

Evaluación de Gestión por Dependencias Vigencia 2022



Dando cumplimiento al artículo 39 de la Ley 909 de 2004, la Circular 04 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional, el artículo 2.2.8.1.3 del Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo 565 del 2016, la Oficina de Control Interno presenta a continuación los resultados de la Evaluación de la Gestión por dependencias, correspondiente a la vigencia 2022:

1. Fecha: 17/02/2023	2. Periodo Evaluado: 2022	3. Dependencia a evaluar: Oficina de Talento Humano
<p>4. Objetivos Institucionales relacionados con la dependencia:</p> <p>Formular, proponer y desarrollar políticas para la gestión de los procesos de administración de nómina, prestaciones sociales, seguridad social, desarrollo y bienestar del talento humano del Instituto, asegurado la aplicación de las normas legales y convencionales que rijan la materia. (Resolución Junta Directiva No. 00001 del 18/01/2021).</p> <p>Establecer el direccionamiento estratégico de la Entidad, los planes, programas y proyectos para lograr los objetivos. Hacer seguimiento, control y evaluación para el desarrollo institucional y del sector. (PLAN DE ACCION 2022)</p> <p>Planear, organizar, ejecutar y hacer seguimiento a las acciones que promuevan el desarrollo del talento Humano durante el ciclo de vida laboral de los servidores públicos del instituto (SGC).</p>		

5. Actividad / Indicador	6. Medición		
	6.1 Meta	6.2 Logro	6.3 Análisis de Resultados
Salario emocional disfrutado.	30%	53.7%	Si bien se observa un incremento consolidado en 2022 del 38.24% con relación a la vigencia 2021 en la que se cerró con un nivel uso de los beneficios de la Tiquetera (de acuerdo a los registros de la Entidad) del 15.46%, se hace necesario continuar con las acciones de socialización del plan de bienestar para mejorar el comportamiento de su utilización a lo largo del año y evitar la pérdida de oportunidad del uso de los beneficios, y/o la concentración de su uso en períodos, que como el fin de año, puede representar en ciertas áreas dificultades en la prestación del servicio porque los servidores para prevenir el pérdida del derecho, deben utilizarlo antes del 31 de diciembre. Por lo tanto, se debe continuar con acciones de socialización y promoción de la Tiquetera emocional como los espacios de Talento Humano Habla Contigo para fortalecer el conocimiento y generar recordación de los beneficios, así como la implementación de herramientas tecnológicas que faciliten su trámite por los servidores ante sus jefes inmediatos y la Oficina de Talento Humano, e implementar mecanismos adicionales para el reporte del uso de beneficios como de quienes participan en las actividades institucionales de carácter deportivo a la hora del almuerzo (clases y Gimnasio), que no están siendo objeto de registro y control, todo lo cual permita evidenciar la verdadera utilización de la Tiquetera y con ello, un mayor aporte de la Entidad en el beneficio de los servidores.



