



Documento firmado digitalmente



Agencia Nacional de
Infraestructura

Avenida Calle 24A Nro. 59-42 Torre 4 Piso 2.
PBX: 4848860 - www.ani.gov.co
Nit. 830125996-9. Código Postal ANI 110221.
Página 1 de 1

Para contestar cite:

Radicado ANI No.: 20221020059373



Fecha: 27-04-2022

MEMORANDO

Bogotá D.C.

PARA: Dr. MANUEL FELIPE GUTIÉRREZ TORRES
Presidente

Dra. NATALIA FERNANDA ENRIQUEZ RUANO
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

DE: GLORIA MARGOTH CABRERA RUBIO
Jefe de la Oficina de Control Interno

ASUNTO: Informe de seguimiento al cumplimiento de lo establecido en la Circular Externa No. 010 de 2020 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil en relación con la Evaluación del Desempeño Laboral.

Respetados doctores,

La Oficina de Control Interno, en los meses de marzo y abril de 2022, realizó seguimiento al cumplimiento de lo establecido en el numeral 2 de la Circular Externa 010 de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, en relación con el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de carrera administrativa en la Entidad.

Las conclusiones del seguimiento se describen en el numeral 5 del informe, el cual se anexa a la presente comunicación.

Cordialmente,

GLORIA MARCOTH CABRERA RUBIO
Jefe Oficina de Control Interno.

Anexos: Informe de Seguimiento EDL

cc: 1) NATALIA FERNANDA ENRIQUEZ RUANO Coord GIT GIT de Talento Humano BOGOTA D.C.

Proyectó: Keiri Yulith Araújo Rodríguez – Contratista – Oficina de Control Interno.
Revisó: Gonzalo Murillo Lozano – Contratista – Oficina de Control Interno.
VoBo: GLORIA MARGOTH CABRERA RUBIO (JEFE)
Nro Rad Padre:
Nro Borrador: 20221020024374
GADF-F-010



La movilidad
es de todos

Mintransporte

GLORIA MARGOTH CABRERA RUBIO

Firmado Digitalmente

CN=GLORIA MARGOTH CABRERA RUBIO
C=CO
O=AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
E=gcabrera@ani.gov.co

LLave Pública

RSA/2048 bits

Agencia Nacional de
Infraestructura

INFORME DE SEGUIMIENTO





**CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR
010 DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN
CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.**

2022

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. MARCO NORMATIVO.....	3
4. DESARROLLO DEL INFORME	5
5. CONCLUSIONES: NO CONFORMIDADES Y RECOMENDACIONES.....	18

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p style="text-align: center;">INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">El futuro es de todos</p> <p style="text-align: right;">Gobierno de Colombia</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1. OBJETIVO



Evaluar el cumplimiento de lo establecido en el numeral 2 de la Circular 010 del 24 de agosto de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC en relación con la Evaluación del Desempeño Laboral en la Agencia Nacional de Infraestructura.

2. ALCANCE



Verificar que las Evaluaciones del Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de carrera administrativa se llevan a cabo de forma correcta y dentro de los tiempos señalados en el Acuerdo 617 de 2018 y en el Anexo Técnico emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC en la Agencia Nacional de Infraestructura, tomando para ello una muestra selectiva de las Evaluaciones del Desempeño Laboral realizadas en el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de agosto de 2021 y el 31 de enero de 2022.

3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 87 de 1993 *Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.*
- Ley 909 de 2004 *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*
- Ley 1581 de 2012 *Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.*
- Ley 1960 de 2019 *Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.*

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p style="text-align: center;">INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">El futuro es de todos</p> <p style="text-align: right;">Gobierno de Colombia</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- Decreto Ley 760 de 2005 *Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.*
- Decreto 1083 de 2015 *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*
- Decreto 648 de 2017 *Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.*
- Decreto 770 de 2021 *Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones.*
- Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas Versión 004 emitida en el mes de julio de 2020 por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Acuerdo 617 de 2018 *Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
- Anexo técnico del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba que hace parte del acuerdo 617 de 2018 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Circular Externa No. 010 de 2020 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil cuyo asunto es *Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.*
- Cartilla de Evaluación del desempeño laboral emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil en diciembre de 2018.
- Cartilla de Evaluación del Desempeño Laboral – Evaluadores – emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil en diciembre de 2018.

