

Para contestar cite:

Radicado ANI No.: 20211020146463



Fecha: 05-11-2021

MEMORANDO

Bogotá D.C.

**PARA: Dr. MANUEL FELIPE GUTIÉRIZ TORRES**
Presidente**Dra. NATALIA FERNANDA ENRIQUEZ RUANO**
Coordinadora G.I.T. de Talento Humano (A)**Dr. CARLOS ALBERTO GARCÍA MONTES**
Vicepresidente Ejecutivo**Dr. RAFAEL DÍAZ GRANADOS AMARÍS**
Coordinador G.I.T. Asesoría Jurídico Predial**Dr. FRANCISCO ORDUZ BARÓN**
Coordinador G.I.T. Proyectos Carreteros Estrategia Contractual, Permisos y
Modificaciones Gestión Contractual 1**Dra. XIMENA VALLEJO GUZMÁN**
Gerente de proyectos – G.I.T. Financiero 2**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 a los funcionarios Públicos de Carrera Administrativa.

Respetados doctores,

La Oficina de Control Interno, en el mes de octubre de 2021, realizó seguimiento al cumplimiento de lo establecido en el numeral 2 de la Circular 010 de 2020 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, en relación con la Evaluación del Desempeño Laboral a los funcionarios Públicos de Carrera Administrativa.

Para contestar cite:Radicado ANI No.: **20211020146463**Fecha: **05-11-2021****MEMORANDO**

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

De acuerdo con lo previsto en el literal g del art. 4º y los literales h, j y k del artículo 12 de la Ley 87 de 1993, se envía copia de este informe a las dependencias involucradas, con el fin de que se formule el plan de mejoramiento correspondiente a las no conformidades contenidas en el documento adjunto, en consideración a la necesaria documentación de respuesta a través de la adopción de medidas preventivas y/o correctivas procedentes para lo cual el término recomendado es de **treinta (30) días calendario** contados a partir de la radicación.

Para el planteamiento de las acciones de mejoramiento frente a las no conformidades enunciadas, se recomienda aplicar la metodología para el análisis de causas (SEPG-I-007) adoptada por la Entidad, con el fin de identificar adecuadamente la causa raíz de las situaciones presentadas y generar las acciones pertinentes en el formato de acción correctiva (SEPG-F-019) y anexarlo a la respuesta del plan propuesto.

Cordialmente,

GLORIA MARCOTH CABRERA RUBIO

Jefe Oficina de Control Interno.

Anexos: Informe de seguimiento al cumplimiento de lo establecido en el numeral 2 de la Circular 10 de 2020

cc: 1) NATALIA FERNANDA ENRIQUEZ RUANO Coord GIT GIT de Talento Humano BOGOTA D.C. -2) CARLOS ALBERTO GARCIA MONTES (VICE) Vicepresidencia Ejecutiva BOGOTA D.C. -3) RAFAEL ANTONIO DIAZ GRANADOS AMARIS Coord GIT GIT Asesoría Jurídica Predial BOGOTA D.C. -4) FRANCISCO ORDUZ BARÓN Coord GIT GIT Estrategia Contractual Permisos y Modificaciones BOGOTA D.C. -5) XIMENA VALLEJO GUZMAN Coord GIT GIT Financiero 2 BOGOTA D.C.

Proyectó: Keiri Yulith Araújo Rodríguez – Contratista – Oficina de Control Interno.

VoBo: GLORIA MARGOTH CABRERA RUBIO (JEFE)

Nro Rad Padre:

Nro Borrador: 20211020064390

GADF-F-010



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.

2021

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. MARCO NORMATIVO.....	3
4. DESARROLLO DEL INFORME	5
5. CONCLUSIONES: NO CONFORMIDADES Y RECOMENDACIONES.....	24

	<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 realizadas en el periodo de tiempo comprendido entre el 01 de febrero y el 31 de julio de 2021.

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.*
- 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.*

	<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>
---	---	---

- 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. 0010 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.
- 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.

	<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. 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, de las Evaluaciones del Desempeño Laboral realizadas en la Entidad a los funcionarios públicos de carrera administrativa durante el periodo de tiempo comprendido entre el 01 de febrero de 2021 y el 31 de julio de 2021.

4.1. ANTECEDENTES

Durante la etapa de ejecución del seguimiento al cumplimiento normativo adelantado por la Oficina de Control Interno, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- a. El 27 de septiembre de 2021, la Oficina de Control Interno, mediante correo electrónico, elevó solicitud de información y requirió el cargue de los soportes documentales, en carpeta compartida en OneDrive para tal fin al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en relación con las Evaluaciones del Desempeño Laboral realizadas en la Entidad a los Funcionarios públicos de carrera administrativa indicando, para esto, como fecha límite de respuesta el 30 de septiembre de 2021, plazo dentro del cual se emitió lo requerido por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

- b. Una vez efectuado el análisis de la información remitida el 30 de septiembre de 2021 por parte del Grupo Interno de Talento Humano, la Oficina de Control Interno llevó a cabo la utilización de la herramienta dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública para seleccionar la muestra del seguimiento normativo. Es así como el 1 de octubre de 2021 vía correo electrónico la Oficina de Control Interno solicitó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano la remisión documental de las Evaluaciones del Desempeño Laboral realizadas a los funcionarios que fueron elegidos dentro de la muestra, así como documentos y soportes relacionados con los controles mediante los cuales se adelanta el seguimiento a las fases de las Evaluaciones del Desempeño Laboral realizadas en el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2021 y el 31 de julio de 2021, indicando que la fecha límite para la emisión de la respuesta el 5 de octubre de 2021, lo cual fue atendido por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

	<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>
---	---	--

- c. El 6 de octubre de 2021 la Oficina de Control Interno solicitó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano los soportes de la Concertación de Compromisos funcionales y comportamentales y de las Evaluaciones del Desempeño Laboral parciales y/o eventuales realizadas para el funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxx012, teniendo en cuenta que, en el momento de la verificación documental adelantada en instancia de la ejecución del seguimiento, los documentos no se encontraban cargados en la carpeta compartida en OneDrive y, en consecuencia, fueron cargados por el Grupo Interno de Talento Humano el 06 de octubre de 2021.
- d. El 8 de octubre de 2021 la Oficina de Control efectuó el análisis de los documentos remitidos y evidenció que, para los funcionarios públicos de carrera administrativa cuyos Nos. de identificación terminan en xxxxx940, xxxxx390 y xxxxx061, no se evidenciaron los soportes de las Evaluaciones parciales del primer semestre. Por tal motivo se elevó, vía correo electrónico, la solicitud de cargue de dichos soportes en la carpeta compartida en OneDrive, indicando como fecha límite de entrega el 12 de octubre de 2021, fecha en la cual el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano emitió respuesta.
- e. El 14 de octubre de 2021 la Oficina de Control Interno solicitó precisiones y soportes relacionados con la situación que generó la Evaluación Parcial Eventual para el funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxx390, indicando como fecha límite de respuesta el 15 de octubre de 2021, fecha en la cual el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano emitió respuesta.