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

5. Actividad / Indicador	6. Medición		
	6.1 Meta	6.2 Logro	6.3 Análisis de Resultados
Grado de Satisfacción de los Usuarios del programa de bienestar social e incentivos.	80%	78.55%	<p>El promedio general del Grado de Satisfacción De Los Usuarios del programa de bienestar social e incentivos fue de 78.55%, lo que indica que no se alcanzó a cumplir con la meta propuesta del 80%. Al analizar las variables que se tuvieron en cuenta para el resultado de este indicador, se encuentra que por encima del 80% están la líneas de Bienestar de fechas especiales, aprovechamiento del tiempo libre, pausas activas, auxilio de lentes, Apoyo económico para planes de salud (medicina prepagada, plan complementario), póliza de vida, póliza exequial, integración de la familia, atención limpieza, uso parqueadero, zona de almuerzo, Tiquetera emocional, semana de la salud, navidad y talento humano habla contigo. Las otras líneas se encuentran por debajo del 80%.</p> <p>Las líneas más bajas fueron Reconocimiento por altos niveles de desempeño, Estrategias de trabajo en casa, Acompañamiento por medicina deportiva, nutrición y laboratorio, Programa de preparación para el retiro laboral y Fondo de vivienda. Se recomienda continuar con las acciones de socialización del plan de bienestar, todos sus beneficios para cumplir con la meta propuesta del indicador. Adicionalmente, se continuará explorando la posibilidad de proponer a la Alta Dirección la implementación de la modalidad de Teletrabajo, con el fin de contribuir al mejoramiento de esta estrategia, y al pilar de movilidad sostenible que se promueve desde la Administración Central del Departamento. Entre las estrategias de comunicación, se propone a la oficina asesora de comunicaciones el acompañamiento a la oficina de Talento Humano en campañas mensuales, anunciando las líneas de bienestar, sus beneficios y sus requisitos para que sean conocidas por todos los funcionarios.</p>
Eficacia de la participación en el Programa de Bienestar social e incentivos.	90%	100%	<p>Se cumple con la meta propuesta, debido a que se ha realizado adecuadamente la programación de los eventos y han sido de interés para los funcionarios de la Entidad, y se han comunicado de forma asertiva. Por ello se debe Continuar con la buena planeación, comunicación de los eventos de bienestar a todo el personal de la Entidad y motivarlos a su participación; con el fin de propiciar el bienestar de los servidores de INDEPORTES ANTIOQUIA, mejorando de esta forma la calidad de vida laboral, el desarrollo integral y mejorar el cumplimiento efectivo de los resultados Institucionales.</p>



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

5. Actividad / Indicador	6. Medición		
	6.1 Meta	6.2 Logro	6.3 Análisis de Resultados
Reembolsos otorgados del Programa De Bienestar social e incentivos.	100%	95%	<p>Se cumple con el presupuesto asignado para los beneficios de reembolsos de Aprovechamiento del Tiempo Libre, Auxilio para lentes formulados, Apoyo económico para planes de salud y Aprendizaje de segunda lengua a un 95%. Se resalta que para el año 2022 se cumplió con los tres primeros reembolsos a un 96,28 %, y con el reembolso de Aprendizaje de segunda lengua a un 94,10%; lo que indica que los funcionarios están haciendo uso de los beneficios de reembolso otorgados, a través de la Resolución de bienestar de la Entidad; sin embargo, se debe continuar con la socialización de la Resolución de Bienestar para la buena utilización de los beneficios de reembolso por parte de los funcionarios y su grupo familiar.</p> <p>La socialización se reforzará con campañas mensuales en la intranet, y correos electrónicos, con el anuncio de cada reembolso y sus requisitos, así como el desarrollo de la Tiquetera emocional virtual. También se continuará con su divulgación en la Inducción de la Entidad.</p>
Capacitaciones de proyectos de aprendizajes.	90%	94%	<p>El resultado obedece a la participación activa de los funcionarios de la Entidad en temas que son de obligatorio conocimiento para los funcionarios que están dirigidas estas capacitaciones, como la Inducción y reinducción de la Entidad, Seguridad y Salud en el trabajo, Planes de emergencia, así como las capacitaciones que aplican a las competencias funcionales de los servidores, como las que se desarrollan del PIC, y de mejoramiento de ambiente laboral. De igual manera se debe seguir cumpliendo con el cronograma de capacitaciones, y con una buena planeación y comunicación de las mismas.</p>
Nivel de gestión del conocimiento.	100%	100%	<p>Se realizó el Autodiagnóstico de Gestión del Conocimiento, Se incluyeron y se ejecutaron acciones de capacitación lideradas por la Oficina de Talento Humano y relacionadas con la gestión del conocimiento: PBI, Formación de Auditores Internos de Calidad y Charla de Sensibilización sobre la Gestión del Conocimiento y la Innovación.</p> <p>Se dio cumplimiento con la meta propuesta de dos (2) capacitaciones relacionadas con la Gestión del Conocimiento, sin embargo, no se llevó a cabo la capacitación en Generación, Procesamiento de Información Estadística por motivos de disponibilidad de los servidores que estaban atendiendo el Objeto Misional de la Entidad.</p>