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p style="text-align: center;">INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">El futuro es de todos</p> <p style="text-align: center;">Gobierno de Colombia</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



- Cartilla de Evaluación del Desempeño Laboral – Evaluados – emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil en diciembre de 2018.
- Resolución 269 del 14 de febrero de 2019 *Por medio de la cual se adopta el nuevo Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba en la Agencia Nacional de Infraestructura – ANI.*
- Resolución 1478 del 7 de octubre de 2019 *Por la cual se establece el estatuto de auditoría interna, se adopta el Código de Ética del Auditor en la Agencia Nacional de Infraestructura y se dictan otras disposiciones.*
- Y demás normas externas e internas concordantes cuya aplicación sean pertinentes para lograr el objetivo del seguimiento.

4. DESARROLLO DEL INFORME

En virtud de lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC en el numeral 2 de la Circular Externa 010 de 2020, la Oficina de Control Interno, en el marco de sus competencias constitucionales y legales, adelantó seguimiento normativo a las Evaluaciones del Desempeño Laboral realizadas en la Entidad a los funcionarios públicos de carrera administrativa durante el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de agosto de 2021 y el 31 de enero de 2022.

4.1. ANTECEDENTES

Durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo adelantado por la Oficina de Control Interno al cumplimiento de lo establecido, en relación con el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p style="text-align: center;">INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">El futuro es de todos</p> <p style="text-align: right;">Gobierno de Colombia</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- a. El 14 de marzo de 2022 vía correo electrónico, la Oficina de Control Interno informó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano sobre el inicio del seguimiento normativo a lo establecido en la Circular Externa No. 010 de 2020¹, en relación con el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral adelantado para los funcionarios públicos de carrera administrativa en la Entidad, en el periodo definido en el alcance² del presente seguimiento, para lo cual solicitó información y el cargue de los respectivos soportes documentales en la carpeta compartida con el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en OneDrive³ para tal fin. Sobre el particular, en aras de adelantar el análisis correspondiente en el marco del seguimiento normativo, se precisó que la fecha límite para que el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano remitiera lo solicitado era el 17 de marzo de 2022, término que fue tenido en cuenta por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.⁴

- b. El 18 de marzo de 2022, la Oficina de Control Interno adelantó el análisis de la información solicitada al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y, por lo tanto, con el fin de seleccionar la muestra a la cual se adelanta el seguimiento al cumplimiento normativo, se empleó la utilización de la herramienta dispuesta por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública sobre el particular⁵.

- c. Como consecuencia de lo anterior, el 22 de marzo de 2022 vía correo electrónico, la Oficina de Control Interno solicitó⁶ al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano la remisión de las Evaluaciones del Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de carrera administrativa de la Entidad, seleccionados como muestra del seguimiento normativo adelantado así como todos los soportes que hacen parte del proceso de Evaluación para lo cual se requirió el cargue de la documentación a través de la carpeta compartida en OneDrive,⁷ para lo cual se estableció como fecha límite para la remisión documental el 25 de marzo de 2022, fecha que fue cumplida por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano con la recepción de la respuesta.

¹ Emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil el 24 de agosto de 2020.

² Periodo de tiempo comprendido entre el 1 de agosto de 2021 y el 31 de enero de 2022.



³ La solicitud efectuada por parte de la Oficina de Control Interno se encuentra en los papeles de trabajo del seguimiento normativo.

⁴ Toda vez que, a través de correo electrónico con fecha 17 de marzo de 2022, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano emitió respuesta al requerimiento elevado por parte de la Oficina de Control Interno. Las evidencias reposan en los papeles de trabajo del seguimiento.

⁵ Técnica de muestreo aleatorio simple para estimar la proporción de una población.

⁶ La solicitud efectuada por parte de la Oficina de Control Interno se encuentra en los papeles de trabajo del seguimiento normativo.

⁷ La cual fue compartida para tal fin con el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano a través del correo electrónico de la solicitud.

