

<p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p>  <p>CNSC IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD</p>	<p>INFORME FINAL DE AUDITORIA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</p>	Código: F-ES-005
		Versión: 2.0
		Fecha: 01/07/2014
		Página: 1 de 10

Área, actividades y tarea auditada: Evaluación del Desempeño Laboral

ASPECTOS GENERALES DEL PROCESO DE AUDITORIA

Objetivo de la Auditoria: Verificar el cumplimiento de las capacitaciones a las entidades, que se den respuestas a las peticiones y conceptos solicitados, la vigilancia ejercida por la CNSC, la revisión a los sistemas propios de evaluación de desempeño y otras actividades desarrolladas.

Objetivos Específicos:

- Verificar mediante aleatorios el cumplimiento en las respuestas a las peticiones y conceptos solicitados ante la CNSC en temas relacionados con Evaluación de Desempeño.
- Verificar el avance al cumplimiento de las capacitaciones programadas por la CNSC durante la vigencia 2014 en temas relacionados con Evaluación de Desempeño.
- Identificar los mecanismos de vigilancia y control ejercidos por la CNSC sobre Evaluación de Desempeño Laboral a los servidores públicos.
- Identificar y revisar el sistema de Evaluación de Desempeño establecido al interior de la CNSC.
- Determinar el procedimiento establecido al interior de la Comisión para evaluar sus funcionarios de carrera.

Alcance: Aplica para los procesos adelantados por la CNSC en temas relacionados con Evaluación del Desempeño durante el periodo comprendido entre el 01 de enero al 30 de agosto de 2014.

Tipos de Pruebas: Entrevistas con los funcionarios responsables del proceso, solicitud de información verbal y por correo electrónico, archivos para cálculo de muestras y aleatorios.

Antecedentes Generales: La CNSC es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, que no hace parte de ninguna de las ramas del poder público, y es el responsable de la protección del sistema de mérito en el empleo público, así como de la revisión y correcta aplicación de los instrumentos normativos y técnicos que posibiliten el adecuado funcionamiento del sistema de carrera; es así como su razón de ser se fundamenta bajo lo consagrado en el art. 130 de la Constitución Política y la Ley 909 de 2004. Con el fin de llevar a cabo sus objetivos misionales, establece los criterios y directrices para que las entidades desarrollen sus sistemas de evaluación del desempeño, así como realizar actividades de vigilancia y control en ejercicio de sus facultades constitucionales y

**INFORME FINAL DE AUDITORIA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Código: F-ES-005

Versión: 2.0

Fecha: 01/07/2014

Página: 2 de 10

legales, tal como lo establece el artículo 40 de la Ley 909 de 2014, los Acuerdos 137 y 138 de 2010 y la Resolución 2590 de 2010.

Desarrollo de la Auditoría:

La Auditoría Interna se constituye en una herramienta de retroalimentación del Sistema de Control Interno, que analiza las debilidades y fortalezas del control, así como el desvío de los avances de las metas y objetivos propuestos. Su propósito es hacer recomendaciones imparciales de ajuste o mejoramiento de procesos a partir de evidencias que sirvan de apoyo a la Presidencia de la CNSC en la toma de decisiones a fin que se obtengan los resultados esperados.

El Control Interno a través de sus procedimientos y prácticas, debe conducir a formas más efectivas de contribuir a los objetivos establecidos por la Entidad respecto al tratamiento que se le da a todas las solicitudes y requerimientos que recibe la Comisión Nacional del Servicio Civil; mediante sistemas de información adecuados y organizados, junto a procedimientos estandarizados que permita uniformidad en las actividades realizadas en el trámite de las peticiones recibidas.

La Auditoría Interna a la Evaluación del Desempeño Laboral, inicia con la presentación del plan de auditoría previamente establecido por la Oficina de Control Interno; posteriormente, se verifica el programa de capacitación y se realiza un comparativo con el POA, se identifican los mecanismos de vigilancia y control establecidos en la Comisión y las actividades de inspección realizadas durante la vigencia 2014 a las diferentes entidades, luego se revisa el sistema de evaluación establecido al interior de la entidad para evaluar sus funcionarios de carrera administrativa y finalmente se identifica el procedimiento para atender las peticiones recibidas junto con una revisión a los tiempos de respuesta.