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

5. Actividad / Indicador	6. Medición		
	6.1 Meta	6.2 Logro	6.3 Análisis de Resultados
Nivel de inclusión institucional.	100%	60%	<p>Se elaboró y se publicó el Plan Estratégico de Talento Humano. https://indeportesantioquia.gov.co/wp-content/uploads/2022/09/Plan-Estrategico-TH.pdf</p> <p>Se revisaron los datos del "Reporte Completo" del Módulo de Nómina del SICOF, se identificó la necesidad de continuar con la actualización de la información de los servidores relacionadas con la caracterización. Por su parte, la base de datos de planta que se comparte en archivo compartido en la Oficina de Talento Humano se encuentra en permanente actualización con los ingresos, retiros y movimientos de la persona.</p> <p>No se han realizado acciones de inclusión en la vigencia 2022. La actividad se incluyó considerando la ejecución del proyecto de estudio técnico de modernización de la Entidad en la vigencia 2022 que incluiría la actualización del manual de funciones y los procedimientos, pero, por efectos presupuestales y falta de oferentes, no se pudo realizar dicho estudio.</p>
Tasa de desvinculación asistida.	100%	20%	<p>se realizaron acciones desde este Plan de Acción: Charla sobre el Retiro, Procedimiento e implementación de Inducción y Reinducción y desde el Plan de Bienestar la entrega de recuerdo institucional por la labor prestada a la Entidad. (Maletín). Dado que las acciones de esta estrategia están enmarcadas en el plan de capacitación, el cual por efectos del cambio del personal generado con el concurso de méritos y la disponibilidad presupuestal se comenzó a ejecutar en el segundo semestre de 2022, no fue posible desarrollar todas las actividades programadas teniendo en cuenta la ejecución de los demás procesos de formación y los eventos institucionales del último trimestre del año que exigían de la presencialidad en territorios de parte del personal</p>
Nivel de vacantes reportadas (OPEC) oportunamente.	100%	100%	<p>En el mes de noviembre se reportaron a la CNSC dentro del término la novedad de vacante de dos plazas. Al 30 de diciembre de 2022, se reportaron la totalidad de las vacantes definitivas a la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p>
Tasa de procesos de selección para provisión de cargos de gerencia pública y de libre nombramiento y remoción.	100%	100%	<p>Por parte de la Profesional en Psicología, fueron aplicadas entrevistas y pruebas de selección para la provisión de los siguientes cargos: Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, médico especialista, secretaria ejecutiva y dos técnicos en sistemas.</p>
Tasa de evaluación al desempeño de servidores en propiedad.	100%	86%	<p>Al cierre de la vigencia, la totalidad de los servidores de carrera administrativa cuenta con la evaluación de desempeño correspondiente, sin embargo, es necesario revisar y Ajustar el Procedimiento P-TH-05 Procedimiento para la evaluación del desempeño laboral y acuerdos de gestión conjuntamente con la Oficina Asesora de Planeación, en lo relacionado con los acuerdos de gestión.</p>



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180, Medellín. Tel: 520 08 90

