

**SEGUIMIENTO A LOS PLANES DE MEJORAMIENTO
EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL - EDL -**

AUDITOR

JOSE LEONARDO BUITRAGO

**PERIODO DE EJECUCIÓN:
Vigencia 2017**

**FECHA DE INFORME:
18 de Mayo de 2018**

1. INTRODUCCIÓN

La Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- a través del Acuerdo 565 de 2016, ha emitido directrices respecto a los planes de mejoramiento asociados a la evaluación del desempeño laboral que los servidores de carrera administrativa de las entidades públicas deben realizar anualmente.

Para lo anterior, la CNSC ha dispuesto que: *“En el caso que la calificación de la primera evaluación parcial semestral sea inferior a las condiciones de resultado esperadas tanto en los compromisos laborales como en el desarrollo de las competencias comportamentales, el evaluador deberá establecer un Plan de Mejoramiento”.*

Así mismo ha manifestado que: *“Si como resultado de la evaluación definitiva correspondiente al periodo 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 periodo de evaluación siguiente, es decir que el plan de mejoramiento se constituirá en insumo para la Fase I del período de evaluación siguiente.”*

En consecuencia, el GIT de Control Interno de la Contaduría General de la Nación, realiza seguimiento a la aplicabilidad de las disposiciones anteriormente descritas, con el ánimo de asegurar la mejora continua del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral - EDL - y del Sistema de Control Interno de la entidad.

2. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento de la normatividad legal vigente, especialmente lo dispuesto en el Acuerdo 565 de 2016 en cuanto a los Planes de Mejoramiento de las Evaluaciones de Desempeño Laboral, por medio de la verificación de la documentación y los resultados de las calificaciones allegadas al GIT de Talento Humano por parte de los servidores públicos de carrera administrativa de la entidad.

Así mismo, comprobar que se haya realizado el seguimiento respectivo a los compromisos adquiridos en los planes de mejoramiento, con el propósito de asegurar su cumplimiento y en consecuencia la mejora continua del servidor público evaluado.

3. ALCANCE

Verificar el cumplimiento del literal a) del numeral 1° del artículo 25 y del numeral 5° del literal b) del artículo 26 del Acuerdo 565 de 2016 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en lo relacionado con los planes de mejoramiento producto de las

Evaluaciones de Desempeño Laboral anuales, correspondientes a las labores del personal de carrera administrativa de la Contaduría General de la Nación para la vigencia 2017.

4. DESARROLLO

Para evaluar el cumplimiento normativo a través de correo electrónico se solicitó la siguiente información al Coordinador del GIT de Talento Humano: “...*listado de las calificaciones parciales (corte a 31 de julio 2017) y definitivas (corte a 31 de enero 2018) de todos los servidores públicos de carrera administrativa y en provisionalidad de la CGN.*”

El GIT de Talento Humano remitió la información solicitada, realizando la siguiente aclaración: “*Es de anotar que los provisionales no están regidos bajo el acuerdo 565 de 2016, por consiguiente, no tienen evaluaciones parciales eventuales, solo definitivas cada seis meses, adicionalmente las fechas de corte de los servidores en calidad de provisionalidad, no son las mismas que los de carrera administrativa, por tal razón, no es pertinente la solicitud de información de los provisionales.*”

Una vez recibida la información, la Oficina de Control Interno procede a la revisión observando que en el listado adjunto no existen calificaciones mayores a 65% y menores a 80%, no obstante el resultados de las calificaciones y teniendo en cuenta la normatividad vigente, el GIT de Control Interno indagó sobre la existencia de planes de mejoramiento suscritos por razones profesionales, de propia iniciativa o convicción personal; para lo cual, el Coordinador del GIT de Talento Humano, contestó que todos los servidores están en el Nivel Sobresaliente, por tanto no se concertaron planes de mejoramiento.

5. CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta que las calificaciones de todos los servidores públicos de la CGN se encuentran en nivel sobresaliente, la entidad no se ve obligada a suscribir planes de mejoramiento relacionados; sin embargo, es importante recordar que la mejora continua es una de las iniciativas que propenden por el fortalecimiento del sistema de gestión y la interiorización del Sistema de Control Interno.

Así mismo, es importante anotar la cordialidad y disponibilidad del GIT de Talento Humano durante la elaboración de este informe.

ORIGINAL FIRMADO

MARITZA VELANDIA CARDOZO
Coordinadora GIT de Control Interno

Proyectó: José Leonardo Buitrago
Revisó: Maritza Velandia Cardozo