1. CAPACITACIONES SOBRE EDL

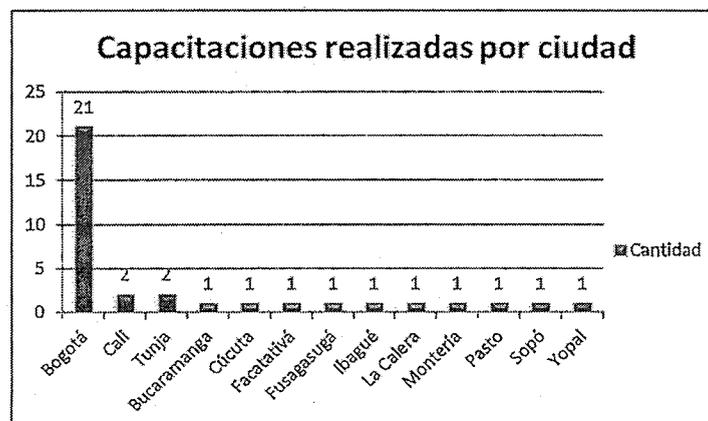
De acuerdo al programa de capacitaciones establecido para la vigencia 2014, la CNSC tiene proyectado realizar un total de cuarenta y ocho (48) capacitaciones sobre Evaluación del Desempeño en diferentes entidades públicas a nivel nacional. Después de realizar la consulta con el grupo de EDL, se pudo evidenciar que hasta el día 18 de septiembre de 2014, se han realizado un total de treinta y cinco (35) capacitaciones que corresponde al 73% de avance y las cuales se encuentran distribuidas de la siguiente forma:

**INFORME FINAL DE AUDITORIA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Capacitaciones realiza x mes	Cantidad
Enero	1
Febrero	8
Marzo	3
Abril	4
Mayo	1
Junio	4
Julio	7
Agosto	5
Septiembre	2
Total capacitaciones realizadas a la fecha	35

Por otra parte, se evidencia que durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2014 y 18 de septiembre de 2014 (fecha de corte), se han capacitado un total de 3.992 servidores públicos, durante las 35 capacitaciones realizadas.

Del total de capacitaciones realizadas a la fecha de corte, el 60% se han llevado a cabo en la ciudad de Bogotá, seguido de Cali y Tunja con un 6% respectivamente, en las ciudades restantes se ha realizado 1 actividad de capacitación:



El grupo de EDL informa que después de realizada la capacitación, se elabora un informe por parte del responsable de la actividad y donde se detalla de forma específica el desarrollo de la misma. Es por ello, que se solicitó los informes de cuatro (4) capacitaciones realizadas durante la vigencia, seleccionadas de forma aleatoria y de las cuales se extrajo la siguiente información:

**INFORME FINAL DE AUDITORIA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Código: F-ES-005

Versión: 2.0

Fecha: 01/07/2014

Página: 4 de 10

Entidad	Fecha de Capacitación	Ciudad	No. Asistentes	Desarrollada por
Cortolima	12 de febrero de 2014	Ibague	65	Liliana Cárdenas R.
Gobernación de Cundinamarca	25 de marzo de 2014	Bogotá	663	Carlos Humerto Moreno Jeaneth Flórez Liliana Cárdenas
Municipio de Cali	15-16 de mayo de 2014	Cali	540	Jeaneth Flórez Pardo
Encuentro Regional - ESAP	28 de agosto de 2014	Tunja	111	Edith Urrea Aldana

Los informes se encuentran debidamente diligenciados y firmados por el responsable de la actividad.

Por otra parte, el Plan Operativo Anual establecido por la CNSC para la vigencia 2014, establece en su objetivo No. 1: *"Posicionar a la CNSC como autoridad doctrinaria y de consulta en materia de carrera administrativa"*. Así mismo, dentro de sus actividades tiene contemplado llevar a cabo la siguiente: *"Realizar 4 eventos de capacitación, relacionados con los avances en el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Talento Humano por competencias laborales y enlazado con la Evaluación de Desempeño"*.

De acuerdo a lo anterior, se pudo evidenciar que existe un cumplimiento de avance del 100% en los eventos de capacitación relacionados con Evaluación del Desempeño, los cuales se encuentran establecidos en el Plan Operativo Anual.