4.2. MUESTRA DEL SEGUIMIENTO NORMATIVO

❖ SELECCIÓN DE LA MUESTRA DEL SEGUIMIENTO

Mediante correo electrónico del 30 de septiembre de 2021¹ el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano indicó que, al corte de la remisión de dicho correo electrónico, en la Agencia Nacional de Infraestructura se encuentran vinculados 21² funcionarios públicos de carrera administrativa, de los cuales – aclaró que – 1 de ellos, se encuentra en Comisión de Servicios.

¹ Reposa en los papeles de trabajo del seguimiento normativo.

² Se precisa que en la Entidad los funcionarios públicos vinculados de carrera administrativa son 21. De lo cual es importante recordar que del seguimiento adelantado por parte de la Oficina de Control Interno en el mes de mayo de 2021 al cumplimiento de este mismo

	<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>
---	---	--

Para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra tomada para el presente seguimiento relacionado con la Evaluación del Desempeño Laboral³, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos implementando la herramienta – técnica de *muestreo aleatorio simple para estimar la proporción de una población*⁴, señalada como guía por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Es así que el tamaño de la muestra se obtuvo teniendo como parámetro un universo de 21⁵ Evaluaciones del Desempeño Laboral de funcionarios públicos de carrera administrativa⁶, para el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2021 y el 31 de julio de 2021⁷, para lo cual se tuvieron en cuenta los siguientes valores porcentuales: un 9% correspondiente al error de la muestra, un 5% correspondiente a la proporción de éxito, un 80% de nivel de confianza, lo cual generó una muestra óptima de 7 Evaluaciones del Desempeño Laboral⁸.

❖ VERIFICACIÓN DE LA MUESTRA

La Oficina de Control Interno, en el marco de la ejecución del seguimiento adelantado, verificó y analizó las respuestas y los soportes remitidos por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano con el fin de verificar que se llevan a cabo de forma correcta y dentro de los tiempos señalados,⁹ en el

numeral de la Circular 010 de 2020, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, remitió mediante correo electrónico del 12 de mayo de 2021 las matrices en las que se encontraban registrados los funcionarios públicos de carrera administrativa para los periodos evaluados 2019 – 2020 y 2020 – 2021, en las que se observó que se evaluaron para el primer periodo 19 funcionarios públicos de carrera administrativa y para el segundo periodo 20 funcionarios públicos de carrera administrativa.

³ 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.*

⁴ Se utilizó el aplicativo de muestreo contenido en la caja de herramientas adjunta a la Guía de auditoría basada en riesgos del Departamento Administrativo de la Función Pública emitida en Julio de 2020.



⁵ De acuerdo con la información remitida por el G.I.T. de Talento Humano mediante correo electrónico el 5 de octubre de 2021.

⁶ Se precisa que, mediante correo electrónico del 30 de septiembre de 2021, en etapa de ejecución del seguimiento normativo, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano manifestó que *“(…) A la fecha la entidad No cuenta con servidores en periodo de prueba”.*

⁷ Término correspondiente al alcance del presente seguimiento normativo.

⁸ El soporte de la selección de la muestra del seguimiento reposa en los papeles de trabajo.

⁹ A la luz de lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC en el Numeral 2 de la Circular 010 de 2020.

	<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>
---	---	--

Acuerdo 617 de 2018 y su Anexo Técnico,¹⁰ las Evaluaciones del desempeño laboral de los funcionarios públicos de carrera administrativa en la Agencia Nacional de Infraestructura.

Es así como, en aras de cumplir a cabalidad con el objetivo planteado para el seguimiento normativo, la Oficina de Control Interno llevó a cabo el análisis de 7 Evaluaciones del Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de carrera administrativa en la Entidad que se realizaron durante el periodo de evaluación del 01 de febrero de 2021 al 31 de julio de 2021. Como resultado del análisis efectuado se evidenciaron circunstancias que se plantearán como No Conformidades y que serán objeto de recomendaciones en el presente informe.

Los resultados de la verificación y del análisis adelantado por parte de la Oficina de Control Interno durante el seguimiento normativo, se exponen a continuación de la siguiente manera:

➤ **HERRAMIENTA DE CONTROL: “SEGUIMIENTO PROCESO DE EVALUACIÓN CARRERA ADMINISTRATIVA”**

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano remitió, mediante correo electrónico y carpeta compartida para tal fin en OneDrive el día 5 de octubre de 2021, el soporte de la herramienta de control mediante la cual se adelanta el seguimiento a las Evaluaciones del Desempeño Laboral, en sus diferentes fases, a los funcionarios públicos de carrera administrativa en la Agencia Nacional de Infraestructura.



La Oficina de Control Interno verificó y analizó la matriz de seguimiento que adelanta el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en relación con las fases de seguimiento correspondiente a la Concertación de Compromisos funcionales y comportamentales y a las Evaluaciones parciales eventuales y semestrales realizadas durante el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2021 y el 31 de julio de 2021,¹¹ dentro de lo cual se observó:

Para la fase de concertación de compromisos funcionales y comportamentales:

- * En la matriz de seguimiento se registra, entre otras columnas, la información relacionada por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano respecto de esta fase, las siguientes:

¹⁰ 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.

¹¹ Correspondiente al alcance de la verificación adelantada en el marco 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>
---	---	--

- Concertación.
- Fecha de Concertación.
- Fecha límite.
- Oportunidad “En término” fecha límite.
- Observaciones concertación.

Una vez analizados los argumentos¹² remitidos por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, en instancia de socialización del informe preliminar mediante correo electrónico del 28 de octubre de 2021, en relación con la herramienta de control en donde se precisó que se tiene como fuente para la inclusión de la información lo indicado en el aplicativo EDL-APP de la Comisión Nacional del Servicio Civil y en el marco del seguimiento adelantado al cumplimiento de estos lineamientos, la Oficina de Control Interno retira las recomendaciones sobre la fecha límite de la herramienta de control mediante la cual se adelanta el seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad.

Es importante señalar que, teniendo en cuenta esta precisión, es necesario que sea claro para el consultante cuál es la fuente de información tomada para cada uno de los aspectos establecidos en la herramienta de control por lo que se sugiere precisarla dentro de la misma.

- * Respecto de la circunstancia¹³ relacionada con que, en la herramienta de control, en la que el Grupo Interno de Talento Humano registra el seguimiento adelantado a las Evaluaciones del Desempeño Laboral de los funcionarios públicos en la Entidad, para el funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxxx390, encargado en



¹² “(...) se informa que la fecha límite para suscribir la concertación de compromisos para el periodo 2021 – 2022 fue el 19 de febrero de 2021, de acuerdo con las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

(...)

Con relación a fecha límite de la concertación para el funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxxx390 es el 19 de marzo, obedece a que el servidor público el 01 de marzo fue nombrado en encargo en el empleo de Experto 7 de la Vicepresidencia Ejecutiva, por lo que en este orden de ideas los 15 días hábiles previstos en el artículo 617 de 2018, para suscribir los compromisos laborales en el nuevo empleo se cumplen el 19 de marzo.

