

Para contestar cite:

Radicado ANI No.: 20211020082953



Fecha: 04-06-2021

**MEMORANDO**

Bogotá D.C.

**PARA: Dr. MANUEL FELIPE GUTIÉRIZ TORRES**  
Presidente**Dra. MARCELA CANDRO AMAYA**  
Coordinador G.I.T. Talento Humano**Dra. DIANA CATALINA CHIRIVI GONZÁLEZ**  
Coordinadora G.I.T. Planeación**Dr. FRANCISCO ORDUZ BARÓN**  
Coordinador G.I.T. Proyectos Carreteros Estrategia Contractual, Permisos y  
Modificaciones Gestión Contractual 1**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 y en periodo de prueba.

Respetados doctores,

La Oficina de Control Interno, en el mes de mayo de 2021, realizó seguimiento al cumplimiento de lo establecido en el numeral 2 de la Circular Externa No. 010 de 2020 emitida por la CNSC, en relación con la Evaluación del Desempeño Laboral a los funcionarios públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Las conclusiones se describen en el capítulo 5<sup>1</sup> del informe que 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

<sup>1</sup> Conclusiones, recomendaciones y/o no conformidades.



**Para contestar cite:**Radicado ANI No.: **20211020082953**Fecha: **04-06-2021****MEMORANDO**

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 dos (2) 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 sugiere que éstas sean coordinadas por el líder del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa y en periodo de prueba – 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 final de seguimiento normativo.

Se recomienda para estos efectos, 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 la situación presentada 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 cumplimiento Circular Externa No. 010 de 2020 EDL

cc: 1) NUBIA MARCELA CANDRO AMAYA GIT de Talento Humano BOGOTA D.C. -2) DIANA CATALINA CHIRIVI GONZALEZ GIT de Planeacion BOGOTA D.C. -3) FRANCISCO ORDUZ BARON 3 (GERENTE) GIT Estrategia Contractual Permisos y Modificaciones BOGOTA D.C.

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

Revisó: Andrea Reyes Saavedra – Contratista – Oficina de Control Interno.

VoBo: GLORIA MARGOTH CABRERA RUBIO (JEFE)

Nro Rad Padre:

Nro Borrador: 20211020032354

GADF-F-010



## INFORME DE SEGUIMIENTO





CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020  
EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN  
RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

# 2021

## TABLA DE CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| 1. OBJETIVO.....   | 3  |
| 2. ALCANCE.....  | 3  |
| 3. MARCO NORMATIVO.....                                    | 3  |
| 4. DESARROLLO DEL INFORME .....                            | 4  |
| 5. CONCLUSIONES: RECOMENDACIONES Y/O NO CONFORMIDADES..... | 29 |

|   |   |   |
|---|---|---|
|  | <p><b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</b></p> <p><b>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020 EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</b></p> |  <p><b>El futuro es de todos</b></p> <p>Gobierno de Colombia</p> |
|---|---|---|

## 1. OBJETIVO



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

## 2. ALCANCE

La verificación se realizará a una muestra selectiva de las evaluaciones del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba llevadas a cabo en el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021.

## 3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- 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.*
- Decreto Ley 760 de 2005 *Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir 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.*
- 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 y su Anexo técnico del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba.*

|   |   |  |
|---|---|--|
|  | <p><b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</b></p> <p><b>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020 EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</b></p> |  <p><b>El futuro es de todos</b> Gobierno de Colombia</p> |
|---|---|--|

- 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.*
- 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.
- 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 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 correspondiente a la evaluación del desempeño laboral en la Agencia Nacional de Infraestructura. Es así como, se procedió con la verificación de las gestiones adelantadas por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Entidad al proceso de evaluación del desempeño laboral en el periodo anteriormente indicado en el alcance, cuyos resultados se presentan a continuación:

##### 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 5 de mayo de 2021, la Oficina de Control Interno, mediante correo electrónico *i)* informó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano sobre el seguimiento adelantado al cumplimiento normativo de lo dispuesto en la Circular Externa 010 de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y *ii)* elevó la primera solicitud de información y cargue de los soportes correspondientes en carpeta compartida creada en One Drive, relacionado con el Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral

en la Entidad para lo que se precisó que la fecha límite para emitir respuesta era el 7 de mayo de 2021.<sup>1</sup>

- b. El 6 de mayo de 2021, con ocasión a que el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano manifestó no tener claridad sobre la solicitud de información descrita en el literal anterior, la Oficina de Control Interno convocó a mesa de trabajo a través de la herramienta Microsoft Teams en la que se revisaron cada uno de los requerimientos incluidos en la solicitud con el fin de obtener las respuestas que permitieran el buen curso del seguimiento normativo adelantado. De esta mesa de trabajo se levantó acta de reunión la cual fue aprobada por los participantes a esta y se socializó posteriormente por correo electrónico al líder del proceso.
- c. El 10 de mayo de 2021 entre la Oficina de Control Interno y el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano a través de la herramienta Microsoft Teams, se llevó a cabo mesa de trabajo en la que se expuso el procedimiento interno llevado a cabo por parte del G.I.T. de Talento Humano en virtud de lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo 617 de 2018 y su anexo técnico, en relación con la Evaluación del Desempeño Laboral. De la mesa de trabajo se levantó acta de reunión la cual fue aprobada<sup>2</sup> previamente por los participantes en el chat virtual de esta y posteriormente, a través de correo electrónico, fue socializada al líder del proceso.
- d. El 10 de mayo de 2021 vía correo electrónico el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano emitió respuesta a la primera solicitud de información de la Oficina de Control Interno, quedando “pendiente” la respuesta al numeral 1 de esta. En este numeral se requirió “el listado o base de datos de las Evaluación de Desempeño Laborales realizadas en el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021.”.
- e. Con ocasión de la respuesta del G.I.T. de Talento Humano emitida el 10 de mayo de 2021, la Oficina de Control Interno mediante correo electrónico del 11 de mayo de 2021 elevó la segunda solicitud de información y cargue de soportes correspondientes en la carpeta compartida creada en One Drive, relacionados con el Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad precisando que la fecha límite de respuesta era el 14 de mayo de 2021.

---

<sup>1</sup> El 6 de mayo de 2021 la Oficina de Control Interno a través de correo electrónico informó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano que consideró pertinente ampliar al 11 de mayo de 2021 el término inicialmente establecido para la entrega de la información y soportes requeridos.



- f. El 12 de mayo de 2021 la Oficina de Control Interno mediante correo electrónico reiteró la primera solicitud del 5 de mayo de 2021.<sup>3</sup>
- g. El 12 de mayo de 2021, la Oficina de Control Interno recibió respuesta del G.I.T. de Talento Humano al numeral 1 de la primera solicitud para lo que se analizaron los *listados de seguimiento* de los periodos 2019-2020 y 2020-2021 llevados a cabo por el G.I.T de Talento Humano a las Evaluación del Desempeño Laborales realizadas en el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021<sup>4</sup>. Del análisis mencionado, la Oficina de Control Interno seleccionó la muestra del seguimiento y mediante correo electrónico del 12 de mayo de 2021, solicitó por correo electrónico el cargue en carpeta compartida en One Drive los soportes documentales correspondientes a las fases del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios de Carrera Administrativa y en periodo de prueba seleccionados,<sup>5</sup> informando que el término establecido para otorgar respuesta era del 13 de mayo de 2021.
- h. El 14 de mayo de 2021, la Oficina de Control Interno reiteró la solicitud del cargue de los soportes de las Evaluación del Desempeño Laboral seleccionadas como muestra del seguimiento normativo.
- i. El 14 de mayo de 2021 el G.I.T. de Talento Humano en correo electrónico remitió respuesta a la segunda solicitud efectuada por la Oficina de Control Interno<sup>6</sup> e informó sobre el cargue de las Evaluaciones del Desempeño Laboral seleccionadas en la muestra del seguimiento normativo. Una vez llevada a cabo la verificación de la respuesta dada por el G.I.T. de Talento Humano, se constató que no se encontraban completos los soportes cargados en la carpeta compartida denominada “Punto 15”, lo que se informó<sup>7</sup> al líder del proceso vía correo electrónico siendo estos cargados.
- j. El 14 de mayo de 2021 mediante correo electrónico la Oficina de Control Interno elevó tercera solicitud de información y cargue de los soportes correspondientes en carpeta compartida creada en One Drive para el seguimiento adelantado, precisando como fecha límite de respuesta el 19 de mayo de 2021.
- k. El 21 de mayo de 2021 mediante correo electrónico la Oficina de Control Interno solicitó aclaraciones adicionales las cuales fueron contestadas por el G.I.T. de Talento Humano el mismo día.

<sup>3</sup> Teniendo en cuenta que el G.I.T. de Talento Humano no emitió pronunciamiento sobre lo solicitado dentro del término establecido para el numeral 1 de la solicitud a la cual, se otorgó respuesta el mismo día indicando que la demora en la entrega de la información obedeció a problemas técnicos presentados en un equipo de cómputo que no se pudieron solucionar a tiempo.