www.indeportesantioquia.gov.co

5. Actividad / Indicador	6. Medición		
	6.1 Meta	6.2 Logro	6.3 Análisis de Resultados
Tasa de capacitación en servicio al ciudadano.	100%	100%	<p>Se realizó Mitos y verdades, Comunicación verbal y no verbal. Por otro lado, en reuniones con la Profesional Especializada de Talento Humano se realizaron sugerencias y apoyo para la implementación de la Política de Atención al Ciudadano.</p> <p>Se realizaron reuniones con la Profesional especializada de Talento Humano y los responsables de la implementación de la Política de Atención al Ciudadano, se sugirieron actividades de capacitación de parte de la Oficina de Talento Humano; de parte de La Subgerencia Administrativa nos enviaron las Recomendaciones FURAG sobre la Política de transparencia Y acceso a la información y lucha contra la corrupción la cual es transversal a la Política de Atención al Ciudadano, para hacer revisión frente a las acciones planteadas en el Plan de Acción de TH, las cuales fueron tenidas en cuenta y se tendrán como insumo para el plan de capacitación de la próxima vigencia.</p>
Nivel de capacitación acoso laboral sexual.	100%	30%	<p>A la fecha de seguimiento se elabora Protocolo para la Atención del Acoso Sexual Laboral teniendo como referente el protocolo adoptado por la gobernación de Antioquia, para continuar con su revisión y aprobación por el jefe de la Oficina de Talento Humano y del Gerente.</p> <p>No se realizaron capacitaciones sobre el tema Acoso Laboral Sexual, debido a dificultades en la disponibilidad de agenda de los servidores por las actividades misionales de fin de año como finales de los juegos departamentales, cierres de proyectos y programas. Se reprograman para la siguiente vigencia en el PIC</p>
Nivel de percepción de los servidores frente a la comunicación interna.	100%	100%	<p>Evaluación del clima laboral y riesgo psicosocial (noviembre y diciembre 2022) se realizaron preguntas dirigidas a la percepción de la comunicación, pendiente la tabulación, análisis e informe de resultados por parte de la Profesional Universitaria de Talento Humano.</p> <p>Con el informe de la evaluación del riesgo psicosocial y clima laboral se incluye el componente de comunicación interna, lo cual será insumo para acciones de intervención en las vigencias siguientes.</p>
Tasa de sensibilización del Código de Integridad y los valores Institucionales.	100%	92%	<p>Se elaboró y se aplicó nuevamente el test de percepción de Integridad. Debido a dificultades en la agenda de los servidores, se amplió el plazo para la respuesta del mismo hasta el 15 de enero de 2023, luego se analizarán los resultados. Al cierre se cuenta con el Código de Integridad actualizado.</p> <p>Se desarrollaron las actividades establecidas en el Plan de Acción de Integridad. Se realizó la promoción del curso el 27 de octubre de 2022, sin embargo, ningún servidor se inscribió. Se debe continuar con la estrategia en la próxima vigencia.</p>



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180, Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

5. Actividad / Indicador	6. Medición		
	6.1 Meta	6.2 Logro	6.3 Análisis de Resultados
Tasa de capacitación de la gestión de conflicto de intereses - Informe Elaborado de registro de Gestión de Conflicto de Intereses.	100%	60%	Se elaboró y se socializó la Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses. Se hizo la invitación a los servidores para que realizaran el curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción disponible a través de la plataforma EVA del Departamento Administrativo de la Función Pública, sin embargo, ningún servidor se inscribió. (https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad).
Viabilidad de implementación de Teletrabajo.	100%	30%	Se realizaron todos los trámites legales para que un servidor realizara trabajo en casa. La actividad se planificó con sujeción a la realización del estudio de modernización de la Entidad, el cual continúa en proyecto de ejecución.
Nivel de ejecución de actividades de gestión del riesgo de Talento Humano.	100%	78%	<p>En el periodo evaluado y producto de las revisiones realizadas a la liquidación y pago de nómina y seguridad social, se derivaron nuevas situaciones que hicieron necesario el ajuste y actualización del Procedimiento P-TH-04 Administración Salarial y el Instructivo de Cobro de Incapacidades. Pendiente la aprobación y publicación en el Sistema de Gestión de la Calidad.</p> <p>Se dio continuidad a la revisión de la base de datos del Módulo de Nómina, se realizaron correcciones inmediatas con los servidores que ingresaron nuevos, asegurando el diligenciamiento de todos los campos solicitados por el Software SICOF desde la creación del Servidor en el Módulo de Talento Humano y Nómina.</p> <p>Se avanzó en la capacitación de la servidora asignada para llevar a cabo este procedimiento, se continúa con el plan de trabajo articulado con el Centro de Administración Documental - CADA.</p>

Seguimiento Gestión por dependencias

7. Evaluación de la Oficina de Control Interno a los compromisos de la dependencia:

Comprende los indicadores tanto del plan de acción como los indicadores del proceso. Los indicadores de gestión planteados en el SGC y en el archivo de indicadores reportado por la Oficina de Control Interno fueron verificados en auditoría realizada al proceso Gestión del Talento Humano radicado 202201021525 del 22/12/2022, en la cual se dejaron plasmadas las correspondientes recomendaciones.