2. EVALUACIÓN Y CONTROL

Los mecanismos de vigilancia y control establecidos en la CNSC relacionados con EDL, se encuentran definidos en el *Manual de Inspección, Vigilancia y Control sobre Evaluación del Desempeño Laboral de Servidores Públicos de Carrera y en Periodo de Prueba*, el cual fue expedido por esta entidad en el año 2010, y se constituye en una guía para la verificación y seguimiento de la correcta aplicación y cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y los Acuerdos vigentes sobre Evaluación del Desempeño Laboral.

Siguiendo con este propósito, el 18 de febrero de 2014, la CNSC realizó una visita de inspección a la Secretaría Distrital de Gobierno de la Alcaldía de Bogotá D.C., como se evidencia en el acta de visita aportada por el grupo de vigilancia y control.

Comisión Nacional del Servicio Civil  CNSC IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD	INFORME FINAL DE AUDITORIA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	Código: F-ES-005
		Versión: 2.0
		Fecha: 01/07/2014
		Página: 5 de 10

3. SISTEMA DE EVALUACIÓN ESTABLECIDO AL INTERIOR DE LA CNSC

Con el fin de identificar el sistema de evaluación establecido al interior de la CNSC para evaluar a sus funcionarios de carrera, y verificar el cumplimiento de acuerdo a lo establecidos en la norma; se solicitó ante la Dirección de Apoyo Corporativo la información correspondiente que permitiera identificar el proceso adelantado al interior de la entidad para evaluar los funcionarios que hacen parte de la carrera administrativa en la actualidad. De acuerdo con la información aportada se realizan las siguientes anotaciones:

- La CNSC tiene establecido el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, regido mediante el Acuerdo 137 de 2010.
- Dentro del mapa de procesos no se evidencia un procedimiento establecido al interior de la CNSC que defina el modo en que los funcionarios de carrera administrativa de la entidad son evaluados. Frente a lo anterior, la Dirección de Apoyo Corporativo manifiesta que tanto en Decreto 1227 de 2005 como el Acuerdo 137 de 2010, son lo suficientemente explícitos al reglamentar la forma y la oportunidad para la evaluación.
- Con el fin de llevar a cabo el proceso de evaluación de los funcionarios de carrera administrativa de la CNSC, para la vigencia 2014 – 2015, la Presidencia de la Comisión expidió las siguientes resoluciones: No. 0222 de 2014, *“Por medio de la cual se determinan los factores para acceder al nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores con derechos de carrera en la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el periodo 2014 - 2015”* y la Resolución No. 0262 de 2014, *“Por medio de la cual se incorporan a la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores con derechos de carrera en la Comisión Nacional del Servicio Civil, los compromisos comportamentales para el periodo 2014 - 2015”*
- Los siguientes funcionarios hacen parte de la carrera administrativa de la CNSC:

Nombre	Cargo	Código	Grado	Fecha Posesión
Luz Aurora Barbosa Robles	Técnico Administrativo	3124	15	01/06/2011
Zuly Milena Lozada Virviesca	Técnico Administrativo	3124	15	01/08/2011
Jaisson Emilio Babilonia Morell	Técnico Administrativo	3124	15	01/04/2013

Información aportada por la Dirección de Apoyo Corporativo

- Para los tres (3) funcionarios de carrera administrativa, se encuentra diligenciado el formato “Información General y Fijación de Compromisos Laborales” para el periodo 2014 – 2015; así como las evaluaciones parciales realizadas a los funcionarios y que corresponden al primer trimestre de 2014. Todos los documentos señalados se

encuentran diligenciados y firmados por las partes.

→ En la actualidad la funcionaria Zuly Milena Lozada Virviescas viene ocupando el cargo "Profesional Universitario Código 2044 Grado 11 (Encargado)", como se evidencia en los formatos de evaluación correspondientes. Dicha información es confirmada por la funcionaria de Recursos Humanos.