<sup>4</sup> Fecha del alcance del seguimiento adelantado.

<sup>5</sup> En los papeles de trabajo del seguimiento se encuentra el aplicativo de muestreo del Departamento Administrativo de la Función Pública aplicado para la selección de la muestra del seguimiento adelantado.

<sup>6</sup> Requerimiento efectuado vía correo electrónico el 11 de mayo de 2021, descrito en el literal e de los antecedentes del presente informe.

<sup>7</sup> Vía correo electrónico del 14 de mayo de 2021.



|   |   |   |
|---|---|---|
|  | <p><b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</b></p> <p><b>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020 EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</b></p> |  <p><b>El futuro es de todos</b></p> <p>Gobierno de Colombia</p> |
|---|---|---|

Es importante precisar que la Oficina de Control Interno tuvo en cuenta la información cargada en el One Drive y remitida a los correos electrónicos para las solicitudes con los siguientes cortes:

- Primera solicitud (numerales 1 al 14) con corte al 10 de mayo de 2021 los numerales del 2 al 14 y al 12 de mayo de 2021 el numeral 1.
- Segunda solicitud (numerales 15 al 17) con corte al 14 de mayo de 2021
- Tercera solicitud (numerales 18-21) con corte al 19 de mayo de 2021.
- Cuarta solicitud (numerales 22-24) con corte al 21 de mayo de 2021.

## 4.2. MUESTRA DEL SEGUIMIENTO NORMATIVO

### SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra tomada para el presente seguimiento relacionado con la Evaluación del Desempeño Laboral, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos mediante la aplicación de la herramienta – técnica de *muestreo aleatorio simple para estimar la proporción de una población*,<sup>8</sup> señalada como guía por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El resultado del tamaño de la muestra se obtuvo teniendo como parámetro un universo de 39<sup>9</sup> Evaluaciones del Desempeño Laboral de funcionarios de carrera administrativa<sup>10</sup>, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021,<sup>11</sup> considerando el 8% de error de la muestra, 5% de proporción de éxito, 90% del nivel de confianza, con lo que se obtuvo una muestra óptima de 13 Evaluaciones del Desempeño Laboral para los seguimientos adelantados por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en los periodos 2019-2020 y 2020-2021, eligiendo para cada periodo 6 y 7 registros,<sup>12</sup> respectivamente.

Es importante precisar que, de acuerdo con los soportes remitidos por el G.I.T. de Talento Humano, en la Entidad para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2019 y el 31 de enero de 2020 se registraron 19 funcionarios públicos de carrera administrativa y para el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2020

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> De acuerdo con la información remitida por el G.I.T. de Talento Humano mediante correo electrónico el 12 de mayo de 2021.

<sup>10</sup> Es importante precisar que, en la ejecución del seguimiento, en mesa de trabajo del 10 de mayo de 2021, el G.I.T. de Talento Humano manifestó que "(...) a la fecha no cuentan con funcionarios en periodo de prueba."

<sup>11</sup> Correspondiente al término establecido en el alcance del seguimiento.

<sup>12</sup> Los soportes de la selección de la muestra se encuentran en los papeles de trabajo del seguimiento.

y el 31 de enero de 2021 se registraron 20 funcionarios públicos de carrera administrativa, lo cual genera un universo de 39 Evaluaciones del Desempeño Laboral para funcionarios públicos de carrera administrativa, los cuales fueron evidenciados en el aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.<sup>13</sup>

### 4.3. VERIFICACIÓN DE LA MUESTRA

La Oficina de Control Interno analizó los soportes<sup>14</sup> remitidos por el G.I.T. de Talento Humano de la muestra seleccionada para el seguimiento normativo ( en instancia de ejecución del seguimiento y socialización del informe preliminar), con el fin de verificar que en la Entidad se adelante de forma correcta y en los términos, señalados en el Acuerdo 617 de 2018 y su anexo Técnico<sup>15</sup> emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de carrera administrativa.

La Oficina de Control Interno con base en lo anterior, remitió cuestionario<sup>16</sup> con el fin de atender con lo dispuesto en el objetivo del seguimiento es así como, a continuación, se enunciará (i) la pregunta realizada por esta Oficina al responsable del proceso, (ii) la respuesta remitida por el GIT de Talento Humano, (iii) la relación de los soportes remitidos por el G.I.T. de Talento Humano<sup>17</sup>, (iv) las verificaciones y/u (v) observaciones emitidas por la Oficina de Control Interno sobre el particular:

<sup>13</sup> Los soportes de la verificación reposan en los papeles de trabajo del presente seguimiento normativo.

<sup>14</sup> Sobre el particular en instancia de socialización del informe preliminar el GIT de Talento Humano mediante correo electrónico del 28 de mayo de 2021, respecto de las evidencias y/o soportes generados en el marco de las Evaluaciones de Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa y en periodo de prueba señaló:

*“El nuevo modelo de evaluación eliminó el tener que presentar documentos físicos como soporte de evidencia de la gestión realizada en el marco del proceso de evaluación; ahora en el aplicativo se debe realizar por parte del evaluado un registro de la descripción, ubicación y observación de las evidencias; por lo que los documentos de evidencias del proceso de evaluación son conservados por el evaluado y no deben ser impresos, ni entregados al GIT de Talento Humano para que reposen en el expediente Laboral. Adicionalmente, teniendo en cuenta que los documentos del proceso de evaluación tienen carácter reservado conforme lo establece el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, artículo 24, numeral 3, salvo que ésta sea solicitada por el titular de la información, por sus apoderados o por personas autorizadas con facultad expresa para acceder a esa información; no se pueden hacer públicas, sin embargo los documentos del proceso de evaluación se remiten al expediente laboral y estos pueden ser consultados por las personas autorizadas.”*



<sup>15</sup> Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa en Período de Prueba.

<sup>16</sup> La precisión de cuestionario y respuestas se encuentra consignada en el ítem *antecedentes* del presente informe.

<sup>17</sup> Además, se tuvo en cuenta los soportes remitidos en instancia de socialización del informe de seguimiento.

❖ **CONSOLIDADO DE LAS RESPUESTAS Y LOS SOPORTES REMITIDOS POR EL GIT DE TALENTO HUMANO Y CONCLUSIONES DE LA VERIFICACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:**

| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO  | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO   | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO  | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE   | OBSERVACIONES DE LA OCI  |
| <p><b>Requerimiento 1:</b></p> <p><i>“Remitir el listado o base de datos de las Evaluación de Desempeño Laborales realizadas en el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021.”</i></p>  | <p><b>Respuesta 1:</b></p> <p><i>“(…) de manera atenta se adjuntan los listados de seguimiento a las Evaluación de Desempeño Laborales realizadas en el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021”</i></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento en Excel denominado 2019-2020 Seguimiento Proceso Evaluación.</li> <li>- Documento en Excel denominado 2020-2021 Seguimiento Proceso Evaluación.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los resultados del análisis del contenido de los soportes se verán reflejados en el ítem denominado resultados del análisis de la muestra del seguimiento. (Párrafos siguientes).</li> </ul>   | <p>Con observaciones las cuales se observarán en la viñeta denominada <i>resultados del análisis de la muestra del seguimiento</i> del presente informe.</p> |
| <p><b>Requerimiento 2:</b></p> <p><i>“Indique con qué instrumento de Evaluación de Desempeño Laboral cuenta la Entidad. Remitir soportes e informar el periodo de tiempo de uso desde la implementación del instrumento. En caso de que la Entidad no cuente con el instrumento de evaluación de desempeño, informar qué sistema tiene implementado. Remitir soportes.”</i></p> | <p><b>Respuesta 2:</b></p> <p><i>“Para la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba se utiliza los medios e instrumentos que definió la comisión nacional del servicio civil, es decir el Acuerdo 617 de 2018 y el aplicativo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil EDL-APP. La implementación y uso de los instrumentos de evaluación inició el 01 de febrero de 2019. (...)”</i></p> | <p>El G.I.T. de Talento Humano cargó en One Drive los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución 167 del 29/01/2019 Por la cual se adopta el sistema de evaluación del desempeño de los servidores vinculados transitoriamente bajo la figura del nombramiento en provisionalidad.</li> <li>- Resolución 0294 del 21/02/2021 <i>Por medio de la cual se adoptan los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera, para evaluar a los empleados de libre nombramiento y remoción.</i></li> <li>- Resolución 269 del 14/02/2019 <i>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 Período de Prueba de la Agencia Nacional de Infraestructura -ANI.</i></li> <li>- Instructivo sistema de evaluación del desempeño de los servidores vinculados transitoriamente bajo la figura del nombramiento en</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- De acuerdo con el soporte remitido por el G.I.T. de Talento Humano (Resolución 269 del 14/02/2021) se evidenció que i) de conformidad con lo establecido en el Art. 22 del Acuerdo 617 de 2018 la Agencia Nacional de Infraestructura adoptó el instrumento de la CNSC para llevar a cabo las Evaluaciones del Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de carrera administrativa y ii) que el sistema adoptado rige a partir del periodo anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1 de febrero de 2019.</li> </ul> | <p>Sin observaciones.</p>  |