Para vigencia 2022 se observa un cumplimiento del 79% de las metas definidas en el Plan de Acción correspondientes a la Oficina de Talento Humano. Para las actividades de la vigencia 2022 en las que se observó incumplimiento o cumplimiento parcial, se validó que las mismas fueran definidas para el plan de acción de la vigencia 2023.



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180, Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

Seguimiento Gestión por dependencias

8. Recomendaciones de mejoramiento de la Oficina de Control Interno:

Se identificó como buena práctica en la Oficina de Talento Humano el tener en el Plan de Acción Anual - Operativo 2022, el indicador denominado Nivel de ejecución de actividades de gestión del riesgo de Talento Humano, el cual comprende el No. de actividades implementadas por los controles propuestos en la matriz de riesgos / No. total de actividades propuestas para los controles de la matriz de riesgos del proceso de Gestión de Talento Humano; lo cual hace posible realizar seguimiento a los controles de los riesgos, se recomienda entonces replicar con la Oficina Asesora de Planeación este proceso exitoso para que por medio de ellos como coordinador del SGC sea replicado en la Entidad.

Con respecto a la actividad Tasa de capacitación de la gestión de conflicto de intereses - Informe Elaborado de registro de Gestión de Conflicto de Intereses, la cual se alcanzó a desarrollar en un 60% teniendo en cuenta que ningún servidor se inscribió en el Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción disponible a través de la plataforma EVA del Departamento Administrativo de la Función Pública (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad>).

Se recuerda que por expresa disposición de la Función Pública, es de obligatorio cumplimiento para todos los funcionarios sin excepción la realización del descrito curso de acuerdo a la circular No 100.04-2018 de diciembre 14 de 2018. Así las cosas, es importante realizar un balance de los servidores públicos que han desarrollado los cursos virtuales del MIPG.

Frente al indicador “Capacitaciones de proyectos de aprendizajes”, específicamente, para la formulación del Plan Institucional de Capacitaciones de cada vigencia, se recomienda establecer indicadores de impacto de las capacitaciones ofrecidas o requeridas por los servidores, y que estos puedan relacionarse o alinearse con las evaluaciones del desempeño de cada servidor, evidenciando el nivel de mejora en temas específicos a las funciones de los servidores.

Respecto al indicador “Nivel de gestión del conocimiento”, se recomienda avanzar en la implementación de las acciones definidas en la Política de Gestión del Conocimiento adoptada en el Instituto, para alcanzar los siguientes objetivos:

- Generar y actualizar conocimiento estratégico para la Entidad.
- Facilitar el acceso al conocimiento de la Entidad.
- Tomar decisiones basadas en evidencia
- Mitigar la fuga de conocimiento.
- Fortalecer la Entidad mediante alianzas efectivas.
- Fortalecer mecanismos para compartir el conocimiento.
- Fortalecer procesos de aprendizaje organizacional.

Lo anterior conversa con el hallazgo No. 1 identificado por la Oficina de Control Interno en la auditoria efectuada proceso Gestión del Talento Humano radicado 202201021525 del 22/12/2022, en el cual se identificó: “CONDICIÓN: La no existencia de evidencias que permitan corroborar la ejecución de las actividades realizadas en la vigencia 2021, en los procedimientos auditados Administración del Bienestar Social e Incentivos y Capacitación del Personal adscritos al Proceso de Gestión del Talento Humano, lo cual podría generar el riesgo de pérdida de conocimiento” y con la conclusión de dicha auditoria “Se evidenció en el desarrollo de la auditoria el incumplimiento a la Norma ISO 9011:2015 Numeral 7.1.6. Conocimientos de la organización. “La organización debe determinar los conocimientos necesarios para la operación de sus procesos y para lograr la conformidad de los productos y servicios. Estos conocimientos deben mantenerse y ponerse a disposición en la medida en que sea necesario. [...] NOTA1 Los conocimientos de la organización son conocimientos específicos que la organización adquiere generalmente con la experiencia. Es información que se utiliza y se comparte para lograr los objetivos de la organización”.



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

LIBIER JIMENEZ PEÑA
Jefe Oficina de Control Interno

Proyecto: CLDO - LRA



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180, Medellin. Tel: 520 08 90

www.indeportesantioquia.gov.co