4. PETICIONES RECIBIDAS EN LA CNSC SOBRE EDL

Con el fin de verificar el cumplimiento en la respuesta a las peticiones y conceptos solicitados a la CNSC durante el periodo comprendido entre el 01 de enero y 30 de agosto de 2014, respecto a temas relacionados con Evaluación de Desempeño, se llevó a cabo un proceso de revisión al sistema de correspondencia CORDIS y aplicativo PQR, arrojando el siguiente resultado:

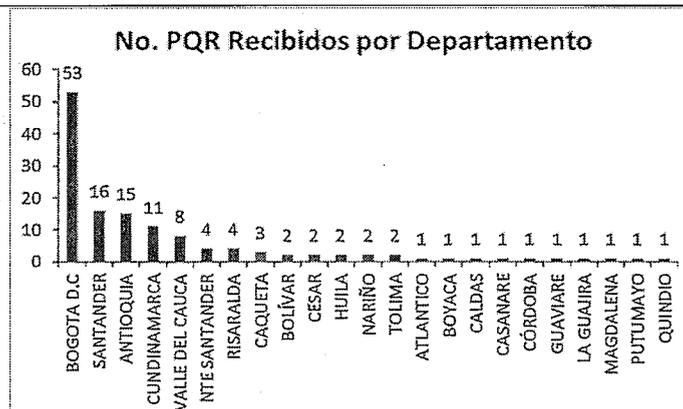
4.1. Aplicativo PQR

Con el fin de realizar un proceso de revisión a los requerimientos recibidos por medio del aplicativo PQR y que corresponden a temas relacionados con EDL, se procedió a solicitar ante la Coordinación de Atención al Ciudadano la base de datos de los PQR's recibidos durante el periodo comprendido entre el 01 de enero y 31 de agosto de 2014, arrojando los siguientes resultados por cada funcionario:

FUNCIÓNARIO RESPONSABLE	CANTIDAD RADICADOS RECIBIDOS
JULIANA RAMIREZ RAMIREZ	81
EDITH URREA ALDANA	29
LILIANA CARDENAS RUIZ *	24
Total general	134

* A la fecha de corte la funcionaria ya no se encontraba laborando en la CNSC

Los departamentos que remitieron la mayor cantidad de PQR son: Bogotá 40%, Santander 12% y Antioquia 11%



Durante la revisión se evidenció que todos los PQR's recibidos durante el periodo señalado fueron contestados, según consta en la base de datos suministrada por la Coordinadora de Atención al Ciudadano.

4.2. Sistema de Correspondencia CORDIS

Se solicitó ante la Oficina de Presidencia la base de datos de los radicados recibidos mediante el sistema de correspondencia CORDIS, durante el periodo comprendido entre el 01 de enero y 30 de agosto de 2014, arrojando los siguientes resultados por cada funcionario del grupo EDL:

FUNCIONARIO RESPONSABLE	CANTIDAD RADICADOS RECIBIDOS
JULIANA RAMIREZ RAMIREZ	95
EDITH URREA ALDANA	89
LILIANA CARDENAS RUIZ *	82
Total general	266

* A la fecha de corte la funcionaria ya no se encontraba laborando en la CNSC

El grupo de EDL, recibió durante el periodo señalado un total de 266 radicados por medio del sistema CORDIS.

Se realizó un proceso de verificación en los tiempos de respuesta a las peticiones, arrojando los siguientes resultados:

**INFORME FINAL DE AUDITORIA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Código: F-ES-005

Versión: 2.0

Fecha: 01/07/2014

Página: 8 de 10

Descripción	No. Radicados recibidos	Observaciones
Radicados con términos de respuesta de 60 días	6	Contestados en su totalidad
Radicados con términos de respuesta de 30 días	8	Contestados en su totalidad
Radicados con términos de respuesta de 15 días	252	Cinco radicados se contestaron fuera del término *
Total radicados recibidos	266	
* Los radicados corresponden a los siguientes: 2014ER0009826 - 2014ER0006138 - 2014ER0021721 - 2014ER0023746 - 2014ER0017197		

Según la información aportada se evidencia que todos los radicados recibidos por el sistema de correspondencia CORDIS fueron contestados; sin embargo, cinco (5) de ellos fueron respondidos fuera del término establecido, pero en término muy cercano (5 días siguientes). La información fue confirmada por el funcionario encargado de tramitar los radicados señalados.

OBSERVACIONES.