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p style="text-align: center;">INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">El futuro es de todos</p> <p style="text-align: right;">Gobierno de Colombia</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.2. MUESTRA DEL SEGUIMIENTO NORMATIVO

❖ SELECCIÓN DE LA MUESTRA DEL SEGUIMIENTO

Mediante correo electrónico del 17 de marzo de 2022⁸ el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano precisó que, con corte del 31 de enero de 2022:⁹ *i)* en la Agencia Nacional de Infraestructura los funcionarios públicos con derechos de carrera administrativa vinculados fueron 21 y que *ii)* no se cuenta con funcionarios públicos de carrera administrativa en periodo de prueba.¹⁰

Una vez indicado lo anterior, para la selección de la muestra del seguimiento normativo, esta Oficina empleó la aplicación de la herramienta – Técnica de *muestreo aleatorio simple para estimar la proporción de una población*,¹¹ ofrecida como guía por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Es así como, considerando los siguientes parámetros y valores porcentuales, se obtuvo el tamaño de la muestra del seguimiento relacionado con la Evaluación del Desempeño Laboral¹² así:



⁸ El correo electrónico reposa en los papeles de trabajo del seguimiento normativo adelantado por parte de la Oficina de Control Interno.

⁹ Corte del alcance del seguimiento normativo.

¹⁰ El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en correo electrónico del 17 de marzo de 2022 precisó que: “Con corte al cierre del proceso de evaluación, es decir el 31 de enero del 2022, se cuenta con 21 servidores públicos con derechos de carrera. No se cuenta con servidores públicos en periodo de prueba.”

¹¹ El aplicativo de muestreo empleado se tomó de la caja de herramientas dispuesta en la Guía de Auditoría Basada en Riesgos emitida por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública en Julio del año 2020.

¹² La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, definió la Evaluación del Desempeño Laboral en la cartilla emitida en diciembre de 2018 como “una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.”

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p style="text-align: center;">INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">El futuro es de todos</p> <p style="text-align: right;">Gobierno de Colombia</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- i) Como parámetro: un universo de 21 funcionario públicos de carrera administrativa¹³ y
- ii) Como valores porcentuales: un 9%, correspondiente al error de la muestra, un 5%, correspondiente a la proporción de éxito y un 80%, correspondiente al nivel de confianza, con lo que se generó como resultado una muestra óptima de 7 funcionarios públicos de carrera administrativa.

Expuesto lo anterior, el 22 de marzo de 2022 la Oficina de Control Interno requirió¹⁴ al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano la remisión de las Evaluaciones del Desempeño Laboral realizadas en el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de agosto de 2021 y el 31 de enero de 2022¹⁵ a los funcionarios públicos de carrera administrativa de la Entidad, seleccionados como muestra del seguimiento.

❖ VERIFICACIÓN DE LA MUESTRA

En virtud de lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 y su anexo Técnico, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Oficina de Control Interno verificó y analizó las respuestas y los soportes documentales remitidos por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano¹⁶ en la instancia de ejecución del seguimiento normativo adelantado con el fin de verificar¹⁷ que en la Agencia Nacional de Infraestructura se lleve a cabo de manera correcta y dentro de los términos



¹³ Se precisa que, mediante correo electrónico del 17 de marzo de 2022, en etapa de ejecución del seguimiento normativo, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano manifestó que “(...) No se cuenta con servidores públicos en periodo de prueba.”

¹⁴ A través de correo electrónico la Oficina de Control Interno elevó requerimiento el 22 de marzo de 2022. La solicitud reposa en los papeles de trabajo del seguimiento normativo.

¹⁵ Periodo indicado como alcance del seguimiento normativo.

¹⁶ Los cuales reposan en los papeles de trabajo del seguimiento.

¹⁷ A través de las Evaluaciones del Desempeño seleccionadas como muestra del seguimiento normativo.

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p style="text-align: center;">INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">El futuro es de todos</p> <p style="text-align: right;">Gobierno de Colombia</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

establecidos¹⁸ el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral¹⁹ de los funcionarios públicos de carrera administrativa.

Así las cosas, en aras de cumplir a cabalidad tanto el requerimiento normativo como el objetivo planteado para el presente seguimiento, la Oficina de Control Interno analizó, en las fases enmarcadas dentro del alcance del seguimiento, 7 evaluaciones del Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de carrera administrativa adelantada en la Entidad durante el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de agosto de 2021 al 31 de enero de 2022.²⁰

De la verificación y del análisis efectuado por parte de la Oficina de Control Interno durante el seguimiento normativo se evidenciaron circunstancias que serán objeto de recomendación en el presente informe y por lo tanto los resultados se exponen a continuación de la siguiente manera:

¹⁸ De acuerdo con lo requerido en el Numeral 2 de la Circular 010 de 2020 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil que a la letra indica:

“2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.