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</b><br><b>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020 EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</b> |  <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;"> <b>El futuro es de todos</b> </div> <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; margin-left: 10px;">       Gobierno de Colombia     </div> |
|---|--|--|

| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO  |   |   |   |                         |
|--|---|---|---|-------------------------|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO   | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO   | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO  | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE   | OBSERVACIONES DE LA OCI |
|  |   | provisionalidad con código: GETH-I-008 versión 002 del 14/05/2020.<br><br>- política de evaluación del desempeño a servidores provisionales con código GETH-PT-004 Versión 001 del 01/01/2019.<br><br>- Formato de concertación de compromisos laborales como instrumento de evaluación del desempeño laboral de los servidores vinculados transitoriamente bajo la figura del nombramiento en provisionalidad. <sup>18</sup>   |   |                         |
| <b>Requerimiento 3:</b><br><br><i>“¿En algún momento la Agencia Nacional de Infraestructura adoptó el sistema de evaluación del desempeño tipo desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil?”</i><br><br><i>En caso afirmativo por favor informar el periodo de tiempo del uso de este sistema.</i><br><br><i>Remitir Soportes tanto de la implementación, como del tiempo de uso señalado.”</i> | <b>Respuesta 3:</b><br><br><i>“La Agencia Nacional de Infraestructura adoptó el Sistema de Evaluación del Desempeño desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante la Resolución 269 del 14 de febrero de 2019. La cual rigió a partir del periodo anual u ordinario de la Evaluación del desempeño Laboral que inició el 01 de febrero de 2019.</i><br><br><i>Se anexa, correo de Invitación Capacitación Nuevo Sistema Tipo de Evaluación”</i> | - Resolución 269 del 14/02/2019 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 de la Agencia Nacional de Infraestructura -ANI.<br><br>- Acuerdo CNSC – 20181000006176 del 10/10/2018. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.<br><br>- Correo electrónico de Talento Humano dirigido a la ANI del 6/02/2019 cuyo asunto es invitación capacitación Evaluación del Desempeño. | - De acuerdo con el soporte remitido por el G.I.T. de Talento Humano (Resolución 269 del 14/02/2021) se evidenció que i) de conformidad con lo establecido en el Art. 22 del Acuerdo 617 de 2018 la Agencia Nacional de Infraestructura adoptó el instrumento de la CNSC para llevar a cabo las Evaluaciones del Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de carrera administrativa y ii) que el sistema adoptado rige a partir del periodo anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1 de febrero de 2019. | Sin observaciones.      |
| <b>Requerimiento 4:</b>  | <b>Respuesta 4:</b>   | - Correo electrónico de Talento Humano del 30/07/2020 dirigido a funcionario público de la  | - El análisis de las fases del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral se realizó   | Sin observaciones.      |

<sup>18</sup> El soporte fue cargado en la carpeta compartida en One Drive para este numeral, denominada “Punto 2” el 17 de mayo de 2021. Sin embargo, la fecha límite de cargue de los soportes para este requerimiento tuvo como fecha límite para dicho cargue fue el 11 de mayo de 2021, en el marco de la ampliación del término dado inicialmente por la Oficina de control interno.

| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO   |  |  |   |                         |
|---|--|--|---|-------------------------|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO  | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO  | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO   | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE   | OBSERVACIONES DE LA OCI |
| <p>“Indicar cuántas y cuáles fases se desarrollan en la Entidad en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera y de provisionalidad en los periodos anuales y de prueba en la Agencia Nacional de Infraestructura. Remitir soportes.”</p> | <p>“La Entidad ha desarrollado las fases del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de acuerdo con las fases establecidas en el acuerdo 617 de 2018.</p> <p><b>Concertación de Compromisos Laborales:</b><br/>La concertación de compromisos laborales que se realiza al inicio del periodo de evaluación.</p> <p><b>Seguimientos:</b> En la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del período de evaluación.</p> <p><b>Evaluaciones Parciales Eventuales:</b><br/>Evaluación parcial del primer semestre, Evaluación parcial del primer semestre, Evaluaciones parciales eventuales</p> <p><b>Calificaciones Definitivas:</b> Comprende el periodo entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales (...).”</p> | <p>Entidad,<sup>19</sup> cuyo asunto es <i>Evaluación del Desempeño Primer Semestre</i>, en el que se recuerda sobre el inicio de dicha fase del proceso de Evaluación e incluyen instructivo del Sistema de Evaluación de Desempeño de los Servidores Vinculados en Provisionalidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Correo electrónico de Talento Humano del 23/01/2020 cuyo asunto es <i>Evaluación del Desempeño Laboral 2019 - 2020</i>.</li> <li>- Correo electrónico de Talento Humano del 04/02/2021 cuyo asunto es <i>Proceso Evaluación Desempeño Laboral, discriminado para los funcionarios públicos provisionales</i>.</li> <li>- Correo electrónico de Talento Humano del 30/07/2020 dirigido a funcionario público de la Entidad,<sup>20</sup> cuyo asunto es <i>Evaluación del Desempeño Primer Semestre</i>, en el que se recuerda sobre el inicio de dicha fase del proceso de Evaluación e incluyen instructivo del Sistema de Evaluación de Desempeño de los Servidores Vinculados en Provisionalidad.</li> <li>- Correo electrónico de Talento Humano del 01/02/2021 dirigido a funcionario público de la Entidad,<sup>21</sup> cuyo asunto es <i>Seguimiento Evaluación del Desempeño Laboral</i>, en el que se recuerda que finalizó el periodo anual de evaluación del período</li> </ul> | <p>durante el análisis de la muestra del seguimiento, resultados que se verán reflejado en el ítem denominado resultados del análisis de la muestra del seguimiento. (Párrafos siguientes).</p> |                         |

<sup>19</sup> El nombre del funcionario se encuentra en los papeles de trabajo del seguimiento.

<sup>20</sup> El nombre del funcionario se encuentra en los papeles de trabajo del seguimiento.

<sup>21</sup> El nombre del funcionario se encuentra en los papeles de trabajo del seguimiento.

| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO   |  |   |   |                         |
|---|--|---|---|-------------------------|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO  | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO  | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO  | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE | OBSERVACIONES DE LA OCI |
|   |  | 2020 – 2021 e incluye el link de tutoriales y guías del proceso de evaluación dispuestos por la Comisión Nacional del Servicio Civil. |   |                         |
| <b>Requerimiento 5:</b><br><i>“Indicar si en la fase de Concertación de Compromisos del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, se han presentado las situaciones especiales enunciadas en el Art. 3 del Acuerdo 20181000006176 de 2018. Señalar los casos en el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021.”</i> | <b>Respuesta 5:</b><br><i>“Entre el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2020 al 30 de abril de 2021, no se tiene conocimiento que se hayan presentado las situaciones especiales enunciadas en el art 3 del acuerdo 20181000006176 de 2018.”</i>   | Teniendo en cuenta la respuesta emitida por la responsable del proceso, no es necesario remitir soportes para este requerimiento.     | Sin comentarios.                                      | Sin Observaciones.      |
| <b>Requerimiento 6:</b><br><i>“Indicar al interior de la Entidad quién conoce sobre las reclamaciones que promuevan los evaluados por inconformidad frente a los compromisos adquiridos dentro de la fase Concertación de Compromisos. Remitir soportes.”</i>   | <b>Respuesta 6:</b><br><i>“La Comisión de Personal es el órgano que conoce de las reclamaciones a los compromisos adquiridos dentro de la fase de concertación de compromisos, el GIT de Talento Humano no cuenta con registro de reclamaciones por los compromisos adquiridos.”</i>   | Teniendo en cuenta la respuesta emitida por la responsable del proceso, no es necesario remitir soportes para este requerimiento.     | Sin comentarios                                       | Sin Observaciones.      |
| <b>Requerimiento 7:</b><br><i>“Indicar cuáles y en qué periodo se realizan las evaluaciones de desempeño Laboral tanto para los servidores de carrera como para los servidores de provisionalidad en la Entidad. Remitir Soportes.”</i>   | <b>Respuesta 7:</b><br><i>“Las evaluaciones de desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa se realizan de la siguiente manera:<br/><br/>-Evaluación parcial del primer semestre: Corresponde al periodo 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.”</i> | Estos aspectos se validaron con los soportes remitidos para la muestra del seguimiento.   | Sin comentarios.                                      | Sin Observaciones.      |

| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO   |   |  |   |                           |
|---|---|--|---|---------------------------|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO  | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO   | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO   | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE | OBSERVACIONES DE LA OCI   |
|   | <p><b>-Evaluación parcial del segundo semestre.</b> Corresponde al período 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</p> <p><b>-Calificación definitiva del período anual.</b> Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período. (...)"</p> |  |   |                           |
| <p><b>Requerimiento 8:</b></p> <p>"Indicar si al interior de la Agencia se han presentado compromisos de mejoramiento en virtud de la Evaluación de desempeño laboral en la Agencia. Precisar los casos en el periodo de tiempo comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021."</p> | <p><b>Respuesta 8:</b></p> <p>"En el marco del acuerdo 617 de 2018, aplicable a los servidores públicos de carrera no se han presentados compromisos de mejoramiento en virtud de la evaluación del desempeño. (...)"</p>   | <p>Teniendo en cuenta la respuesta emitida por la responsable del proceso, no es necesario remitir soportes para este requerimiento.</p> | <p>Sin comentarios.</p>                               | <p>Sin Observaciones.</p> |
| <p><b>Requerimiento 9:</b></p> <p>"Indicar cuáles son las escalas de calificación manejados para las diferentes Evaluaciones de desempeño Laboral en la Agencia. Remitir soportes de la adopción de la escala de calificación."</p>   | <p><b>Respuesta 9:</b></p> <p>"En el marco del acuerdo 617 de 2018, aplicable a los servidores públicos de carrera se manejan las siguientes escalas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nivel Sobresaliente:</b> Porcentaje Mayor o Igual al 90%</li> <li>• <b>Nivel Satisfactorio:</b> Porcentaje Mayor al 65% y menor al 90%</li> <li>• <b>Nivel No Satisfactorio:</b> Porcentaje Menor o igual al 65% (...)"</li> </ul>  | <p>Estos aspectos se validaron con los soportes remitidos para la muestra del seguimiento.</p>   | <p>Sin comentarios.</p>                               | <p>Sin Observaciones.</p> |
| <p><b>Requerimiento 10:</b></p>   | <p><b>Respuesta 10:</b></p>   | <p>Teniendo en cuenta la respuesta emitida por la responsable del</p>  | <p>Sin comentarios.</p>                               | <p>Sin Observaciones.</p> |



| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO  |  |   |   |                           |
|--|--|---|---|---------------------------|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO   | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO  | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO  | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE   | OBSERVACIONES DE LA OCI   |
| <p><i>“En el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021 se presentaron calificaciones Extraordinarias en la Agencia. Indicar los casos y los motivos para realizar la calificación extraordinaria.”</i></p>                                       | <p><i>“Durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2020 al 30 de abril de 2021, no se han presentado calificaciones extraordinarias.”</i></p>   | <p>proceso, no es necesario remitir soportes para este requerimiento.</p>   |   |                           |
| <p><b>Requerimiento 11:</b></p> <p><i>“¿En la Entidad se han reconocido incentivos institucionales, en el marco del uso de la calificación sobresaliente? Indicar los casos dentro periodo de tiempo comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021.”</i></p> | <p><b>Respuesta 11:</b></p> <p><i>“De acuerdo con los beneficios establecidos en el Plan de estímulos de la entidad, el nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño es uno de los requisitos para participar de los incentivos institucionales.</i></p> <p><i>En este orden de ideas, durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021, se realizó el reconocimiento de incentivos al mejor servidor público con derechos de carrera y libre nombramiento y remoción. En el mes de noviembre se seleccionó y otorgó el incentivo del mejor servidor público mediante resolución No. 20201000017575 del 30 de noviembre del 2020.”</i></p> | <p>Se precisa que el G.I.T. de Talento Humano enunció en su respuesta el radicado No. 20201000017575 de 30/11/2020, el cual fue objeto de verificación en el ejercicio del seguimiento.</p> | <p>En la verificación adelantada por la Oficina de Control Interno se conoció sobre el contenido de la Resolución 20201000017575 de 30/11/2020 “Por la cual se otorgan Incentivos Institucionales a los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura para la vigencia 2020.”</p> | <p>Sin Observaciones.</p> |
| <p><b>Requerimiento 12:</b></p> <p><i>“¿En la Entidad se han reconocido incentivos institucionales, en el marco del uso de la calificación satisfactorio? Indicar los casos dentro periodo de tiempo comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021.”</i></p> | <p><b>Respuesta 12:</b></p> <p><i>“En la entidad no se han reconocido incentivos en el uso de la calificación satisfactoria.”</i></p>  | <p>Teniendo en cuenta la respuesta emitida por la responsable del proceso, no es necesario remitir soportes para este requerimiento.</p>  | <p>Sin comentarios.</p>   | <p>Sin Observaciones.</p> |
| <p><b>Requerimiento 13:</b></p> <p><i>“¿En la Entidad se han presentado calificaciones no satisfactorias? Indicar los casos dentro periodo de tiempo comprendido entre el</i></p>  | <p><b>Respuesta 13:</b></p> <p><i>“En el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021, no se han presentado calificaciones no</i></p>   | <p>Teniendo en cuenta la respuesta emitida por la responsable del proceso, no es necesario remitir soportes para este requerimiento.</p>  | <p>Sin comentarios.</p>   | <p>Sin Observaciones.</p> |



| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO   |   |   |  |                         |
|---|---|---|--|-------------------------|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO  | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO   | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO  | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE  | OBSERVACIONES DE LA OCI |
| 01 de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021.”  | satisfactorias en el marco del acuerdo 617 de 2018.”  |   |  |                         |
| <b>Requerimiento 14:</b><br><br><i>“Indicar si en la ANI, durante el periodo de tiempo comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021, se ha conformado comisión evaluadora. En caso afirmativo, informar:</i><br><br><i>a. ¿En qué casos se conformó?</i><br><br><i>b. ¿En qué momento del proceso de la Evaluación de Desempeño Laboral se conformó?”</i>  | <b>Respuesta 14:</b><br><br><i>“En el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021 no se han conformado comisión evaluadora.”</i>  | Teniendo en cuenta la respuesta emitida por la responsable del proceso, no es necesario remitir soportes para este requerimiento.   | Sin comentarios.   | Sin Observaciones.      |
| <b>Requerimiento 15:</b><br><br><i>“En el periodo comprendido entre el 01/01/2020 y el 30/04/2021 el G.I.T. de Talento Humano cómo realizó al interior de la Entidad la divulgación de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera y en periodo de prueba, para lo cual solicitamos que nos adjunte los soportes en los que se evidencie su divulgación en la carpeta denominada Punto 15”</i> | <b>Respuesta 15:</b><br><br><i>“Durante el periodo comprendido entre el 01/01/2020 y el 30/04/2020 a los servidores públicos de carrera administrativa se les remitió por correo electrónico adicionalmente al envió del correo relacionado con los seguimientos al proceso de evaluación, se les compartía las cartillas de Evaluación del Desempeño Laboral y tutoriales del proceso de evaluación dispuestos por la CNSC para facilitar el proceso de evaluación de los Servidores de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción.</i><br><br><i>Cabe resaltar que las Cartillas de Evaluación de desempeño son un instrumento didáctico diseñado por la CNSC para adelantar la divulgación del</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cronograma de actividades plan institucional de capacitación de la vigencia 2019 en formato Excel<sup>22</sup>.</li> <li>- Correo electrónico de Talento Humano del 30/07/2020 dirigido a funcionario público de la Entidad,<sup>23</sup> cuyo asunto es <i>Evaluación del Desempeño Primer Semestre</i>, en el que se recuerda sobre la evaluación parcial del primer semestre y se incluyen las cartillas guías EDL.</li> <li>- Cartilla de Evaluación del Desempeño Laboral – Evaluadores.</li> <li>- Cartilla de Evaluación del Desempeño Laboral – Evaluados</li> <li>- Cartilla de Evaluación del Desempeño Laboral</li> </ul> | - De acuerdo con la respuesta y los soportes remitidos por parte del G.I.T. de Talento Humano, se evidencia la divulgación realizada de las disposiciones legales y reglamentarias para el periodo señalado en el alcance. | Sin Observaciones.      |

<sup>22</sup> El soporte fue cargado en la carpeta compartida en One Drive para este numeral, denominada “Punto 15” el 17 de mayo de 2021, cuando la fecha límite para dicho cargue fue el 14 de mayo de 2021.

<sup>23</sup> El nombre del funcionario se encuentra en los papeles de trabajo del seguimiento.

| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO   |  |  |  |                           |
|---|--|--|--|---------------------------|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO  | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO  | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO   | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE  | OBSERVACIONES DE LA OCI   |
|   | <p><i>proceso de evaluación en el marco del Acuerdo 617 de 2018.</i></p> <p><i>Adicionalmente se informa que durante la vigencia 2019, una vez se implementó el Aplicativo EDL-APP en la entidad, para llevar a cabo el proceso de evaluación, se realizó la capacitación tanto del acuerdo 617 de 2018, como del uso del aplicativo tanto a los servidores públicos evaluados como a evaluadores”.</i></p>  | <p>- Correo electrónico de Talento Humano dirigido a ANI del 6/02/2019 cuyo asunto es <i>Invitación capacitación Evaluación del Desempeño</i>, mediante el cual se invita a los funcionarios a charla dictada por la CNSC sobre el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para funcionarios públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba el 11/02/2019.</p> |  |                           |
| <p><b>Requerimiento 16:</b></p> <p><i>“Indicar y soportar para el periodo comprendido entre el 01/01/2020 y el 30/04/2021 si se tuvo en cuenta en el programa de capacitación de la Entidad lo relacionado con la Evaluación de Desempeño Laboral al interior de la Entidad, para lo cual solicitamos que nos adjunte los soportes correspondientes al programa de capacitación y las evidencias de las capacitaciones efectuadas en la carpeta denominada Punto 16”.</i></p> <p>La Oficina de Control Interno efectuó alcance a esta solicitud mediante correo electrónico del 21 de mayo de 2021 con el fin de que el G.I.T. de Talento Humano aclarara, complementara y adjuntara los soportes respectivos, en los siguientes términos:</p> <p><i>“De acuerdo con lo conversado, respecto de la respuesta emitida a la</i></p> | <p><b>Respuesta 16:</b></p> <p><i>“En el periodo comprendido entre el 01/01/2020 y el 30/04/2021 no se incluyó en el cronograma de actividades del Plan de Capacitación, temas relacionados con la Evaluación del Desempeño Laboral al interior de la entidad, dado que no fue identificada dentro del diagnóstico de necesidades.</i></p> <p><i>Sin embargo los temas relacionados con evaluación del desempeño, se socializan en el Manual de Inducción código GETH-M-001 el cual está en el SIG y para los servidores nuevos en el curso de Inducción que se encuentra en la Plataforma de UNIANI.</i></p> <p><i>Adicionalmente se informa que durante la vigencia 2019, una vez se implementó el Aplicativo EDL-APP en la entidad, para llevar a cabo el proceso de evaluación, se realizó la capacitación del acuerdo 617 de 2018, como del uso del aplicativo tanto para los servidores públicos evaluados como a evaluadores.”</i></p> <p><b>Mediante correo electrónico del 21 de mayo de 2021 el G.I.T. de Talento Humano emitió la siguiente aclaración a la Oficina de Control Interno:</b></p> | <p>- Manual de inducción con código GETH-M-001 del 17/07/2020.</p>   | <p>La Oficina de Control Interno, teniendo en cuenta lo establecido en (i) el Anexo Técnico del Acuerdo 617 de 2018, respecto de las obligaciones establecidas para el Jefe de la de Unidad de Personal o quien haga sus veces, <sup>24</sup>y (ii) la respuesta y soportes remitidos por el G.I.T. de Talento Humano, en el marco de la verificación no observó circunstancias que ameritaran algún comentario.</p> | <p>Sin Observaciones.</p> |

<sup>24</sup> “Diseñar y administrar el programa de capacitación en materia de Evaluación del Desempeño Laboral”

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</b><br><b>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE</b><br><b>LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020</b><br><b>EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL</b><br><b>SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN</b><br><b>DEL DESEMPEÑO LABORAL</b> |  <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;">       El futuro es de todos     </div> <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; margin-left: 10px;">       Gobierno de Colombia     </div> |
|---|--|---|

| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO   |   |  |   |                         |
|---|---|--|---|-------------------------|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO  | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO   | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE | OBSERVACIONES DE LA OCI |
| <p>pregunta realizada en pasados días por la OCI, en el marco del seguimiento, “Indicar y soportar para el periodo comprendido entre el 01/01/2020 y el 30/04/2021 si se tuvo en cuenta en el programa de capacitación de la Entidad lo relacionado con la Evaluación de Desempeño Laboral al interior de la Entidad, para lo cual solicitamos que nos adjunte los soportes correspondientes al programa de capacitación y las evidencias de las capacitaciones efectuadas”</p> | <p><i>“Aclaración:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En el año 2019, cuando entró en vigor el acuerdo 617 de 2018 y el aplicativo EDL-APP para la realización de las evaluaciones, el GIT de Talento adelantó la capacitación tanto a los servidores públicos de carrera como a los evaluadores, para que se logrará llevar a cabo el proceso de evaluación 2019-2020.</li> <li>2. Para formular el Plan institucional de Capacitación, se lleva a cabo un ejercicio de diagnóstico de necesidades mediante una encuesta que es aplicada a todos los servidores públicos de todos los niveles de la organización. De acuerdo con los resultados del diagnóstico de identifican los temas que van a ser tenidos en cuenta para la programación de las capacitaciones de la vigencia. Teniendo en cuenta que el tema de “Evaluación del desempeño Laboral” no figuró dentro de los resultados del diagnóstico, este tema no se incluyó en el cronograma de capacitación para la vigencia 2020.</li> <li>3. Sin embargo, los temas relacionados con la evaluación del desempleo se socializan en:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. En el Manual de Inducción código GETH-M-001 el cual se encuentra publicado en el Sistema integrado de gestión.</li> <li>b. En el curso de Inducción que se encuentra en la Plataforma de UNIANI</li> <li>c. Mediante correo electrónico, se les socializa a los servidores públicos que les aplica el acuerdo 617 de 2018, las Cartillas de Evaluación de desempeño, que son un instrumento didáctico diseñado por la CNSC para adelantar la divulgación del proceso de evaluación</li> </ol> </li> </ol> <p><i>Para finalizar es importante aclarar que las mesas de trabajo que les comenté telefónicamente están relacionadas con</i></p> |  |   |                         |

| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO  | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO  | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO   | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE | OBSERVACIONES DE LA OCI  |
|   | <i>capacitación para evaluación de provisionales.”</i>   |  |   |  |
| <b>Requerimiento 17:</b><br><br><i>“Indicar y soportar para el periodo comprendido entre el 01/01/2020 y el 30/04/2021 cómo el G.I.T. de Talento Humano tiene en cuenta los resultados la Evaluación de Desempeño Laboral para establecer los planes de: Estímulos, Capacitación y Bienestar al interior de la Entidad, para lo cual solicitamos que nos adjunte los soportes correspondientes al programa de capacitación y las evidencias de las capacitaciones efectuadas en la carpeta denominada Punto 17”</i> | <b>Respuesta 17:</b><br><br><i>“El GIT de Talento Humano tiene en cuenta la Evaluación del Desempeño así:</i><br><br><b>-En el Plan de Bienestar e Incentivos:</b> <i>Se tiene en cuenta como requisito para participar de los incentivos institucionales y como criterio de desempate en el proceso de selección de Teletrabajadores.</i><br><br><b>-Plan institucional de Capacitación:</b> <i>En el PIC 2021 se cuentan con recursos para capacitaciones individuales y uno de los requisitos para acceder a este beneficio es acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año.</i><br><br><i>(Evidencia – Plan de Bienestar, Plan General Proyecto Teletrabajo, Documento “Acceso recursos para tomar Capacitaciones)”</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Bienestar e Incentivos Talento Humano 2021.</li> <li>- Plan Institucional de Capacitación 2021</li> <li>- Plan General del Proyecto Prueba Piloto de Teletrabajo 2020.</li> </ul> | Sin comentarios.                                      | Sin Observaciones.   |
| <b>Requerimiento 18:</b><br><br><i>“Informar si en la Entidad actualmente se está desarrollando un sistema de evaluación del desempeño laboral diferente al adoptado de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Por favor cargar soportes en la carpeta denominada Punto 18”</i>   | <b>Respuesta 18:</b><br><br><i>“La entidad actualmente no está desarrollando un sistema de evaluación propio para evaluar a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.”</i>   | Teniendo en cuenta la respuesta emitida por la responsable del proceso, no es necesario remitir soportes para este requerimiento.  | Sin comentarios                                       | Sin observaciones  |
| <b>Requerimiento 19:</b><br><br><i>“Informar si la Entidad mide el impacto positivo o negativo en el logro de las metas</i>   | <i>Respuesta 19:<sup>25</sup></i>  | En etapa de socialización del informe preliminar, el G.I.T. de Talento Humano mediante correo  | Sin comentarios                                       | Sin observaciones, con base en lo señalado y remitido por el G.I.T. de Talento Humano en |

<sup>25</sup> Respuesta emitida inicialmente por parte del G.I.T. de Talento Humano el 19 de mayo de 2021.



| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO                           |   |  |   |   |
|---|---|--|---|---|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO  | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO   | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO   | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE | OBSERVACIONES DE LA OCI   |
| <i>institucionales en el proceso de la Evaluación del Desempeño Laboral. Por favor cargar soportes en la carpeta denominada Punto 19”</i> | <p><i>“La entidad no mide el impacto del proceso de evaluación en el logro de las metas institucionales.”</i></p> <p>En etapa de socialización del informe preliminar, el G.I.T. de Talento Humano mediante correo electrónico del 28 de mayo de 2021 manifestó al respecto <sup>26</sup>:</p> <p><i>“El Artículo 1°. del acuerdo 617 de 2018, indica lo siguiente: FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Es 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.</i></p> <p><i>A su vez, el artículo 2.2.8.1.3 del decreto 1083 de 2015, Parámetros de la evaluación del desempeño laboral. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados</i></p> | electrónico del 28 de mayo de 2021 remitió en documento adjunto la <i>Metodología de Medición del Desempeño de Entidades Públicas – Versión 1</i> , emitida en abril de 2018 por el Departamento Administrativo de la Función Pública. |   | etapa de socialización del informe preliminar.<br><br>Aunado a lo anterior se precisa que la Oficina de Control Interno realiza evaluación de la gestión por dependencias al iniciar el año, respecto a los logros de las metas de la vigencia anterior y consigna los resultados en el instrumento sugerido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin que los resultados allí consignados se tengan en cuenta en las evaluaciones de desempeño. <sup>27</sup> |

<sup>26</sup> Respuesta de precisión remitida por parte del G.I.T. de Talento Humano mediante correo electrónico del 28 de mayo de 2021, en respuesta al informe preliminar socializado.

