

INFORME DE SEGUIMIENTO A LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO LABORAL VS PLANES DE MEJORAMIENTO	
AUDITOR	Víctor Hernando Ojeda Ladino
Periodo Evaluado 2018	Fecha de Elaboración: 7 de junio de 2019
1. INTRODUCCIÓN	
<p>Los planes de mejoramiento son el resultado de las evaluaciones del desempeño laboral de los servidores públicos, a los compromisos concertados al inicio de cada vigencia.</p> <p>La Constitución Política de Colombia, en el artículo 125, establece que: “El retiro se hará por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la Ley”.</p> <p>El Decreto 815 del 18 de mayo de 2018, modificatorio del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, actualiza la dinámica que exige el empleo público, en lo relacionado con las competencias laborales generales de los distintos niveles jerárquicos.</p> <p>Teniendo en cuenta la normatividad anterior y a lo contemplado en el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, artículo 7 “Componentes de la Evaluación del Desempeño Laboral”, numeral g y al artículo 26 “quinta fase: evaluaciones definitivas en periodo anual u ordinario” en el numeral 5 en el cual se reza “Si como resultado de la evaluación definitiva correspondiente al período anual u ordinario, la calificación se ubica en el nivel satisfactorio (mayor a 65% y menor a 80%), el empleado público deberá suscribir plan de mejoramiento para iniciar el período de evaluación siguiente, es decir, que el plan de mejoramiento se constituirá en insumo para la Fase I del período de evaluación siguiente”; el GIT de Control Interno hace el seguimiento y evaluación al cumplimiento de lo establecido anteriormente para la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa en el periodo comprendido del 1 de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019.</p>	
2. OBJETIVO	
<p>Verificar el proceso de Desempeño Laboral, en cuanto a los planes de Mejoramiento, de los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación, de Conformidad con el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC.</p>	
3. ALCANCE	
<p>Verificar el cumplimiento de la normatividad, que rige para la evaluación del Desempeño laboral, de los servidores públicos de carrera administrativa en el</p>	

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: calle 95 N° 15 - 56

Código Postal: 110221, Bogotá Colombia

www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co

PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER-366516



OS - CER-366518



OS-CER-660642



periodo comprendido del 1 de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019 y del seguimiento bimestral a los de periodo de prueba de la CGN., Asi como a los planes de mejoramiento generados por rendimiento no satisfactorio.

4. DESARROLLO

El GIT de Talento Humano remitió la siguiente información: “Listado de las calificaciones parciales (corte a 31 de julio 2018) y definitivas (corte a 31 de enero 2019) de todos los servidores públicos de carrera administrativa y de periodo de prueba de la CGN”, el GIT de control interno apoyado en la información, hace clasificación de las categorías vs calificación, teniendo en cuenta el porcentaje, en donde se evidenció que:

NIVEL DE PORCENTAJE

Mayor o igual al 95% Sobresaliente
Mayor o igual a 80% y menor de 95% Destacado
Mayor del 65% y menor que el 80% Satisfactorio
Menor o igual a 65%: No Satisfactorio

✓ Servidores públicos de carrera administrativa en propiedad se evaluaron 15, cuya calificación en promedio asciende a 99.12%, siendo la más baja 89.9% y la más alta 99.9%. ubicándola en el rango de **Destacado**.

✓ Servidores públicos de carrera administrativa en encargo se evaluaron 15, cuya calificación en promedio asciende 97.94% siendo la más baja 90.0% y la más alta 99.95%. ubicándola en el rango de **Sobresaliente**.

Con base en lo anterior y a lo establecido en el artículo 26 numeral 5 el cual menciona: “5. Si como resultado de la evaluación definitiva correspondiente al período anual u ordinario, la calificación se ubica en el nivel satisfactorio (mayor a 65% y menor a 80%), el empleado público deberá suscribir plan de mejoramiento para iniciar el período de evaluación siguiente, es decir que el plan de mejoramiento se constituirá en insumo para la Fase I del período de evaluación siguiente”, subrayado fuera de texto, se establecen que para la vigencia evaluada no dan lugar a iniciar planes de mejoramiento:

✓ Servidores públicos en periodo de prueba se evaluaron 18, cuya calificación en promedio asciende 96.79% siendo la más baja 78.05% y la más alta 99.15%. ubicándola en el rango de sobresaliente en periodo de prueba: 80% y 95%, **Satisfactorio**.

Al verificar el Acuerdo 565 de 2016, artículo 33. El cual establece: “ **PLAN DE MEJORAMIENTO EN PERÍODO DE PRUEBA**. Si al momento de realizar el seguimiento cada dos meses al desempeño laboral del evaluado, se observa que existen aspectos a mejorar, será procedente suscribir un plan de mejoramiento basado en el seguimiento y verificación de las evidencias indagando las causas y planteando acciones de mejoramiento, para corregir, prevenir y mejorar el desempeño, generando valor agregado a la entidad” subrayado fuera de texto, con base en la calificación y la normatividad, se infiere que la entidad está dando cumplimiento en esta fase o etapa de evaluación de desempeño.

Por último se verificaron los expedientes con el objetivo de ratificar la existencia de

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: calle 95 N° 15 - 56

Código Postal: 110221, Bogotá Colombia

www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co

PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER-366516



OS - CER-366518



OS-CER-660642



las evaluaciones, para esta prueba, se revisó una muestra de las hojas de vida, encontrándose que en cada una de ellas están los formatos de evaluación de desempeño laboral; sin embargo se observó, en unos expedientes, documentos sueltos pendientes de ser archivados; de igual manera en el listado recibido se menciona, la servidora pública “JIMENEZ DELGADO LAURA KATHERINE” y en la hoja de vida el segundo apellido se registra como DELGADILLO, quien desempeña el cargo de secretario ejecutivo, en el GIT de Servicios Generales Administrativos y Financieros, en periodo de prueba.

5. CONCLUSIONES

Una vez verificado todo el proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa; en propiedad, en encargo y el seguimiento a los que se encuentran en periodo de prueba en cuanto a los planes de mejora, este GIT ha comprobado que la evaluación del desempeño laboral, se ha realizado dentro de los términos establecidos en las normas que regulan esta función.

Los servidores públicos que se posesionaron a partir del 1 de noviembre de 2018, se encuentran en periodo de prueba y para la fecha solo se tiene en cuenta, la primera evaluación de seguimiento bimensual que establece la norma.

6. RECOMENDACIONES

La mejora continua es una de las iniciativas que propende, por el fortalecimiento del sistema de gestión, por lo que se debería continuar fortaleciendo esta cultura de Autocontrol en los servidores públicos de la CGN.

ORIGINAL FIRMADO

MARITZA VELANDIA CARDOZO
Coordinador GIT de Control Interno

Proyectó: Victor Hernando Ojeda Iadino
Revisó y aprobó: Maritza Velandia Cardozo

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: calle 95 N° 15 - 56
Código Postal: 110221, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00

