA DE PLANEACIÓN



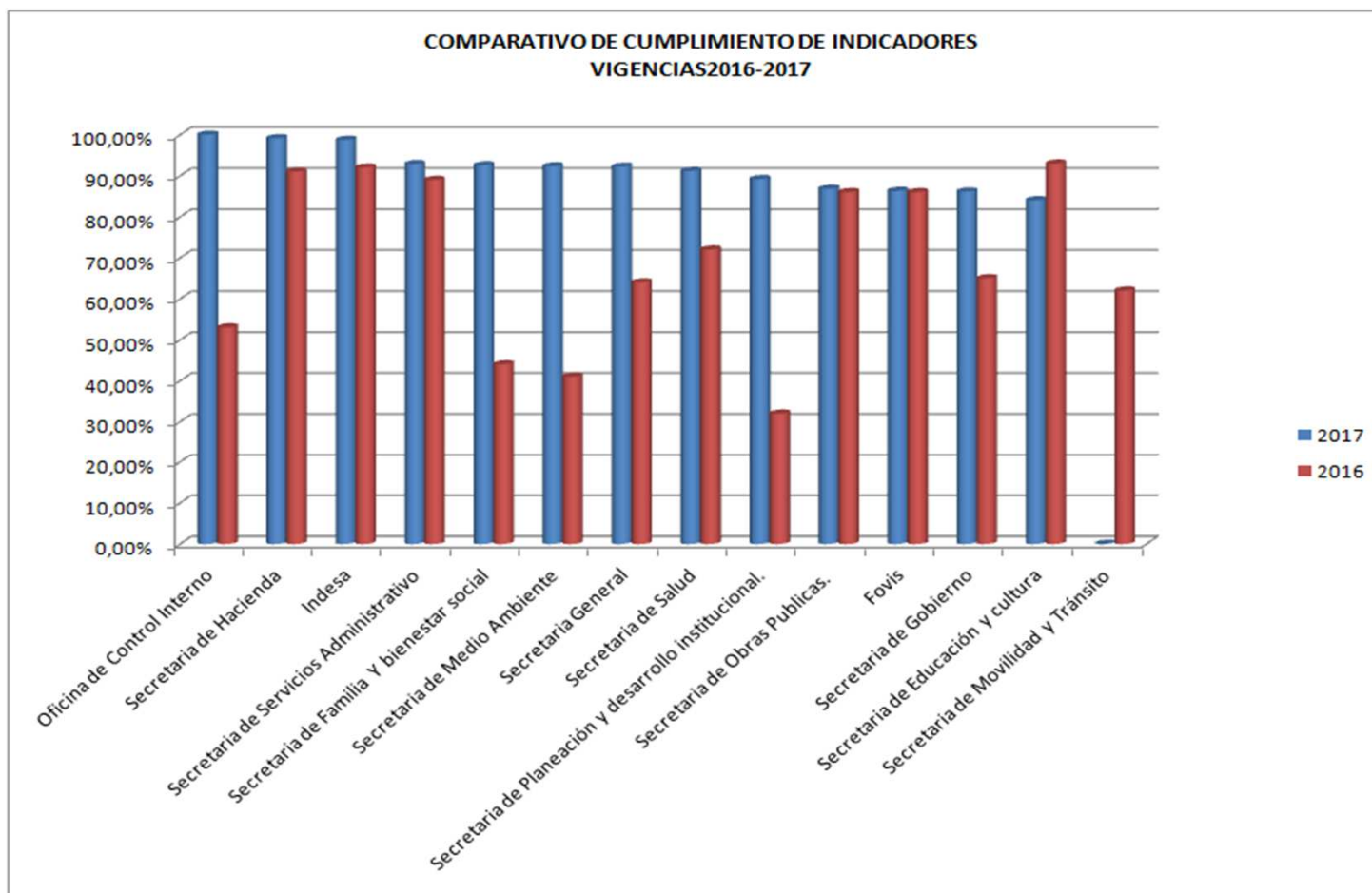
- La Secretaría de Planeación, realizó un consolidado de la información suministrada por todas las Secretarías, presentando el cumplimiento de los proyectos y metas, indicadores y ejecución presupuestal.
- A continuación se evidencian los porcentajes de cumplimiento de los 499 indicadores reportados en el plan de acción 2017.