<sup>27</sup> De acuerdo con lo establecido en el Numeral II del anexo técnico del Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC, que a la letra dice:



*“Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces. Dar a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias del año inmediatamente anterior, para que se tenga como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente período de evaluación.”*

Como se menciona, se tendrá como un criterio en la concertación de compromisos, primera fase del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.



|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</b><br><b>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE</b><br><b>LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020</b><br><b>EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL</b><br><b>SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN</b><br><b>DEL DESEMPEÑO LABORAL</b> |  <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;">       El futuro es de todos     </div> <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; margin-left: 10px;">       Gobierno de Colombia     </div> |
|---|--|---|

| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO |   |  |   |                         |
|---|---|--|---|-------------------------|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO  | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO   | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE | OBSERVACIONES DE LA OCI |
|   | <p><i>dentro de la cultura y los valores institucionales.</i></p> <p><i>Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional. (Subrayado fuera de texto).</i></p> <p><i>En el mismo sentido, el Decreto 1499 de 2017 establece lo siguiente: ARTÍCULO 2.2.22.3.10. MEDICIÓN DE LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL. La recolección de información necesaria para dicha medición se hará a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión - FURAG. La medición de la gestión y desempeño institucional se hará a través del índice, las metodologías o herramientas definidas por la Función Pública, sin perjuicio de otras mediciones que en la materia efectúen las entidades del Gobierno.</i></p> <p><i>El Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con el Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, establecerá la metodología, la periodicidad y demás condiciones necesarias para la aplicación del citado formulario o de otros esquemas de medición que se diseñen. La primera medición de FURAG está orientada a determinar la Línea Base como punto de partida para que cada entidad avance en la implementación y desarrollo del MIPG. (Subrayado fuera del texto) (sic)</i></p> <p><i>En este orden de ideas, queremos hacer claridad que las normas citadas nos permiten dilucidar que la evaluación de cada servidor público contribuye positiva o negativamente en el logro de los objetivos de la entidad en la medida que este cumpla o desarrolle los compromisos que se adquieren; teniendo en cuenta que estos se construyen a partir de las metas institucionales para cada vigencia, no queriendo decir que se deba medir el desempeño institucional</i></p> |  |   |                         |





|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</b><br><b>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE</b><br><b>LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020</b><br><b>EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL</b><br><b>SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN</b><br><b>DEL DESEMPEÑO LABORAL</b> |  <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;">       El futuro es de todos     </div> <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; margin-left: 10px;">       Gobierno de Colombia     </div> |
|---|--|---|

| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO |   |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO  | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO   | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO                                    | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE | OBSERVACIONES DE LA OCI                                  |
|   | <p><i>con base en los resultados de la evaluación del desempeño; toda vez que la medición del desempeño institucional se realiza con los instrumentos y la Metodología de medición del Desempeño de las Entidades Públicas propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, es decir con el FURAG.</i></p> <p><i>Adicionalmente, queremos resaltar que la medición del desempeño institucional es realizada por el Grupo Interno de Trabajo de Planeación, con el diligenciamiento del FURAG, de conformidad con las funciones asignadas a través de la Resolución 295 de 2020.”</i></p> <p><i>En relación el segundo punto, el acuerdo 565 de 2016, incluía en la evaluación del desempeño un peso porcentual del 10% correspondiente a la evaluación de gestión por Áreas o Dependencias que realiza la oficina de control interno, este criterio fue modificado por el acuerdo 617 de 2018.</i></p> <p><i>En este sentido, el acuerdo 617 de 21018 establece, “la Oficina de Control Interno debe “Dar a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias, del año inmediatamente anterior, para que se tenga en cuenta como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente período de evaluación.</i></p> <p><i>En este orden de ideas, los resultados de la evaluación de la gestión por dependencias ya no son tenidos en cuenta como resultado de las evaluaciones del desempeño, si no como uno de los criterios a ser tenidos en cuenta para las concertaciones de compromisos que se suscriben para cada nueva vigencia.”</i></p> |   |   |  |
| <b>Requerimiento 20:</b><br><i>“Cómo la Entidad a través de la Evaluación del Desempeño</i>                     | <b>Respuesta 20:</b>  | En etapa de socialización del informe preliminar, el G.I.T. de Talento Humano mediante correo | Sin Comentarios                                       | Sin observaciones, con base en lo señalado por el G.I.T. |



|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</b><br><b>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE</b><br><b>LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020</b><br><b>EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL</b><br><b>SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN</b><br><b>DEL DESEMPEÑO LABORAL</b> |  <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;">       El futuro es de todos     </div> <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; margin-left: 10px;">       Gobierno de Colombia     </div> |
|---|--|---|

| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO |  |  |   |   |
|---|--|--|---|---|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO  | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO  | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO   | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE | OBSERVACIONES DE LA OCI   |
| <i>individual mide el desempeño institucional. Por favor cargar soportes en la carpeta denominada Punto 20"</i> | <p><i>“La entidad no mide el desempeño institucional con base en la evaluación del desempeño.”</i></p> <p>En etapa de socialización del informe preliminar, el G.I.T. de Talento Humano mediante correo electrónico del 28 de mayo de 2021 manifestó al respecto <sup>28</sup>:</p> <p><i>“El Artículo 1°. del acuerdo 617 de 2018, indica lo siguiente: FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Es 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.</i></p> <p><i>A su vez, el artículo 2.2.8.1.3 del decreto 1083 de 2015, Parámetros de la evaluación del desempeño laboral. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.</i></p> <p><i>Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional. (Subrayado fuera de texto).</i></p> | electrónico del 28 de mayo de 2021 remitió en documento adjunto la Metodología de Medición del Desempeño de Entidades Públicas – Versión 1, emitida en abril de 2018 por el Departamento Administrativo de la Función Pública. |   | de Talento Humano en etapa de socialización del informe preliminar. |



<sup>28</sup> Respuesta de precisión remitida por parte del G.I.T. de Talento Humano mediante correo electrónico del 28 de mayo de 2021, en respuesta al informe preliminar socializado.

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</b><br><b>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE</b><br><b>LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020</b><br><b>EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL</b><br><b>SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN</b><br><b>DEL DESEMPEÑO LABORAL</b> |  <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;">       El futuro es de todos     </div> <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; margin-left: 10px;">       Gobierno de Colombia     </div> |
|---|--|---|

| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO |  |  |   |                         |
|---|--|--|---|-------------------------|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO  | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO  | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE | OBSERVACIONES DE LA OCI |
|   | <p><i>En el mismo sentido, el Decreto 1499 de 2017 establece lo siguiente: ARTÍCULO 2.2.22.3.10. MEDICIÓN DE LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL. La recolección de información necesaria para dicha medición se hará a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión - FURAG. La medición de la gestión y desempeño institucional se hará a través del índice, las metodologías o herramientas definidas por la Función Pública, sin perjuicio de otras mediciones que en la materia efectúen las entidades del Gobierno.</i></p> <p><i>El Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con el Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, establecerá la metodología, la periodicidad y demás condiciones necesarias para la aplicación del citado formulario o de otros esquemas de medición que se diseñen. La primera medición de FURAG está orientada a determinar la Línea Base como punto de partida para que cada entidad avance en la implementación y desarrollo del MIPG. (Subrayado fuera del texto) (sic)</i></p> <p><i>En este orden de ideas, queremos hacer claridad que las normas citadas nos permiten dilucidar que la evaluación de cada servidor público contribuye positiva o negativamente en el logro de los objetivos de la entidad en la medida que este cumpla o desarrolle los compromisos que se adquieren; teniendo en cuenta que estos se construyen a partir de las metas institucionales para cada vigencia, no queriendo decir que se deba medir el desempeño institucional con base en los resultados de la evaluación del desempeño; toda vez que la medición del desempeño institucional se realiza con los instrumentos y la Metodología de medición del Desempeño de las Entidades Públicas propuesto por</i></p> |  |   |                         |