Después de realizada la auditoría al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, se mencionan las siguientes conclusiones:

1. Todas las dependencias que intervienen en el proceso de Evaluación del Desempeño, mostraron especial atención y disposición durante el desarrollo de la auditoría. De igual forma, la información solicitada fue suministrada de manera oportuna y precisa.
2. Todas las peticiones interpuestas ante la CNSC durante el periodo auditado, y relacionadas con temas de EDL, fueron atendidas en un 100%, como se evidencia en las bases de datos aportadas por las diferentes dependencias.
3. Se recomienda respetar el término de contestación de derechos de petición pues si bien es cierto la mora fue insignificante y dado el alto volumen de peticiones radicadas en la CNSC (266) solamente afecto menos del 2%, si es importante evitar a futuro esta situación.
4. El programa de capacitaciones llevado a cabo por el grupo de EDL a las diferentes entidades públicas, cumple con lo establecido en el Plan Operativo Anual de la CNSC.
5. El sistema de evaluación definido al interior de la CNSC, se encuentra reglamentado

<p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p>  <p>CNSC IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD</p>	<p>INFORME FINAL DE AUDITORIA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</p>	Código: F-ES-005
		Versión: 2.0
		Fecha: 01/07/2014
		Página: 9 de 10

mediante el Decreto 1227 de 2005 y el Acuerdo 137 de 2010. Así mismo, se evidencia que la entidad cumple con el proceso de evaluación de sus empleados de carrera administrativa, como se señala en las Resoluciones Nos. 0222 y 0262 de 2014, y los formatos de evaluación aportados.

6. Los mecanismos de vigilancia y control adoptados por la CNSC, se encuentran establecidos en el Manual de Vigilancia y Control expedido por esta entidad en el año 2010. Así mismo se evidencia actividades de vigilancia por medio de visitas de inspección a las entidades públicas.

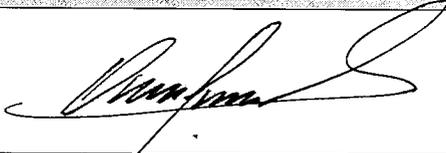
RECOMENDACIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

1. Se recomienda respetar el término de contestación de derechos de petición como una sana práctica administrativa pues si bien es cierto la mora fue insignificante, y dado el alto volumen de peticiones radicadas en la CNSC (266) solamente afectó menos del 2%, si es importante evitar a futuro esta situación. Aclarando que dada la naturaleza de la consulta no se afectó derecho de entidad o particular alguno no generó daño a la CNSC.
2. Se recomienda continuar con las actividades de vigilancia y control a través de las visitas de inspección a las diferentes entidades públicas, en ejercicio de las facultades de vigilancia administrativa consagradas en el artículo 12 de la Ley 909 de 2004.
3. Se recomienda que la CNSC a través del grupo de EDL, realice actividades de monitoreo a las entidades que tienen implementados sistemas propios de Evaluación del Desempeño, mediante la solicitud de informes donde se evidencie las incidencias más relevantes que se hayan presentado durante el desarrollo del sistema de evaluación, tal como lo establece el Artículo 2 de la Resolución 2590 de 2010 expedida por la CNSC.

Comisión Nacional del Servicio Civil  CNSC IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD	INFORME FINAL DE AUDITORIA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	Código: F-ES-005
		Versión: 2.0
		Fecha: 01/07/2014
		Página: 10 de 10

SUPERVISION Y SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO

Como mecanismo de control y si hubiesen recomendaciones formuladas, el auditado deberá elaborar un Plan de Mejoramiento Interno, tendiente a corregir y subsanar los puntos susceptibles de mejora, el cual será dado a conocer a la Oficina de Control Interno en los 10 días hábiles siguientes a partir de la fecha de entrega del informe final, o en su defecto, proyectará un escrito donde deje su opinión acerca de la no necesidad de elaborar dicho Plan de Mejoramiento.

Revisó y Verificó:	Aprobó:
	
OSCAR JAVIER SORIANO COLMENARES Auditor de Apoyo Oficina Control Interno	JUAN CARLOS LÓPEZ LÓPEZ Jefe Oficina de Control Interno (E)

Aprobado el 24 de Octubre de 2014