Así las cosas, no estamos de acuerdo con la afirmación del informe que se indica “Lo anterior evidencia que la información consignada en la herramienta de control llevada a cabo por el Grupo Interno de Talento Humano para el seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad es imprecisa”

¹³ Se encuentra en los papeles de trabajo.

	<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>
---	---	--

el empleo Experto Código G3 Grado 07, se registró concertación de compromisos funcionales y comportamentales de fecha 18 de junio de 2021, mientras que en el documento soporte se evidencia que la fecha de concertación es el 23 de julio de 2021, en etapa de socialización del informe preliminar, el Grupo Interno de Trabajo auditado precisó que:

“A la servidora pública cuyo No. de identificación termina en xxxxx390, encargado en el empleo Experto Código G3 Grado 07, se registró concertación de compromisos funcionales y comportamentales de fecha 18 de junio de 2021 en la base de seguimiento, debido a que en esta fecha se realizó la concertación, (se adjunta Url), sin embargo, posteriormente se solicitó por parte del evaluador realizar un ajuste a dichos compromisos con fecha del 23 de julio de 2021.

En este orden de ideas, para efectos de la auditoría se reportó la concertación con fecha del 23 de julio que es la concertación definitiva.”



La Oficina de Control Interno conoció en instancia de socialización del informe preliminar el soporte de la concertación de compromisos funcionales y comportamentales con fecha del 18 de junio de 2021¹⁴ el cual fue analizado de manera conjunta con la explicación generada para este caso con lo que se concluye que retirará la recomendación, pues se aclaró la circunstancia evidenciada durante la etapa de ejecución de este seguimiento.

- * Se evidenció que, en la última columna de la herramienta de control alimentada por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y denominada “Evaluador”, para el funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxxx390, encargado en el empleo Experto Código G3 Grado 07 ubicado en la Vicepresidencia Ejecutiva, se encuentra registrado como evaluador el Vicepresidente Ejecutivo de la Entidad¹⁵, mientras que en el documento soporte de la Concertación de Compromisos funcionales y comportamentales realizada el 18 de febrero de 2021¹⁶ se evidenció que fue llevada a cabo por el evaluador cuya denominación del empleo

¹⁴ Remitido mediante correo electrónico del 28 de octubre de 2021 por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

¹⁵ No se precisa en la columna denominada *Evaluador* el cargo del funcionario citado. Sin embargo, teniendo en cuenta que por tratarse de datos sensibles no se precisa el nombre del evaluador, sino el cargo.

¹⁶ Se evidencia dentro de los papeles de trabajo 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>
---	---	--

es – Gerente de proyectos o funcional del G.I.T. proyectos carreteros, estrategia contractual, permisos y modificaciones, – lo cual genera imprecisiones entre la información generada del seguimiento adelantado por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y la información incorporada en los soportes documentales de la Evaluación del Desempeño Laboral. Por lo tanto, se recomendará en el presente informe de seguimiento el fortalecimiento de la herramienta de control con el fin de que la información allí registrada sea precisa, mitigue los riesgos asociados al proceso y sea tenida en cuenta como insumo para la toma de decisiones en la Entidad en materia de Evaluación del Desempeño Laboral¹⁷.

Para la fase de Evaluación parcial eventual y semestral:

* En la matriz de seguimiento se registra, entre otras columnas, la información relacionada por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano respecto de esta fase, las siguientes:



- Primer seguimiento.
- Fecha seguimiento.
- Fecha límite.
- Oportunidad “en término” Fecha Límite.
- Calificación Definitiva Primer Semestre.
- Observación Primer seguimiento.

Sin embargo, no se evidenció que en la herramienta de control se registraran columnas específicas para la información derivada de las Evaluaciones Parciales Eventuales

¹⁷ Mediante correo electrónico del 28 de octubre de 2021, en instancia de socialización del informe preliminar, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano indicó que: “La herramienta de Control diseñada y alimentada por el GIT de Talento Humano es un recurso que se usa para llevar un registro y control al seguimiento al proceso de evaluación; en este orden de ideas ésta en continua verificación y actualización.

En este sentido, si bien en la base de datos propia el nombre del evaluador esta errado, la información registrada en el aplicativo EDL-APP está correcto, por tal motivo el PDF que genera el aplicativo figura como evaluador el Gerente de proyectos o funcional del G.I.T. proyectos carreteros, estrategia contractual, permisos y modificaciones.

Se atiende la observación.” Por lo tanto, se mantiene la recomendación en el informe final de seguimiento.

	<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>
---	---	--

producidas¹⁸ para los funcionarios públicos de carrera administrativa en la Entidad. Por lo que la Oficina de Control Interno recomienda¹⁹ incluir en la matriz diseñada para el seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad ítems asociados con:

- Motivo por el cual se presenta la Evaluación Parcial Semestral.
- Periodo de presentación de la Evaluación Parcial Semestral.
- Fecha de la presentación parcial semestral.
- Fecha límite para la presentación parcial semestral.

Lo anterior se verá reflejado como recomendación en el presente informe de seguimiento con el fin de que los datos consignados en la herramienta de control incluyan toda la información generada del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y de esta manera sea tenida en cuenta como insumo para la toma de decisiones sobre la materia en la Entidad.



- * Se evidenció inconsistencia en la información registrada en la columna denominada “*fecha límite*” para la presentación de la Evaluación parcial semestral en la herramienta de control, pues se indicó que la fecha límite de presentación de la Evaluación del funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxxx390²⁰ es el 19 de marzo de 2021 a pesar de que, en virtud de lo señalado en el Art. 5²¹ del Acuerdo 617 de 2018 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, el término establecido para la producción de la Evaluación Parcial Semestral es de 15 días

¹⁸ Las cuales se conocieron por parte de la Oficina de Control Interno a través de los soportes remitidos por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

¹⁹ En instancia de socialización del informe preliminar el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano manifestó: “(...) *consideramos no permitiente sumar columnas a la herramienta de seguimiento frente a situaciones que no se pueden predecir, máxime cuando la herramienta dispuesta por la CNSC, consolida los resultados de las evaluaciones parciales eventuales (...)*. No obstante, considerando que el fin del ejercicio de seguimiento adelantado, además de la verificación del cumplimiento de lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil busca agregar valor a la gestión adelantada por la Entidad y contribuir con el robustecimiento de los controles establecidos sobre los temas aquí contemplados, se mantiene la recomendación con el fin de invitarlos a analizar lo sugerido en aras de fortalecer el control existente.

²⁰ Titular del empleo de Gestor Código T1 Grado 13 ubicado en la Vicepresidencia Ejecutiva.

²¹ “**CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS.** Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda. (...)”