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</b><br><b>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE</b><br><b>LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020</b><br><b>EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL</b><br><b>SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN</b><br><b>DEL DESEMPEÑO LABORAL</b> |  <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;"> <b>El futuro es de todos</b> </div> <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; margin-left: 10px;">       Gobierno de Colombia     </div> |
|---|--|--|

| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO  |   |  |   |                         |
|--|---|--|---|-------------------------|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO   | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO   | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO                                     | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE   | OBSERVACIONES DE LA OCI |
|  | <p><i>el Departamento Administrativo de la Función Pública, es decir con el FURAG.</i></p> <p><i>Adicionalmente, queremos resaltar que la medición del desempeño institucional es realizada por el Grupo Interno de Trabajo de Planeación, con el diligenciamiento del FURAG, de conformidad con las funciones asignadas a través de la Resolución 295 de 2020.”</i></p> <p><i>En relación el segundo punto, el acuerdo 565 de 2016, incluía en la evaluación del desempeño un peso porcentual del 10% correspondiente a la evaluación de gestión por Áreas o Dependencias que realiza la oficina de control interno, este criterio fue modificado por el acuerdo 617 de 2018.</i></p> <p><i>En este sentido, el acuerdo 617 de 2018 establece, “la Oficina de Control Interno debe “Dar a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias, del año inmediatamente anterior, para que se tenga en cuenta como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente período de evaluación.</i></p> <p><i>En este orden de ideas, los resultados de la evaluación de la gestión por dependencias ya no son tenidos en cuenta como resultado de las evaluaciones del desempeño, si no como uno de los criterios a ser tenidos en cuenta para las concertaciones de compromisos que se suscriben para cada nueva vigencia.”</i></p> |  |   |                         |
| <b>Requerimiento 21:</b><br><br><i>“Indicar cómo se surten las comunicaciones y notificaciones generadas en las Evaluaciones del Desempeño Laboral para los funcionarios públicos de</i> | <b>Respuesta 21:</b><br><br><i>“De acuerdo con el instructivo de Calificación Definitiva (página 8), dispuesto por la CNSC, la notificación se realiza en el aplicativo EDL-APP.”</i>   | Instructiva calificación definitiva – Rol Evaluador de la Comisión Nacional del Servicio Civil | Una vez verificado el documento soporte remitido por el G.I.T. de Talento Humano se verificó lo relacionado con las comunicaciones y notificaciones generadas para la calificación definitiva de las Evaluaciones del Desempeño Laboral a los | Sin observación.        |

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</b><br><b>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020 EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</b> |  <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;"> <b>El futuro es de todos</b> </div> <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; margin-left: 10px;">       Gobierno de Colombia     </div> |
|---|--|--|

| SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y RESPUESTAS POR PARTE DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO |   |  |   |                         |
|---|---|--|---|-------------------------|
| REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO  | RESPUESTA DEL G.I.T. DE TALENTO HUMANO A REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO | DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR EL G.I.T. DE TALENTO HUMANO | VERIFICACIÓN OCI DE LA RESPUESTA Y DOCUMENTOS SOPORTE | OBSERVACIONES DE LA OCI |
| <i>carrera administrativa al interior de la Entidad.”</i>   |   |  | funcionarios públicos de carrera administrativa.      |                         |

#### ❖ RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LA MUESTRA DEL SEGUIMIENTO<sup>29</sup>:

La Oficina de Control Interno, en el marco de la ejecución del seguimiento, analizó 13 evaluaciones del desempeño laborales de funcionarios públicos de carrera administrativa de la Entidad (periodos: 1 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020 – 6 evaluaciones del desempeño laboral- y del 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021 – 7 evaluaciones del desempeño laboral-), de las cuales se observaron inconsistencias que se vincularán a la constitución de No conformidades y se evidenciaron circunstancias que serán objeto de recomendaciones en este informe. A continuación, se ilustra sobre lo evidenciado en la verificación así:

- De acuerdo con lo señalado en mesa de trabajo del 10 de mayo de 2021, en el marco de la ejecución del seguimiento, el responsable del proceso indicó que cuenta con una base de datos en Excel denominada *listados de seguimiento*, la cual corresponde a uno de los controles que permiten realizar seguimiento y consolidar los aspectos generales del proceso de evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad; No obstante, al analizar dicho control comparando los soportes remitidos de la muestra del seguimiento, se observaron las siguientes circunstancias:
  - a. En la base de seguimiento se observó que respecto de las fases de la Evaluación del Desempeño Laboral solo se enuncia lo relacionado con la siguiente información:
    - Concertación
    - Primer Seguimiento
    - Segundo Seguimiento
    - Resultado Final

<sup>29</sup> Sobre el particular es importante precisar que fueron analizados los argumentos y/o documentos allegados por el GIT de Talento Humano y evaluadores, en etapa de socialización del informe preliminar, resultado que fue socializado vía correo electrónico el 3 de junio de 2021 a la líder del proceso, las conclusiones después del análisis debidamente soportado se evidencian en el presente informe final.

- Nivel Evaluación

No obstante lo anterior, al revisar los soportes remitidos por el responsable del proceso, se observaron para los siguientes funcionarios la realización de evaluaciones parciales eventuales<sup>30</sup>, las cuales no se registraron en la base de datos denominada *listados de seguimientos* (control el G.I.T. de Talento Humano):

- ✓ **Funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina<sup>31</sup> en xxxxxxx264.**

Se observaron 2 Evaluaciones Parciales Eventuales de fecha 18/02/2020 (periodo de evaluación del 01/08/2019 al 13/01/2020) y de fecha 21/02/2020 (periodo de evaluación del 14/01/2020 al 31/01/2020), las cuales, al ser consultadas en la base de datos-punto de control del seguimiento que realiza el G.I.T. de Talento Humano, no se encuentran registradas dada la importancia para el seguimiento de los resultados de la evaluación parcial del primero y del segundo semestre del periodo anual de evaluación.



- ✓ **Funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxx593.**

Se observaron 2 Evaluaciones Parciales Eventuales de fecha 20/05/2020 (periodo de evaluación del 01/02/2020 al 31/03/2020) y de fecha 25/08/2020 (periodo de evaluación 01/04/2020 al 31/07/2020), las cuales al ser consultadas en la base de datos no se encuentran registradas.

Expuesto lo anterior se recomienda complementar la base de datos con la información que permita registrar aspectos relevantes de las diferentes fases de la Evaluación del Desempeño Laboral, tales como:

<sup>30</sup> Art. 5 del Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC.

<sup>31</sup> Para efectos del presente informe, en virtud del principio de confidencialidad establecido en la Ley 1581 de 2012 y con el fin de proteger los datos personales de los titulares, en calidad de funcionarios públicos tomados en la muestra del seguimiento, se enunciarán los últimos dígitos del documento de identificación.

|   |   |   |
|---|---|---|
|  | <p><b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</b></p> <p><b>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE<br/>LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020<br/>EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL<br/>SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN<br/>DEL DESEMPEÑO LABORAL</b></p> |  <p><b>El futuro<br/>es de todos</b></p> <p>Gobierno<br/>de Colombia</p> |
|---|---|---|

- Fase de seguimiento<sup>32</sup>
- Fase de Evaluaciones parciales semestrales y/o
- Fase de evaluaciones parciales eventuales
- Fechas de emisión de las diferentes fases del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral
- Evaluador responsable de la evaluación.
- Si se comunicó o notificó o socializó el resultado de las diferentes fases de la Evaluación del Desempeño Laboral al evaluado (aspecto de verificación y/o seguimiento de la Entidad).



Por lo que, teniendo en cuenta lo expuesto, se sugiere fortalecer el control de la base de datos con el fin de que se establezca un adecuado seguimiento en las diferentes fases del proceso de la Evaluación del Desempeño Laboral, lo cual permitirá a la Entidad establecer información macro para la adopción y toma de decisiones respecto de esta materia.

- Se evidenciaron algunas circunstancias a cargo de los responsables del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral (evaluadores), las cuales se compilan por periodo de evaluación y se enuncian a continuación<sup>33</sup>:

<sup>32</sup> Aunque si bien es cierto que en la base de datos se relaciona la información sobre primer y segundo seguimiento, una vez consultados y verificados los documentos remitidos respecto de la muestra del seguimiento normativo se pudo constatar que esta información obedece a lo relacionado con las evaluaciones parciales semestrales, fase diferente a la de seguimiento enunciada en el Acuerdo 617 de 2018.

<sup>33</sup> En etapa de la socialización del informe preliminar del seguimiento, el G.I.T. de Talento Humano manifestó, entre otros aspectos, que se presentaron dificultades para todos los actores del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, teniendo en cuenta i) el cambio metodológico asociado con la Evaluación del Desempeño Laboral, a causa del cambio normativo sobre la materia, en el que uno se centraba en el diligenciamiento de formatos (periodo 2019-2020) y el otro en la implementación del uso de las tecnologías de la información (2020-2021) y ii) el inicio del aislamiento generado a causa de la pandemia del Covid – 19 para el proceso de revisión de los formatos del proceso y consolidación de la documentación y todos los soportes de las diferentes etapas del Proceso de Evaluación del Desempeño, los cuales se encontraban en la Entidad y la mayoría de los servidores públicos con derechos de carrera pertenecen a la población de alto riesgo por edad y comorbilidades. Adicionalmente, manifiesta el G.I.T. de Talento Humano que, a pesar de las circunstancias manifestadas, han “realizado un gran esfuerzo por llevar a buen término todo lo relacionado con el proceso de evaluación.”



|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</b><br><b>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE</b><br><b>LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020</b><br><b>EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL</b><br><b>SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN</b><br><b>DEL DESEMPEÑO LABORAL</b> |  <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;"> <b>El futuro es de todos</b> </div> <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; margin-left: 10px;">       Gobierno de Colombia     </div> |
|---|--|--|

## PERIODO DE EVALUACIÓN COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2020 AL 31 DE ENERO DE 2021

1. Se observó<sup>34</sup> respecto de la concertación de compromisos funcionales y comportamentales del periodo anual del funcionario cuyo número de identificación termina en xxxxx593 que ésta se realizó de manera extemporánea, por parte del evaluador – Gerente de Proyectos del GIT de Planeación – toda vez que ésta fue suscrita el día 28 de febrero de 2020 y, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo 617 de 2018, <sup>35</sup>ésta debió realizarse a más tardar el día 21 de febrero de 2020.
  