(...)

resulta de vital importancia la colaboración del Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces de cada una de las entidades administradas y vigiladas por la CNSC, que la EDL se haga en forma correcta y en los tiempos debido (...) Es necesario precisar que la competencia de la CNSC en relación al proceso de la Evaluación del Desempeño Laboral, se circunscribe a verificar la correcta aplicación de los procedimientos de Evaluación del Desempeño Laboral y no a la verificación o revisión de fondo de la misma, de acuerdo a lo estipulado por el literal f), artículo 12 de la Ley 909 de 2004.

(...)”

¹⁹ A través de las Evaluaciones del Desempeño seleccionadas como muestra y analizadas, en cada una de sus respectivas fases, de acuerdo con el alcance del seguimiento normativo.

²⁰ Periodo establecido como alcance del seguimiento normativo.

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p style="text-align: center;">INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">El futuro es de todos</p> <p style="text-align: right;">Gobierno de Colombia</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

➤ **HERRAMIENTA DE CONTROL: “BASE DE DATOS EVALUACIONES PERIODO 2021 – 2022”**

Durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo, previa solicitud de la Oficina de Control Interno,²¹ el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano remitió²² la herramienta de control, mediante la cual adelanta el seguimiento a cada una de las fases que comprende el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad para los funcionarios públicos de carrera administrativa.

Es así como la Oficina de Control Interno procedió a efectuar el análisis correspondiente de la información que comprende a la base de datos remitida, con detenimiento en las fases denominadas en la herramienta de control como:

- “segundo semestre”
- “Evaluación Parcial Eventual”
- “calificación definitiva”

Toda vez que las fases anteriormente indicadas, correspondientes al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral son aquellas que se encuentran cobijadas dentro del alcance²³ definido en el seguimiento normativo, para lo cual se evidenció:

Para la fase de evaluación parcial eventual:

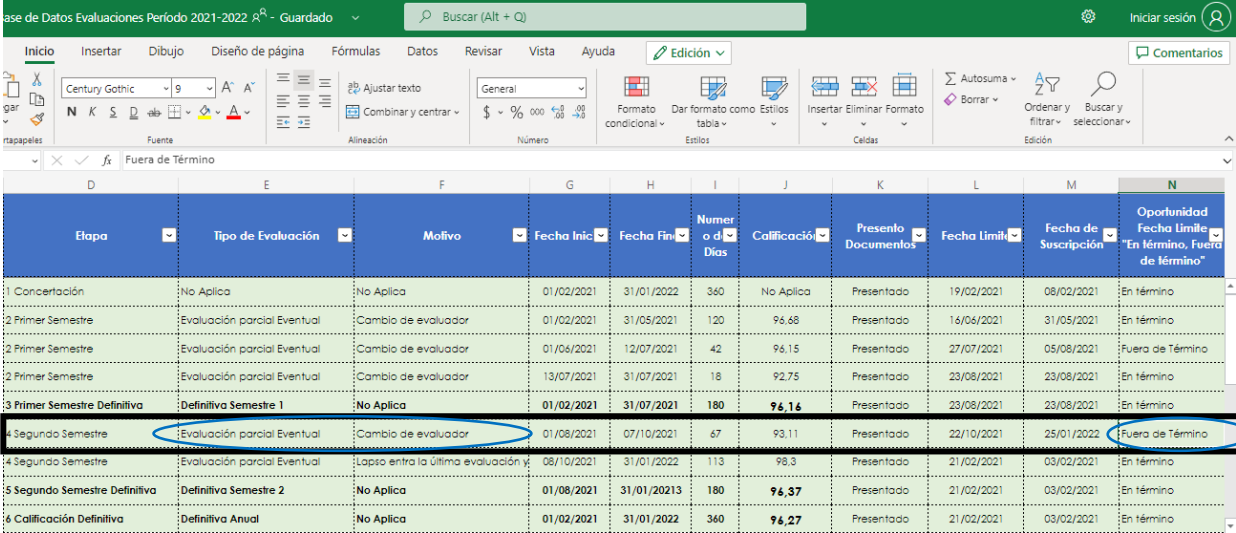
- Se evidenció que, en la herramienta de control, mediante la cual el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano adelanta el seguimiento a las fases del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad, para el funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxx174, se registró como “fuera de término” la evaluación

²¹ La oficina de Control Interno elevó solicitud mediante correo electrónico del 14 de marzo de 2022, la cual reposa en los papeles de trabajo del seguimiento.