	<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>
---	---	--

hábiles siguientes al vencimiento del periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2021 y el 31 de julio de 2021, es decir que la fecha límite correcta es el 23 de agosto de 2021 y no la que se encuentra registrada, para el funcionario mencionado, en la matriz de seguimiento.²²

Lo anterior evidencia que la información consignada en la herramienta de control llevada a cabo por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano para el seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad es imprecisa. Por lo tanto, se reflejará como una recomendación en el presente informe de seguimiento con el fin de que con la identificación de esta situación y el fortalecimiento del control se mitigue la posible materialización de riesgos asociados con el seguimiento y con la verificación de que las Evaluaciones parciales eventuales y semestrales se lleven a cabo dentro del término normativamente establecido por parte de los evaluadores.

➤ **CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES PERIODO EVALUADO DEL 01 DE FEBRERO DE 2021 AL 31 DE ENERO DE 2022:**



La Oficina de Control Interno verificó para esta fase de la Evaluación del Desempeño Laboral la información y los soportes²³ remitidos vía correo electrónico y a través de OneDrive evidenciando que:

- * Para el funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxx390, encargado en el empleo de Experto Código G3 Grado 07 de la Vicepresidencia Ejecutiva²⁴, se evidenció extemporaneidad en la concertación de compromisos funcionales y comportamentales para el periodo de evaluación del 01 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, pues fue presentada el 23 de julio de 2021 y la fecha límite era el 23 de

²² En etapa de socialización del informe preliminar, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano manifestó que: “A la servidora pública cuyo No. de identificación termina en xxxxx390, fue encargado en el empleo Experto Código G3 Grado 07, a partir del 01 de marzo de 2021, en este orden de ideas la fecha límite para realizar la evaluación parcial eventual del empleo de Gestor T1 Grado 13 del GIT Proyectos Carreteros, Estrategia Contractual, Permisos y Modificaciones, es el 12/03/2021. En este sentido la fecha límite para esta evaluación parcial eventual no es el 23 de agosto como se indica en el informe.” Sin embargo, lo evidenciado y expuesto por parte de la Oficina de Control Interno está relacionado con la evaluación parcial semestral y no con la Evaluación parcial eventual. Por lo tanto, no se desvirtúa lo evidenciado y se mantiene lo expuesto en el informe de seguimiento.

²³ Los cuales reposan en los papales de trabajo del seguimiento normativo.

²⁴ El 1 de marzo de 2021.

	<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>
---	---	--

marzo de 2021, en virtud de lo señalado en el Art. 3²⁵ del Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en relación a que la concertación debe llevarse a cabo dentro de los 15 días hábiles siguientes al inicio del periodo, lo cual se verá reflejado como una No Conformidad en el presente informe de seguimiento.

En instancia de socialización del informe preliminar, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, mediante correo electrónico del 28 de octubre de 2021 señaló que:

“(...) A la servidora pública cuyo No. de identificación termina en xxxxx390, fue encargado en el empleo Experto Código G3 Grado 07, a partir del 01 de marzo de 2021, en este orden de ideas la fecha límite para realizar la concertación de compromisos en este empleo es el 19 de marzo de 2021 y no el 22 de febrero de 2021 como se indica en el informe.

(...)



Cuando un servidor público presenta una situación administrativa como el encargo realizado al servidor público cuyo No. de identificación terminan en xxxxx390, y dada la dinámica (sic) del aplicativo EDL-APP, el desarrollo de la evaluación del desempeño se debe realizar de manera concatenada así:

- Evaluación parcial eventual del empleo anterior*
- Actualización de los datos del empleo actual del servidor público y del evaluador en el aplicativo EDL-APP*
- La suscripción de la concertación por parte del nuevo evaluador*

En este orden de ideas, si no se ha realizado la evaluación parcial eventual del empleo anterior, no se puede realizar la actualización de la información del empleo y por ende el nuevo evaluador no puede suscribir los compromisos laborales.

En este orden ideas, se pone a consideración eliminar la no conformidad al evaluador que ostenta el cargo de vicepresidente de la Agencia – de la Vicepresidencia Ejecutiva, toda vez que depende de una cadena de actuaciones que no están bajo su control.”

²⁵ **“ARTÍCULO 3°. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS.** Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda.”

	<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>
---	---	--

Una vez analizados los argumentos expuestos por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, para el funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxx390 encargado en el empleo denominado Experto Código G3 y Grado 07, el término perentorio de 15 días hábiles para la presentación de la concertación de compromisos del funcionario encargado inició el 1 de marzo de 2021²⁶ y venció el 23 de marzo de 2021.²⁷ Sin embargo, de acuerdo con los soportes remitidos, se evidenció que la concertación de compromisos se presentó el 23 de julio de 2021, es decir de manera extemporánea. Por lo tanto, la Oficina de Control Interno confirma la No Conformidad.



Así mismo, teniendo en cuenta lo expuesto por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, en relación con la cadena de actuaciones requeridas previamente, se recomienda que se implementen los controles necesarios con el fin de que se garantice el cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Comisión con la cadena de actuaciones indicadas en respuesta del 28 de octubre de 2021 por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, con el fin de evitar la posible materialización de riesgos asociados al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Agencia Nacional de Infraestructura.

- * Para el funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxxx061 se evidenció extemporaneidad en la concertación de compromisos funcionales y comportamentales para el periodo de evaluación del 01 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, pues fue presentada el 07 de mayo de 2021, es decir de manera extemporánea, toda vez que la fecha límite de concertación es el 22 de febrero de 2021, en virtud de lo establecido en el Art. 3 del Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC en el que precisa que debe llevarse a cabo dentro de los 15 días hábiles siguientes al inicio del periodo de evaluación. Esta situación se reflejará como una No Conformidad en el presente informe de seguimiento²⁸.

²⁶ Fecha en la que se realizó el encargo del funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxx390, a través de la Resolución 20214030002835 del 18 de febrero de 2021 y del Acta de posesión virtual No. 006 del 01 de marzo de 2021.

²⁷ De conformidad con lo establecido en el numeral 3 del Acuerdo 617 de 2018.

²⁸ El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano mediante correo electrónico del 28 de octubre de 2021, en etapa de socialización del informe preliminar confirmó que la concertación de compromisos funcionales y comportamentales se suscribió fuera de término, motivo por el cual se mantiene la no conformidad.

	<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>
---	---	--

➤ **EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL – PERIODO EVALUADO DEL 01 DE FEBRERO DE 2021 AL 31 DE JULIO DE 2021:**

La Oficina de Control Interno verificó, para esta fase de la Evaluación del Desempeño Laboral, la información y los soportes²⁹ remitidos vía correo electrónico y a través de OneDrive evidenciando que:

- * Se presentó de manera extemporánea la Evaluación parcial eventual para el funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxxx390, quien ostenta derechos de carrera en el empleo de Gestor Código T1 Grado 13 de la Vicepresidencia Ejecutiva y que mediante resolución 20214030002835 del 18 de febrero de 2021 y Acta de posesión virtual No. 006 del 01 de marzo de 2021 fue encargado en el empleo de Experto Código G3 Grado 07, configurando así la causal señalada en el literal C del Art. 5 del Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, que a la letra indica:

“Evaluaciones parciales eventuales. En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:

(...)



C) Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.

(...)

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 (...).”

Motivo por el cual la evaluación parcial eventual, de conformidad con lo establecido en el inciso final del Art. 5 del Acuerdo 617 de 2018, debió presentarse dentro de los 10 días

²⁹ Los cuales reposan en los papales de trabajo 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>
---	---	--

hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina,³⁰ es decir que antes del 15 de marzo de 2021³¹ y se presentó hasta el 11 de mayo de 2021.³² Esta circunstancia evidenciada se reflejará como una no conformidad en el presente informe de seguimiento³³.

- * Dentro de los documentos remitidos como soporte de la Evaluación del funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxxx061, se evidenció que el 22 de agosto de 2021 se presentó evaluación parcial eventual indicando que el motivo de la evaluación corresponde al *lapso entra la última evaluación y el final del periodo*. Sin embargo, teniendo en cuenta que no se conoció una evaluación parcial eventual anterior para este funcionario, en el marco del seguimiento normativo adelantado, la Oficina de Control Interno solicitó³⁴ al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano la remisión de los soportes correspondientes y/o las razones a que hubiera lugar, para lo que se obtuvo respuesta³⁵ en los siguientes términos:

“ (...)

Para el caso Particular de la evaluación de (...) ³⁶, efectivamente se debe a un error por parte del evaluador al seleccionar el “Tipo de Evaluación”, sin embargo, el aplicativo EDL generó la Calificación Definitiva del primer semestre toda vez que se seleccionó el periodo correcto de la evaluación.”

³⁰ El funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxx390 se posesionó en el empleo, objeto de encargo el 01 de marzo de 2021.

³¹ Fecha límite de presentación de la Evaluación parcial eventual para el caso puntual.



³² De acuerdo con la verificación de los documentos soporte remitidos por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano mediante correo electrónico del 15 de octubre de 2021, previa solicitud de la Oficina de Control Interno mediante correo electrónico del 14 de octubre de 2021, toda vez que no fueron remitidos en el momento del requerimiento elevado por esta Oficina a través de correo electrónico del 5 de octubre de 2021.

³³ El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano mediante correo electrónico del 28 de octubre de 2021, en etapa de socialización del informe preliminar confirmó que la concertación de compromisos funcionales y comportamentales se suscribió fuera de término, motivo por el cual se mantiene la No Conformidad.

³⁴ Mediante correo electrónico del 8 de octubre de 2021.

³⁵ Vía correo electrónico del 12 de octubre de 2021.

³⁶ Funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxx061.

	<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>
---	---	--

Sin embargo, mediante correo electrónico del 28 de octubre de 2021 el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en instancia de socialización del informe preliminar de seguimiento normativo amplió la aclaración anteriormente citada indicando sobre el particular lo siguiente:

“Para adelantar el proceso de la evaluación del primer semestre el aplicativo EDL tiene las siguientes opciones:

TIPO DE EVALUACIÓN

- *Evaluación Parcial Eventual*
- *Evaluación 1o. Semestre*
- *Evaluación 2o. Semestre*
- *Calificación Extraordinaria*



En este orden de ideas, por error el evaluador seleccionó el tipo de evaluación “Evaluación Parcial Eventual” cuando debió seleccionar “Evaluación 1o. Semestre”

Así la cosas la evaluación del primer semestre se realizó en el término correcto, pero con el tipo de evaluación equivocado.

Para subsanar esta situación, se debe solicitar la eliminación de la evaluación y realizarla nuevamente seleccionando el tipo de evaluación correcta.”

Es importante precisar que además de los argumentos señalados no fueron remitidos soportes adicionales por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

Teniendo en cuenta lo señalado en párrafos precedentes, una vez *i)* analizados los anteriores argumentos *ii)* observándose que no se aportaron soportes adicionales en instancia de socialización del informe preliminar y *iii)* con el fin de evitar la posible materialización de riesgos la Oficina de Control Interno confirma la No Conformidad,

	<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>
---	---	--

recomendando entre otras acciones que se implementen y/o fortalezcan los controles y las capacitaciones brindadas sobre el particular.

➤ **EVALUACIÓN PARCIAL DEL PRIMER SEMESTRE – PERIODO EVALUADO DEL 01 DE FEBRERO DE 2021 AL 31 DE JULIO DE 2021:**

La Oficina de Control Interno verificó, para esta fase de la Evaluación del Desempeño Laboral, la información y los soportes³⁷ remitidos vía correo electrónico y a través de OneDrive evidenciando que:

- * Para el funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxx456³⁸ se observó extemporaneidad en la presentación de la evaluación del primer semestre de 2021³⁹ por parte del evaluador cuya denominación del empleo es Gerente de Proyectos o funcional Código G2 Grado 09 perteneciente al GIT Financiero 2, toda vez que, de conformidad con lo establecido en el Art. 5⁴⁰ del Acuerdo 617 de 2018, el término límite para presentar la Evaluación del Desempeño Laboral era el 23 de agosto de 2021 y se presentó el 24 de agosto de 2021⁴¹, lo cual se verá reflejado como una No Conformidad en el informe.⁴²

³⁷ Los cuales reposan en los papales de trabajo del seguimiento normativo.



³⁸ Remitida como soporte de la muestra del seguimiento por parte del Grupo Interno de Trabajo mediante correo electrónico del 5 de octubre de 2021.

³⁹ Periodo de evaluación del 01 de febrero de 2021 al 31 de julio de 2021.

⁴⁰ **ARTÍCULO 5°. EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES EN EL PERÍODO ANUAL.** Durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran: Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

⁴¹ Se evidenció que en el documento de control con el cual cuenta el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano para adelantar el seguimiento al Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, para este funcionario se indicó en la casilla denominada “Observación Primer seguimiento” el comentario: “Fuera de termino, debido a que el 23 de agosto se evaluó de manera equivocada, por lo que se debio (sic) eliminar la evaluación y evaluarla nuevamente.”. Sin embargo, de la situación expresa no se remitió explicación ni soporte alguno por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

⁴² Mediante correo electrónico del 28 de octubre de 2021, en instancia de socialización del informe preliminar, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano sobre el particular informó que: “se le realizó una evaluación del primer semestre el 23 de agosto de 2021 (se indica URL); sin embargo, debido a un error en la ponderación de la calificación se solicitó la eliminación de la evaluación realizada y el 24 de agosto se realizó el ajuste a la calificación.

	<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>
---	---	--

Sobre este aspecto, mediante correo electrónico del 28 de octubre de 2021, en instancia de socialización del informe preliminar, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano sobre el particular informó que:

“A la servidora pública se le realizó una evaluación del primer semestre el 23 de agosto de 2021 (se indica URL); sin embargo, debido a un error en la ponderación de la calificación se solicitó la eliminación de la evaluación realizada y el 24 de agosto se realizó el ajuste a la calificación.