CUMPLIMIENTO INDICADORES 2017 PLAN DE DESARROLLO-REPORTADOS AL 15 DE ENERO EN EL PLAN DE ACCIÓN	
Característica	Cantidad
Sin meta	30
Sin reporte	15
<50%	50
51-90%	42
91-100%	267
>101%	95
Total	499





# INFORME PRESENTADO POR LAS SECRETARIAS EN LOS PLANES DE ACCION 2017 A LA SECRETARIA DE PLANEACIÓN



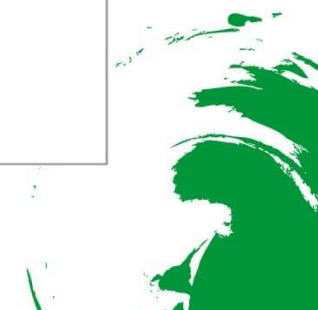
www.sabaneta.gov.co



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos



# EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS COMPROMISOS DE LAS DEPENDENCIAS



La Oficina de Control Interno visitó cada una de las Dependencias y verificó, mediante un proceso de seguimiento, los registros, evidencias y acciones que se llevan a cabo, previa selección aleatoria de 162 indicadores del total que posee el Plan de Desarrollo.

A continuación se muestra el cuadro con la relación de indicadores reportados en el plan de acción 2017, la muestra por dependencia que fue evaluada por la Oficina de Control Interno, las cantidades de cumplimientos, cumplimientos parciales y no cumplimientos, además del porcentaje de cumplimiento ponderado y su respectiva semaforización, donde los porcentajes tenidos en cuenta fueron:

- **<50%: INSATISFACTORIO**
- **51-90%: ACEPTABLE**
- **>91%: SATISFACTORIO**



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos

# EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.



Secretarías o dependencias	Nº de indicadores reportados en la vigencia 2017	Nº de muestra representativa (40%)	Cumplimientos	Cumplimientos parciales	No Cumplimientos	Semaforización de acuerdo al % de cumplimiento
Secretaría de Hacienda	8	3	3	0	0	100%
Secretaría de Servicios Administrativos	8	3	3	0	0	100%
Oficina de Control Interno	8	3	3	0	0	100%
Secretaría de Familia Y bienestar social	67	25	22	1	2	90%
Secretaría de Medio Ambiente	38	15	11	2	2	80%
Secretaría General	16	6	4	1	1	75%
Secretaría de Gobierno	80	29	22	3	4	74%
Secretaría de Salud	29	11	1	4	6	73%
Secretaría de Obras Públicas.	29	11	7	2	2	73%
Secretaría de Planeación y desarrollo institucional.	87	31	15	13	3	69%
Secretaría de Educación	56	30	14	11	5	65%
Secretaría de Movilidad y Tránsito	15	6	1	3	2	42%
<b>TOTAL</b>	<b>441</b>	<b>173</b>	<b>64</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>63%</b>