²² El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano cargó como soporte en la carpeta compartida en OneDrive para tal fin la herramienta de control del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral. Esta herramienta reposa en los papeles de trabajo del seguimiento.

²³ Sobre el particular es importante precisar que la Concertación de Compromisos funcionales y comportamentales no fueron analizadas durante la ejecución del presente seguimiento normativo, toda vez que dentro del periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2021 y el 31 de enero de 2021 no se encuentran cobijadas.

parcial eventual,²⁴ que fue presentada el 25 de enero de 2022, ocasionada por cambio de evaluador, como se evidencia a continuación:



Etapa	Tipo de Evaluación	Motivo	Fecha Inicio	Fecha Fin	Número de días	Calificación	Presento Documentos	Fecha Límite	Fecha de Suscripción	Oportunidad Fecha Límite "En término, Fuera de término"
1 Concertación	No Aplica	No Aplica	01/02/2021	31/01/2022	360	No Aplica	Presentado	19/02/2021	08/02/2021	En término
2 Primer Semestre	Evaluación parcial Eventual	Cambio de evaluador	01/02/2021	31/05/2021	120	96.68	Presentado	16/06/2021	31/05/2021	En término
2 Primer Semestre	Evaluación parcial Eventual	Cambio de evaluador	01/06/2021	12/07/2021	42	96.15	Presentado	27/07/2021	05/08/2021	Fuera de Término
2 Primer Semestre	Evaluación parcial Eventual	Cambio de evaluador	13/07/2021	31/07/2021	18	92.75	Presentado	23/08/2021	23/08/2021	En término
3 Primer Semestre Definitiva	Definitiva Semestre 1	No Aplica	01/02/2021	31/07/2021	180	96.16	Presentado	23/08/2021	23/08/2021	En término
4 Segundo Semestre	Evaluación parcial Eventual	Cambio de evaluador	01/08/2021	07/10/2021	67	93.11	Presentado	22/10/2021	25/01/2022	Fuera de Término
4 Segundo Semestre	Evaluación parcial Eventual	Lapso entre la última evaluación y	08/10/2021	31/01/2022	113	98.3	Presentado	21/02/2022	03/02/2021	En término
5 Segundo Semestre Definitiva	Definitiva Semestre 2	No Aplica	01/08/2021	31/01/20213	180	96.37	Presentado	21/02/2022	03/02/2021	En término
6 Calificación Definitiva	Definitiva Anual	No Aplica	01/02/2021	31/01/2022	360	96.27	Presentado	21/02/2022	03/02/2021	En término

Sin embargo, de acuerdo con lo establecido en el inciso final²⁵ del Art. 5 del Acuerdo 617 de 2018, la Comisión Nacional del Servicio Civil precisa que:

(...) Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste. (Subraya fuera del texto original).

Motivo por el cual se evidencia imprecisión en la herramienta de control al establecer una fecha límite de presentación de la evaluación parcial eventual generada por cambio de evaluador, lo cual se reflejará como una recomendación en el presente informe.

²⁴ Enunciadas en la columna denominada "TIPO DE EVALUACIÓN" de la herramienta de control.

²⁵ "(...) Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste. (Subraya fuera del texto original).

Para la fase de evaluación parcial semestral:

- Se evidenció que, en la herramienta de control,²⁶ para los funcionarios públicos de carrera administrativa, cuyos Nos. de identificación terminan en xxxx174, xxxx456, xxxx513, xxxx198, xxxx354, xxxx680 y xxxx924, se establece el periodo de la evaluación adelantada para cada una de la fases del seguimiento de la Evaluación parcial semestral (segundo semestre)²⁷ registrando **Fecha de Inicio**, correspondiente al 01/08/2021 y **Fecha Final**, correspondiente al 31/01/20213, como se evidencia a continuación:

ID EMP	Etapa	Tipo de Evaluación	Motivo	Fecha Inicio	Fecha Final
96	5 Segundo Semestre Definitiva	Definitiva Semestre 2	No Aplica	01/08/2021	31/01/20213
115	5 Segundo Semestre Definitiva	Definitiva Semestre 2	No Aplica	01/08/2021	31/01/20213
140	5 Segundo Semestre Definitiva	Definitiva Semestre 2	No Aplica	01/08/2021	31/01/20213
106	5 Segundo Semestre Definitiva	Definitiva Semestre 2	No Aplica	01/08/2021	31/01/20213
108	5 Segundo Semestre Definitiva	Definitiva Semestre 2	No Aplica	01/08/2021	31/01/20213
239	5 Segundo Semestre Definitiva	Definitiva Semestre 2	No Aplica	01/08/2021	31/01/20213
141	5 Segundo Semestre Definitiva	Definitiva Semestre 2	No Aplica	01/08/2021	31/01/20213