Esta observación se encuentra reportada en la base de seguimiento en el campo observación primer seguimiento así: “Fuera de termino, debido a que el 23 de agosto se evaluó de manera equivocada, por lo que de debió eliminar la evaluación y evaluarla nuevamente”



Sin embargo, teniendo en cuenta que la evaluación parcial del primer semestre fue presentada de manera extemporánea, se confirma la No Conformidad, la cual queda en firme en el informe final de seguimiento con el fin de que se implementen las acciones necesarias para atacar la causa raíz generadora de la circunstancia evidenciada en pro de evitar la posible materialización de riesgos en el proceso.

- * Dentro de los soportes⁴³ remitidos por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano,⁴⁴ se evidenció que no fueron enviados los documentos de la Evaluación parcial del primer semestre de los funcionarios públicos de Carrera administrativa cuyos Nos. de identificación terminan en xxxxx940, xxxx390 y xxxx061, para este último se evidenció cargado en la carpeta compartida en OneDrive el soporte denominado “(...) Primer semestre 2021-2022.pdf”. No obstante, al efectuar la verificación y análisis por parte de la Oficina de Control Interno, se constató que se trata de una Evaluación parcial Eventual, cuyo motivo de evaluación es *el Lapso entre la última evaluación y el final del periodo*, y no de la evaluación parcial del primer semestre requerida.

Esta observación se encuentra reportada en la base de seguimiento en el campo observación primer seguimiento así: “Fuera de termino, debido a que el 23 de agosto se evaluó de manera equivocada, por lo que de debió eliminar la evaluación y evaluarla nuevamente”

⁴³ Reposan en los papeles de trabajo del seguimiento adelantado.

⁴⁴ Mediante correo electrónico del 5 de octubre de 2021.

	<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>
---	---	--

Por lo anteriormente expuesto, vía correo electrónico del 8 de octubre de 2021 la Oficina de Control Interno solicitó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano las evaluaciones parciales semestrales de los funcionarios públicos de carrera administrativa mencionados, obteniendo respuesta, por el mismo medio, el 12 de octubre de 2021 en los siguientes términos:

“(...)



De acuerdo con el artículo 5 del 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” la evaluación parcial del primer semestre corresponde al periodo comprendido entre el primero (01) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. Sin embargo, se pueden presentar evaluaciones parciales eventuales, en cuyo caso la evaluación del primer semestre corresponde al total de las evaluaciones parciales eventuales que se realicen entre el primero (01) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. Motivo por el cual no es posible remitir la evidencia de una “Evaluación parcial del primer semestre” para los casos descritos. (Subraya fuera del texto original).

Sin embargo, el aplicativo EDL de la Comisión Nacional del servicio Civil, genera un documento PDF denominado “Definitiva I Semestre” que consolida los resultados de las evaluaciones efectuadas durante el periodo.

En este orden de ideas, para facilitar el proceso de auditoría, se cargaron los PDF de la evaluación “Definitivas I Semestre” de los servidores solicitados en la muestra,

Para el caso Particular de la evaluación de (...) ⁴⁵, efectivamente se debe a un error por parte del evaluador al seleccionar el “Tipo de Evaluación”, sin embargo, el aplicativo EDL generó la Calificación Definitiva del primer semestre toda vez que se seleccionó el periodo correcto de la evaluación.”

⁴⁵ Del funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxx061.

	<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>
---	---	--

En este orden de ideas se precisa que *i)* de acuerdo con lo establecido en el Art. 5 del Acuerdo 617 de 2018, durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las evaluaciones parciales semestrales y que *ii)* durante el ejercicio de seguimiento normativo se constató que no se cuenta con la evidencia de la realización de esta para los funcionarios públicos cuyos Nos. de identificación terminan en xxxxx940, xxxxx390 y xxxx061.⁴⁶

Así mismo, tal y como lo manifestó el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano las Evaluaciones denominadas “Definitiva I Semestre” fueron remitidas para cada funcionario público de carrera administrativa seleccionados como muestra del seguimiento hasta el 12 de octubre de 2021, a través de la carpeta compartida en OneDrive, con ocasión de la nueva solicitud efectuada por parte de la Oficina de Control Interno⁴⁷ y no desde el momento de la solicitud de los soportes relacionados con la Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad.



Ahora bien, en instancia de socialización del informe preliminar, la Vicepresidencia Jurídica remitió soportes de las evaluaciones del desempeño laboral del para el funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxxxx940⁴⁸ y a su vez el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano mediante correo electrónico del 28 de octubre de 2021 indicó que:

“(…) Para el caso de los servidores públicos que presentan novedades, la evaluación del “EVALUACIÓN 1° SEMESTRE” corresponde al total de las “Evaluaciones parciales eventuales” realizadas durante el periodo comprendido entre el 01 de febrero y el 31 de julio de cada año. En este sentido, el aplicativo EDL no genera un documento denominado “EVALUACIÓN 1° SEMESTRE” lo que no quiere decir que no se le haya realizado la respectiva evaluación.

⁴⁶ De acuerdo con lo indicado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, no se presentó evaluación parcial semestral, “*debido al error por parte del evaluador*”.

⁴⁷ Mediante correo electrónico del 8 de octubre de 2021.

⁴⁸ Evaluación Definitiva del primer semestre de 2021 con fecha 05 de agosto de 2021, Evaluación Parcial eventual con fecha del 05 de agosto de 2021, cuyo motivo de evaluación fue “Lapso entra la última evaluación y el final del periodo”, Evaluación Parcial eventual con fecha del 27 de julio de 2021, cuyo motivo de evaluación fue “cambio de evaluador” y Evaluación Parcial eventual con fecha del 29 de marzo de 2021, cuyo motivo de evaluación fue “cambio de evaluador”.

	<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>
---	---	--

Cabe hacer notar, que los documentos generados por el aplicativo EDL difieren de la denominación dada en el acuerdo 617 de 2018, lo que puede conllevar a una mala interpretación de los documentos soporte presentados.

Así las cosas, los documentos del proceso de evaluación del 1 semestre de los funcionarios públicos de Carrera administrativa cuyos Nos. de identificación terminan en xxxxx940, xxxx390 corresponden a:

No. de identificación terminan en xxxxx940

Evaluación parcial eventual del 20210201 al 20210315

Evaluación parcial eventual del 20210316 al 20210718

Evaluación parcial eventual del 20210719 al 20210731

No. de identificación terminan en xxxx390



Evaluación parcial eventual del 20210201 al 20210228, por encargo

Evaluación parcial eventual del 20210301 al 20210731

Ahora bien, teniendo en cuenta que como auditados pudimos identificar que se podía presentar una interpretación equivocada, se informó del documento denominado “Definitiva I Semestre”, que no se hace mención en el acuerdo 617 de 2018, pero que si es generado por el aplicativo EDL y consolida las evaluaciones parciales realizadas.

(...)”