www.sabaneta.gov.co



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos

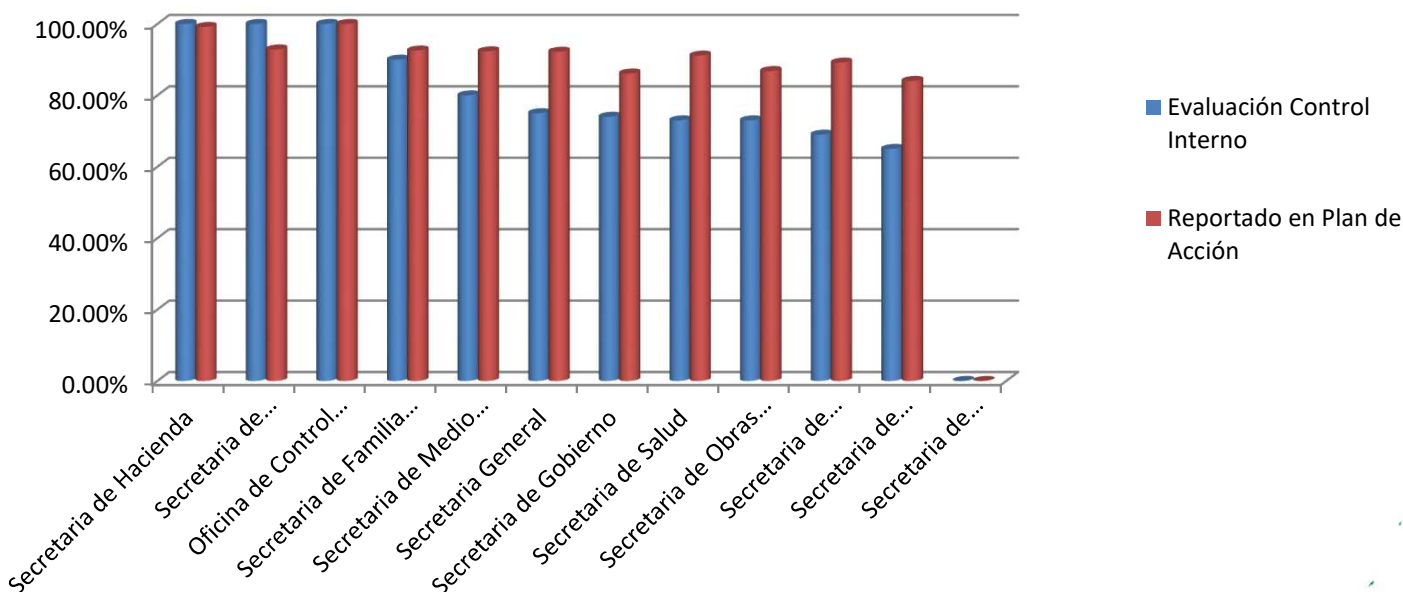


# COMPARATIVO ENTRE LO REPORTADO Y EVALUADO.



Las Secretarías relacionadas en la gráfica anterior presentan un porcentaje de ejecución entre un 84% y un 100%, sin embargo, al realizar las evaluaciones de gestión no lograron evidenciar en su totalidad lo reportado en el plan de acción. Como fue el caso de las siguientes Secretarías: Educación, salud y Planeación; quienes obtuvieron un porcentaje de cumplimiento inferior. Es importante resaltar la coherencia entre lo reportado y evidenciado en los planes de acción en las Secretarías de Hacienda, Servicios Administrativos y la Oficina de Control Interno.

COMPARATIVO DE CUMPLIMIENTO ENTRE LO REPORTADO Y EVALUADO A PARTIR DEL PLAN DE ACCIÓN 2017





# RECOMENDACIONES



www.sabaneta.gov.co

- La evaluación de la gestión institucional es un instrumento de mejoramiento continuo, que, a través del análisis y medición, verifica que el control institucional contribuya a la objetividad de los logros en la proyección de las metas de cada plan de acción. Por lo tanto se recomienda:
  1. Replantear las estrategias que se están adelantando en los indicadores que presentan incumplimiento o cumplimiento parcial.
  2. Realizar un proceso de evaluación interno que permita el conocimiento profundo de las acciones u omisiones que están originando el incumplimiento de algunas metas.
  3. Concertar la elaboración de un cronograma de seguimiento a las metas y presentación de informes, con el fin de que la información registrada en el Plan de Acción sea oportuna y completa.



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos





# RECOMENDACIONES



4. Fomentar en los funcionarios la importancia de contar con un proceso de gestión documental interna que permita la localización ágil y rápida de las evidencias que sustentan la ejecución y el cumplimiento del plan de Acción.
5. Interiorizar con los funcionarios de la dependencia el resultado de esta evaluación, toda vez que, desde un enfoque sistémico, esta debe estar articulada con la evaluación de los acuerdos de gestión y la evaluación de desempeño.
6. Establecer mecanismos internos para que el flujo de la información sea confiable.
7. Diseñar controles efectivos que prevengan, detecten protejan y corrijan la ocurrencia de situaciones indeseadas que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos.
8. Se recomienda a las dependencias cuyos programas se encuentran en cumplimientos de ejecución menor, realizar seguimientos y agilizar administrativamente la ejecución del presupuesto.







# RECOMENDACIONES



www.sabaneta.gov.co

9. Fortalecer la adecuada ejecución presupuestal, de tal manera que las apropiaciones presupuestales aprobadas por el Concejo Municipal puedan ejecutarse en su totalidad durante la vigencia fiscal correspondiente.
10. Realizar seguimiento permanente del porcentaje de ejecución mensual, con el fin de llevar control antes de terminar la vigencia fiscal, con miras a evitar la pérdida de saldos de apropiación.
11. Encausar a las diferentes dependencias de la Entidad a que ejecuten sus recursos en la vigencia fiscal, a fin de evitar al máximo la constitución de reservas presupuestales, pues éstas proceden únicamente en casos excepcionales de fuerza mayor o caso fortuito.
12. Establecer cronograma y metas de ejecución presupuestal a las dependencias con términos de ejecución. La ausencia del cronograma supone la ejecución presupuestal por trimestre en un 25%, limitando la realización de un seguimiento reflexivo frente a la ejecución en los periodos.



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos





# RECOMENDACIONES



13. Efectuar una adecuada planeación contractual que permita una adecuada ejecución de las apropiaciones.
14. Informar a los responsables de los programas que se encuentran con un porcentaje de ejecución presupuestal y con indicadores de producto bajo.
15. Las evidencias deben reposar en las Secretarías que fueron asignadas como los responsables de los respectivos indicadores.
16. Se requiere mayor compromiso y puntualidad en la entrega de la información solicitada por las demás dependencias, teniendo en cuenta que es un trabajo mancomunado que apunta a una misma finalidad que es la “SABANETA DE TODOS”.

www.sabaneta.gov.co



Alcaldía Sabaneta



@sabanetadetodos



*"Los grandes logros  
de cualquier  
persona generalmente  
dependen de  
muchas manos,  
corazones y mentes."*

*(WALTER ELLIAS DISNEY)*