Sin embargo, de acuerdo con lo establecido en el Art. 5 del Acuerdo 617 de 2018 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la evaluación parcial semestral (Segundo semestre)²⁸ la fecha final correcta del periodo a evaluar es el 31/01/2022 y no es 31/01/20213, como se evidencia en la herramienta de control, lo cual puede generar imprecisiones en el seguimiento adelantado por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y por lo tanto, se reflejará como una recomendación en el informe.

²⁶ Mediante la cual el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano adelanta el seguimiento a las fases del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad.

²⁷ De conformidad con lo establecido en el Art. 5 del Acuerdo 617 de 2018, el periodo evaluado es el comprendido entre el 1 de agosto de 2021 y el 31 de enero de 2022

²⁸ **Art. 5 del Acuerdo 617 de 2018:** "(...) Corresponde al periodo comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento."

➤ **EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL – PERIODO EVALUADO DEL 1 DE AGOSTO DE 2021 AL 31 DE ENERO DE 2022:**

La Oficina de Control Interno adelantó el análisis y la verificación de la información y de la documentación remitida por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano evidenciando que, para el periodo evaluado en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, se presentaron las siguientes evaluaciones parciales eventuales:²⁹

EVALUACIONES PARCIALES EVENTUALES PRESENTADAS	FECHA DE LA EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL	MOTIVO QUE GENERÓ LA EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL
Total de evaluaciones: 2 ³⁰	25 de enero de 2022	Por cambio de evaluador. ³¹
	3 de febrero de 2022	Lapso entra la última evaluación y el final del periodo. ³²

Sobre lo anterior, la Oficina de Control Interno evidenció que se llevó a cabo dentro de los términos establecidos y en forma correcta,³³ motivo por el cual no tiene comentarios ni observaciones por presentar.

²⁹ Las Evaluaciones parciales eventuales mencionadas reposan en papeles de trabajo del seguimiento normativo.

³⁰ Presentadas para el funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de radicado termina en xxxx174.

³¹ En virtud de lo establecido en el literal *a* del Art. 5 del Acuerdo 617 de 2018, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que a la letra indica:

“Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.”

³² En virtud de lo establecido en el literal *d* del Art. 5 del Acuerdo 617 de 2018, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que a la letra indica:

“La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar”.

³³ De acuerdo con lo requerido en el numeral 2 de la Circular 010 de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

➤ **EVALUACIÓN PARCIAL SEMESTRAL – PERIODO EVALUADO DEL 1 DE AGOSTO DE 2021 AL 31 DE ENERO DE 2022:**

La Oficina de Control Interno adelantó el análisis y la verificación de la información y de la documentación remitida por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano evidenciando que, para el periodo evaluado en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, se presentaron las siguientes evaluaciones parciales semestrales:³⁴

No.	FUNCIONARIO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA	EVALUACIÓN PRESENTADA	FECHA DE LA EVALUACIÓN
1	Funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxx174.	Evaluación Definitiva del segundo semestre. ³⁵	3 de febrero de 2022.
2	Funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxx456.	Evaluación Parcial semestral del segundo semestre. Evaluación Definitiva del segundo semestre.	4 de febrero de 2022.

³⁴ Los soportes de las evaluaciones parciales semestrales enunciadas reposan en los papeles de trabajo del seguimiento normativo.

³⁵ Es decir, periodo de tiempo comprendido entre el 1 de agosto de 2021 al 31 de enero de 2022.

No.	FUNCIONARIO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA	EVALUACIÓN PRESENTADA	FECHA DE LA EVALUACIÓN
3	Funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxx513.	Evaluación Parcial semestral del segundo semestre. Evaluación Definitiva del segundo semestre.	18 de febrero de 2022.
4	Funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxx198.	Evaluación Parcial semestral del segundo semestre. Evaluación Definitiva del segundo semestre.	14 de febrero de 2022.
5	Funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxx354.	Evaluación Parcial semestral del segundo semestre. Evaluación Definitiva del segundo semestre.	17 de febrero de 2022.
6	Funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxx680.	Evaluación Parcial semestral del segundo semestre. Evaluación Definitiva del segundo semestre.	18 de febrero de 2022.