En conclusión, una vez analizados los documentos soportes remitidos por parte de la Vicepresidencia Jurídica y la ampliación de la explicación emitida por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, en instancia de socialización, en relación con la presentación de la evaluación parcial del primer semestre, la Oficina de Control Interno considera pertinente cambiar la No Conformidad por una recomendación, con el fin de que se remita la totalidad de los documentos, información y aclaraciones requeridas, durante la ejecución del seguimiento,

	<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>
---	---	--

adelantado por parte de la Oficina de Control Interno, con el fin de evitar posibles imprecisiones⁴⁹

5. CONCLUSIONES, NO CONFORMIDADES Y RECOMENDACIONES

La Oficina de Control Interno durante la instancia de socialización del informe preliminar recibió respuesta por parte de las vicepresidencias Jurídica mediante correo electrónico del 27 de octubre de 2021, de la Vicepresidencia de Gestión Contractual y del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, estos últimos mediante correos electrónicos del 28 de octubre de 2021.

De manera general y una vez expuesto el análisis realizado en el marco del objetivo del presente seguimiento, se evidenciaron aspectos relacionados como buenas prácticas, mencionadas por parte del Grupo de Trabajo de Talento Humano en instancia de socialización,⁵⁰ así como el planteamiento de No conformidades y algunas situaciones que se plantean como recomendaciones, las cuales se precisa que tienen como único fin la mejora continua de la gestión.



De lo anterior es importante señalar que por medio de correo electrónico del 28 de octubre de 2021 el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano⁵¹ precisó que a través del seguimiento adelantado por la Oficina de Control Interno les permitió evidenciar a los diferentes actores, evaluadores y evaluados *“la importancia del proceso de evaluación como una herramienta de gestión que contribuye al logro de las metas institucionales a partir de las contribuciones individuales”* y en el mismo sentido, manifestó sobre el *“compromiso por la mejora continua con los procesos asociados a la Gestión de Talento Humano, en especial a los temas relacionadas con la evaluación del desempeño laboral, que se ven reflejadas en las diferentes acciones adelantadas con el propósito de llevar a buen término el proceso de evaluación en el marco del Acuerdo 617 de 2018 y su anexo Técnico”*.

Del mismo modo el proceso precisó que como buenas prácticas adoptadas en el marco de la mejora continua se llevan a cabo las siguientes actividades:

⁴⁹ Es importante precisar que, de acuerdo con la respuesta brindada en la instancia de socialización del informe preliminar se retiró la No conformidad denominada *“falta de presentación de la evaluación parcial del primer semestre – periodo 01 de febrero de 2021 al 31 de julio de 2021”* y se cambió precisando lo evidenciado en una recomendación.

⁵⁰ De acuerdo con lo indicado vía correo electrónico del 28 de octubre de 2021, en el marco de la instancia de socialización del informe preliminar del seguimiento normativo adelantado.

⁵¹ En instancia de socialización del informe preliminar.

	<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>
---	---	--



- *“Correos electrónicos personalizados en donde se comunican los lineamientos y recomendaciones con relación al proceso de evaluación, que a su vez contiene el link donde se encuentran los tutoriales y las guías del proceso de evaluación dispuestos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
- *Asesorías personalizadas agendadas en teams por evaluados y/o evaluadores, para resolver dudas e inquietudes con relación al proceso de evaluación y/o con el uso del aplicativo EDL-APP.*
- *Los memorandos dirigidos a evaluados y evaluadores como actores activos del proceso de evaluación, con el asunto “Evaluación parcial del primer semestre servidores públicos de carrera administrativa” en donde se realizan recomendaciones para adelantar el seguimiento del primer semestre.*
- *Registro en el aplicativo EDL APP, de las metas institucionales, de los usuarios evaluados y evaluadores y de la actualización de la información cuando se presentan alguna actualización o situación administrativa.”*

NO CONFORMIDADES: ⁵²

1. EXTEMPORANEIDAD EN LA PRESENTACIÓN DE LA CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES – PERIODO 01 DE FEBRERO DE 2021 AL 31 DE ENERO DE 2022 –

Se observó que para el periodo de evaluación del 01 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022 se presentaron de manera extemporánea las concertaciones de compromisos funcionales y comportamentales de los funcionarios públicos de carrera administrativa cuyos Nos. de identificación terminan en:

⁵² Para el planteamiento de las acciones de mejoramiento frente a las no conformidades enunciadas, se sugiere que éstas sean coordinadas por el líder del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa – G.I.T. de Talento Humano, contando con la participación de los evaluadores actuales de los funcionarios públicos de carrera para los que se evidenciaron las circunstancias consignadas en el informe de 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>
---	---	--

- i. xxxxx390, encargado en el empleo de Experto Código G3 Grado 07 de la Vicepresidencia Ejecutiva cuyo evaluador ostenta el cargo de vicepresidente de la Agencia⁵³ – de la Vicepresidencia Ejecutiva.
- ii. xxxxxx061, cuyo evaluador ostenta el cargo de Experto Código G3 y Grado 08 perteneciente al GIT Asesoría Jurídica Predial – de la Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno.

Lo cual contraría lo establecido en el Art. 3⁵⁴ del Acuerdo 617 de 2018, como se ilustró en el contenido del informe.

Esta No Conformidad se informa a los evaluadores cuyas denominaciones del empleo son Vicepresidente de la Agencia – Vicepresidencia Ejecutiva y Experto Código G3 y Grado 08 perteneciente al GIT Asesoría Jurídica Predial – de la Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno, así como al Grupo Interno de Talento Humano con el fin de que se construya (n) de manera conjunta la (s) acciones de mejoramiento, bien sea preventivas y/o correctivas, en aras de que se ataque la causa raíz que generó el incumplimiento normativo, en aras de evitar la posible materialización de riesgos.



2. EXTEMPORANEIDAD EN LA PRESENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL – PERIODO 01 DE FEBRERO DE 2021 AL 31 DE JULIO DE 2021 –

Se observó que para el periodo de evaluación del 01 de febrero de 2021 al 31 de julio de 2021 se presentaron de manera extemporánea las evaluaciones parciales eventuales para los funcionarios públicos de carrera administrativa cuyos Nos. de identificación terminan en:

- i. xxxxx390, titular del empleo Gestor Código T1, Grado 13 cuyo evaluador ostenta el cargo de Gerente de Proyectos o funcional Código G2 Grado 09 perteneciente al G.I.T. Proyectos carreteros, estrategia contractual, permisos y modificaciones.

⁵³ Vicepresidencia Ejecutiva.

⁵⁴ **ARTÍCULO 3°. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS.** Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda.

	<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>
---	---	--

- ii. xxxxxx061 cuyo evaluador ostenta el cargo de Experto Código G3 y grado 08 perteneciente al G.I.T. Asesoría Jurídica Prediales.

Lo cual contraría lo establecido en el literal *d*⁵⁵ del Art. 5 del Acuerdo 617 de 2018, como se ilustró en el contenido del informe.