2. Se observó extemporaneidad en la notificación de la calificación definitiva realizada por el evaluador, evidenciado para el siguiente servidor público de carrera administrativa, en concordancia con lo establecido en el Art. 34 de la Ley 760 de 2005<sup>36</sup>:

<sup>34</sup> De acuerdo con las evidencias remitidas por el GIT de Talento Humano respecto de los soportes de la Evaluación de Desempeño del funcionario.



<sup>35</sup> **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. Durante esta primera fase se pueden presentar situaciones especiales, tales como:

**Ausencia de concertación.** Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado.

Lo anterior se comunicará al evaluado quien podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

**Omisión del evaluador.** De no ser posible la concertación de los compromisos por omisión del evaluador, el evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, le remitirá una propuesta de compromisos, respecto de la cual el evaluador hará observaciones y le presentará una propuesta ajustada. De no existir consenso, el evaluador procederá a fijarlos y el evaluado podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

<sup>36</sup> Art. 34. La calificación definitiva anual o la extraordinaria se notificará personalmente dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzca.

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</b><br><b>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020 EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</b> |  <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;">El futuro es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; margin-left: 10px;">Gobierno de Colombia</span> |
|---|--|---|

| FUNCIONARIO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA                           | EVALUADOR <sup>37</sup>  | FECHA DE CALIFICACIÓN DEFINITIVA<br>(Soportes remitido por el G.I.T. de Talento Humano) | FECHA DE NOTIFICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA<br>(Soportes remitido por el G.I.T. de Talento Humano) | FECHA EN LA QUE SE DEBIÓ SURTIR NOTIFICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA<br>(De conformidad con lo establecido en el Art. 34 de Ley 760 de 2005). | TÉRMINO DE EXTEMPORANEIDAD EN LA NOTIFICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA |
|---|--|---|--|---|---|
| Funcionario Público cuyo documento de identificación termina en xxxx198 | Gerente de Proyectos o Funcional GIT Proyectos Carreteros, Estrategia Contractual, Permisos y Modificaciones Gestión Contractual 1 | 01/02/2021  | 22/02/2021 <sup>38</sup>   | 03/02/2021  | 13 días hábiles.  |



Circunstancias anteriores de las cuales se recomienda a los evaluadores dar cumplimiento con los lineamientos y/o términos establecidos en materia de Evaluación del Desempeño Laboral indicados en el Acuerdo No. 617 de 2018 y Anexo Técnico con el fin de generar la mitigación de la ocurrencia de las anteriores situaciones evidenciadas durante el ejercicio de verificación.

## 5. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y/O NO CONFORMIDADES

De manera general y una vez expuesto el análisis realizado en el marco del objetivo del presente seguimiento, se evidenciaron aspectos que ameritan el planteamiento de No conformidades y se identificaron algunas situaciones que se plantearán como recomendaciones, las cuales se precisa que tienen como único fin la mejora continua de la gestión.

<sup>37</sup> Evaluador de acuerdo con los soportes remitidos por el GIT de Talento Humano en la ejecución del seguimiento.

<sup>38</sup> Una vez analizada la respuesta y el nuevo soporte remitido por parte del evaluado al G.I.T. de Talento Humano, mediante correo electrónico del 28 de mayo de 2021 (pantallazo de correo electrónico remitido por el evaluador al cual es muy difícil su lectura, sin embargo, se observa que la fecha es del viernes 28 mayo de 2021) en el que se manifiesta: “el presente es para informarle la razón de la diferencia de tiempo en la notificación, la evaluación sí se realizó el día 1 de febrero y se puso en consideración del evaluado, siendo la fecha máxima el 19 de febrero para la entrega de evaluaciones día que se presentó problemas con mi acceso por lo tanto se modificó el día hábil 22 de febrero día que se pudo acceder al sistema”. La Oficina de Control Interno concluye que no se remitieron, en la etapa de la socialización del informe de seguimiento normativo, evidencias adicionales que soporten la temporalidad de la notificación y/o soportes que respalden lo señalado en el correo remitido por el evaluador al G.I.T. de Talento Humano. Motivo por el cual se confirma la no conformidad con el fin de que se establezcan las acciones de mejora correspondientes que contrarresten la causa raíz de esta circunstancia.

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</b><br><b>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE</b><br><b>LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020</b><br><b>EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL</b><br><b>SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN</b><br><b>DEL DESEMPEÑO LABORAL</b> |  <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;">       El futuro es de todos     </div> <div style="display: inline-block; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; margin-left: 10px;">       Gobierno de Colombia     </div> |
|---|--|---|

## NO CONFORMIDADES<sup>39</sup>:

### 1. EXTEMPORANEIDAD DE LA CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES:

Para el periodo de evaluación comprendido entre el 01 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, se observó <sup>40</sup>respecto de la concertación de compromisos funcionales y comportamentales del periodo anual del funcionario cuyo número de identificación termina en xxxxx593 que ésta se realizó por parte del evaluador **-Gerente de Proyectos del GIT de Planeación-** de manera extemporánea, como se ilustró en el contenido del informe, incumpliendo lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo 617 de 2018.<sup>41</sup>

No conformidad que se informa al evaluador (Gerente de Proyectos del GIT de Planeación) y al GIT de Talento Humano para que en lo correspondiente de manera conjunta construyan las acciones de mejoramiento (preventivas y/o correctivas) a que haya lugar.

### 2. EXTEMPORANEIDAD EN LA NOTIFICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA

Para el periodo de evaluación comprendido entre el 01 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020 y el periodo de evaluación comprendido entre el 01 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, se observó extemporaneidad en la notificación de la calificación definitiva realizada por el evaluador, respecto de

<sup>39</sup> 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 y en periodo de prueba – 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 final de seguimiento normativo.



<sup>40</sup> De acuerdo con las evidencias remitidas por el GIT de Talento Humano respecto de los soportes de la Evaluación de Desempeño del funcionario.

<sup>41</sup> **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. Durante esta primera fase se pueden presentar situaciones especiales, tales como:

**Ausencia de concertación.** Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado.

Lo anterior se comunicará al evaluado quien podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

**Omisión del evaluador.** De no ser posible la concertación de los compromisos por omisión del evaluador, el evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, le remitirá una propuesta de compromisos, respecto de la cual el evaluador hará observaciones y le presentará una propuesta ajustada. De no existir consenso, el evaluador procederá a fijarlos y el evaluado podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

|   |   |   |
|---|---|---|
|  | <p><b>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</b></p> <p><b>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR 010 DE 2020 EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</b></p> |  <p><b>El futuro es de todos</b></p> <p>Gobierno de Colombia</p> |
|---|---|---|

1 funcionario público de carrera administrativa, señalado en el contenido del cuerpo del informe, incumpliendo con lo establecido en el Art. 34 de la Ley 760 de 2005<sup>42</sup>.



No conformidad que se informa al evaluador (Gerente de Proyectos o Funcional GIT Proyectos Carreteros, Estrategia Contractual, Permisos y Modificaciones Gestión Contractual 1) y al GIT de Talento Humano para que en lo correspondiente de manera conjunta construyan las acciones de mejoramiento (preventivas y/o correctivas) a que haya lugar.

### RECOMENDACIONES

- ✚ Se sugiere al G.I.T. de Talento Humano fortalecer el control de la base de datos con el fin de que se establezca un adecuado seguimiento en las diferentes fases del proceso de la Evaluación del Desempeño Laboral, lo cual permitirá a la Entidad establecer información macro para la adopción y toma de decisiones respecto de esta materia.
- ✚ Se recomienda a los evaluadores dar cumplimiento con los lineamientos y/o términos establecidos en materia de Evaluación del Desempeño Laboral indicados en el Acuerdo No. 617 de 2018 y Anexo Técnico con el fin de generar la mitigación de la ocurrencia de las anteriores situaciones evidenciadas durante el ejercicio de verificación.

---

<sup>42</sup> Art. 34. La calificación definitiva anual o la extraordinaria se notificará personalmente dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzca.

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

**Realizó verificación y elaboró informe:**

(ORIGINAL FIRMADO)

---

**KEIRI YULITH ARAÚJO RODRÍGUEZ**  
Auditora Oficina de Control Interno

**Revisó informe:**

(ORIGINAL FIRMADO)

---

**ANDREA REYES SAAVEDRA**  
Auditora Oficina de Control Interno

**Revisó y aprobó informe:**

(ORIGINAL FIRMADO)

---

**GLORIA MARGOTH CABRERA RUBIO**  
Jefe Oficina de Control Interno