No.	FUNCIONARIO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA	EVALUACIÓN PRESENTADA	FECHA DE LA EVALUACIÓN
7	Funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxx924.	Evaluación Parcial del segundo semestre. Evaluación Definitiva del segundo semestre.	18 de febrero de 2022.

Sobre lo anterior, la Oficina de Control Interno evidenció que se llevó a cabo dentro de los términos establecidos y en forma correcta,³⁶ motivo por el cual no tiene comentarios ni observaciones por presentar.

➤ **CALIFICACIÓN DEFINITIVA – PERIODO EVALUADO DEL 1 DE AGOSTO DE 2021 AL 3 DE ENERO DE 2022:**

La Oficina de Control Interno adelantó análisis y verificación de la información y de la documentación remitida por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano evidenciando que, para el periodo evaluado en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, se presentaron las siguientes calificaciones definitivas³⁷:



³⁶ De acuerdo con lo requerido en el numeral 2 de la Circular 010 de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

³⁷ Los soportes de las calificaciones definitivas enunciadas reposan en los papeles de trabajo del seguimiento normativo.

No.	FUNCIONARIO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA	FECHA DE LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA	FECHA DE NOTIFICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA
1	Funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxx174.	3 de febrero de 2022.	7 de febrero de 2022.
2	Funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxx456.	4 de febrero de 2022.	4 de febrero de 2022.
3	Funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxx513.	18 de febrero de 2022.	18 de febrero de 2022.
4	Funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxx198.	14 de febrero de 2022.	14 de febrero de 2022.
5	Funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxx354.	17 de febrero de 2022.	17 de febrero de 2022.
6	Funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxx680.	18 de febrero de 2022.	18 de febrero de 2022.
7	Funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxx924.	18 de febrero de 2022.	18 de febrero de 2022.

Sobre lo anterior, la Oficina de Control Interno evidenció que se llevó a cabo dentro de los términos establecidos y en forma correcta,³⁸ motivo por el cual no tiene comentarios ni observaciones por presentar.

³⁸ De acuerdo con lo requerido en el numeral 2 de la Circular 010 de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p style="text-align: center;">INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">El futuro es de todos</p> <p style="text-align: right;">Gobierno de Colombia</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES³⁹

De manera general y una vez expuesto el análisis realizado en el marco del objetivo del presente seguimiento, se evidenciaron aspectos que se plantearán como recomendación, de lo cual se precisa que tiene como único fin la mejora continua de la gestión.

RECOMENDACIÓN⁴⁰



- ✚ Se recomienda al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano fortalecer la herramienta de control, mediante la cual se registra el seguimiento adelantado al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, con el fin de que la información allí registrada esté de acuerdo con los criterios y términos establecidos en el Acuerdo 617 de 2018 y su anexo técnico, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en cuanto a los siguientes aspectos *i)* que las fechas límites para la presentación de evaluaciones y *ii)* que de los periodos de evaluación se encuentren de conformidad con lo establecido en el Art. 5 del Acuerdo 617 de 2018, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Realizó verificación y elaboró informe:

KEIRI YULITH ARAÚJO RODRÍGUEZ
Auditora Oficina de Control Interno

³⁹ El informe preliminar de seguimiento se socializó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano vía correo electrónico el día 11 de abril de 2022. Sobre el particular es importante precisar que en instancia de socialización no se recibieron comentarios sobre los resultados expuestos por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. Los soportes se encuentran en los papeles de trabajo.

⁴⁰ La Oficina de Control Interno a través de la recomendación emitida en el presente informe busca coadyuvar a la mejora del proceso de la Evaluación al Desempeño Laboral llevada a cabo para los funcionarios públicos de carrera administrativa en la Entidad. Es importante precisar que la recomendación no está llamada a la presentación de un plan de mejoramiento.

	<p align="center">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p align="center">INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p align="center">El futuro es de todos</p> <p align="right">Gobierno de Colombia</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Revisó informe:

GONZALO MURILLO LOZANO
Auditor Oficina de Control Interno

Revisó y aprobó informe:

GLORIA MARGOTH CABRERA RUBIO
Jefe Oficina de Control Interno

(ORIGINAL FIRMADO)