Esta No Conformidad se informa a los evaluadores cuya denominación del empleo es Gerente de Proyectos o funcional Código G2 Grado 09 perteneciente al GIT Proyectos carreteros, estrategia contractual, permisos y modificaciones y Experto Código G3 y grado 08 perteneciente al G.I.T. Asesoría Jurídica Prediales, así como al Grupo Interno de Talento Humano con el fin de que se construya (n) de manera conjunta la (s) acciones de mejoramiento, bien sea preventivas y/o correctivas, en aras de que se ataque la causa raíz que generó el incumplimiento normativo, en aras de evitar la posible materialización de riesgos.

3. EXTEMPORANEIDAD EN LA PRESENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN PARCIAL DEL PRIMER SEMESTRE – PERIODO 01 DE FEBRERO DE 2021 AL 31 DE JULIO DE 2021 –

Se observó que para el periodo de evaluación del 01 de febrero de 2021 al 31 de julio de 2021 del funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxx456 fue presentada de manera extemporánea la Evaluación parcial del primer semestre por parte del evaluador que ostenta el cargo de Gerente de Proyectos o funcional Código G2 Grado 09 perteneciente al GIT Financiero 2, lo cual contraría lo establecido en el Art. 5 del Acuerdo 617 de 2018, como se ilustró en el contenido del informe.

Esta No Conformidad se informa al evaluador cuya denominación del empleo es Gerente de Proyectos o funcional Código G2 Grado 09 perteneciente al GIT Financiero 2, así como al Grupo Interno de Talento Humano con el fin de que se construya (n) de manera conjunta la (s) acciones de mejoramiento, bien sea preventivas y/o correctivas, en aras de que se ataque la causa raíz que generó el incumplimiento normativo, en aras de evitar la posible materialización de riesgos.

⁵⁵ La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.


	<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. FALTA DE PRESENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN PARCIAL DEL PRIMER SEMESTRE – PERIODO 01 DE FEBRERO DE 2021 AL 31 DE JULIO DE 2021 – ⁵⁶

Se observó que para el periodo de evaluación del 01 de febrero de 2021 al 31 de julio de 2021 no fue presentada la Evaluación parcial semestral para el funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación terminan en xxxxx061,⁵⁷ cuyo evaluador ostenta el cargo de Experto Código G3 y Grado 08 perteneciente al G.I.T. Asesoría Jurídica Predial, lo cual contraría lo establecido en el Art. 5 del Acuerdo 617 de 2018, como se ilustró en el contenido del informe.

Esta No Conformidad se informa al evaluador cuya denominación del empleo es Experto Código G3 y Grado 08 perteneciente al G.I.T. Asesoría Jurídica Predial, así como al Grupo Interno de Talento Humano con el fin de que se construya (n) de manera conjunta la (s) acciones de mejoramiento, bien sea preventivas y/o correctivas, en aras de que se ataque la causa raíz que generó el incumplimiento normativo, con el fin de evitar la posible materialización de riesgos.



RECOMENDACIONES

-  Se recomienda al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano fortalecer la herramienta de control, mediante la cual se adelanta el seguimiento a las diferentes fases de la Evaluación del Desempeño Laboral a los funcionarios públicos de carrera administrativa en la Entidad, considerando que *“está sujeta a actualizaciones constantes debido a la dinámica propia del proceso de evaluación”*⁵⁸, como lo manifestó el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en instancia de socialización del informe preliminar, en aras de que la información sea precisa y que se tengan en cuenta, para cada fase de la Evaluación, los términos establecidos en el


⁵⁶ Es importante precisar que, de acuerdo con la respuesta brindada por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en la instancia de socialización del informe preliminar 2 de las circunstancias evidenciadas para esta No Conformidad, fueron expuestas como recomendación en el presente informe final de seguimiento.


⁵⁷ Se evidenció Evaluación parcial Definitiva del primer semestre, cuyo evaluador se identifica con denominación del empleo Experto Código G3 y Grado 08 perteneciente al G.I.T. Asesoría Jurídica Predial.


⁵⁸ Manifestado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en instancia de socialización del informe preliminar mediante correo electrónico del 28 de octubre de 2021.

	<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>
---	---	--



Acuerdo 617 de 2018 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CSNC, con el fin de que sea insumo para la toma de decisiones sobre la materia en la Entidad.


-  Se recomienda al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano que, para los ejercicios de seguimientos y/o evaluación realizados por la Oficina de Control Interno y/o Entes Externos de Control se alleguen los soportes y/o se realicen las precisiones pertinentes respecto de los requerimientos elevados con el fin de evitar la materialización de posibles no conformidades y/o hallazgos, por debilidades en la entrega completa de soportes y/o falta de ilustración a los auditores, durante cada una de las instancias de los seguimientos adelantados.⁵⁹

-  Se recomienda al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano continuar fortaleciendo los procesos de capacitación a los evaluadores para efectos de la correcta selección del tipo de evaluación en el aplicativo EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo con lo dispuesto por la Comisión y a los evaluadores implementar y/o continuar fortaleciendo los controles relacionados con la selección del tipo de evaluación en el aplicativo en aras de evitar que se cometan posibles errores en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y prevenir así la posible materialización de riesgos.

-  Se recomienda al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano que, cuando un empleado público de carrera presenta una situación administrativa, se implementen y apliquen los controles necesarios y se socialice a los evaluadores sobre la cadena de actuaciones necesarias en el aplicativo EDL-APP que garanticen el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Acuerdo 617 de 2018 y su anexo técnico en cada una de las fases del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral con el fin de evitar la posible materialización de riesgos asociados al proceso.

⁵⁹ Se precisa que, respecto de lo manifestado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en instancia de socialización, las mesas de trabajo son para la Oficina de Control Interno una herramienta importante para absolver dudas y socializar aspectos relevantes, a consideración del auditor. No obstante, teniendo en cuenta que en etapa de socialización del informe el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano remitió soportes y explicaciones que durante la etapa de ejecución del seguimiento no fueron claras o no se conocieron, se mantiene la recomendación en el informe final del seguimiento

	<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>
---	---	--

-  Se recomienda a los evaluadores dar cumplimiento a los lineamientos y a los términos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil en materia de Evaluación del Desempeño Laboral indicados en el Acuerdo No. 617 de 2018 y en su Anexo Técnico con el fin de mitigar la ocurrencia de posibles riesgos en el proceso de Evaluación, tales como las descritas en el presente informe de seguimiento⁶⁰.

Realizó verificación y elaboró informe:

KEIRI YULITH ARAÚJO RODRÍGUEZ
 Auditora Oficina de Control Interno

Revisó informe:

ANDREA REYES SAAVEDRA
 Auditora Oficina de Control Interno

Revisó y aprobó informe:

GLORIA MARGOTH CABRERA RUBIO
 Jefe Oficina de Control Interno

(ORIGINAL FIRMADO)

⁶⁰ Sobre esta recomendación el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, en instancia de socialización, manifestó que se encuentra de acuerdo con esta recomendación.