



Para contestar cite:
Radicado ANI No.: 20231020063773
20231020063773
Fecha: 02-05-2023

MEMORANDO

Bogotá D.C.

PARA: Ing. **JONATHAN DAVID BERNAL GONZÁLEZ**
Presidente Agencia Nacional de Infraestructura (E)

Dra. SANDRA PATRICIA PACHÓN BERNAL
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

DE: **GLORIA MARGOTH CABRERA RUBIO**
Jefe 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 y en la Directiva 015 de 2022 emitida por la Procuraduría General de la Nación, en relación con el Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad.

Respetados Doctores,

La Oficina de Control Interno, en el mes de abril de 2023, realizó seguimiento al cumplimiento de lo establecido en el numeral 2 de la Circular Externa 010 de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y en la Circular 015 de 2022, emitida por la Procuraduría General de la Nación, en relación con el Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba en la Entidad.

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

Cordialmente,

GLORIA MARGOTH CABRERA RUBIO
Jefe Oficina de Control Interno

Anexos: Informe de Seguimiento EDL

cc: 1) GUSTAVO ADOLFO SALAZAR HERRAN (VICE) Vicepresidencia de Gestion Corporativa 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:





MINISTERIO DE TRANSPORTE

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

Para contestar cite:
Radicado ANI No.: **20231020063773**
20231020063773
Fecha: **02-05-2023**

MEMORANDO

Nro Borrador: 20231020024915
GADF-F-010

Documento firmado digitalmente





INFORME DE SEGUIMIENTO



AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y A LA DIRECTIVA 015 DE 2022 DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD

2023

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	4
2. ALCANCE.....	4
3. MARCO NORMATIVO.....	4
4. DESARROLLO DEL INFORME.....	6
4.1. ANTECEDENTES.....	7
4.2. MUESTRA DEL SEGUIMIENTO.....	8
4.3. VERIFICACIÓN DE LA MUESTRA DEL SEGUIMIENTO.....	10
4.3.1. Controles establecidos por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano para el seguimiento adelantado al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad para los funcionarios públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.....	11
4.3.2. FASES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA.....	24
4.3.2.1. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES.....	24
4.3.2.2. EVALUACIÓN PARCIAL DEL PRIMER SEMESTRE.....	28
4.3.2.3. EVALUACIÓN PARCIAL DEL SEGUNDO SEMESTRE.....	31
4.3.2.4. EVALUACIONES PARCIALES EVENTUALES.....	34
4.3.2.5. CALIFICACIÓN DEFINITIVA.....	35
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	36
5.1. Conclusiones.....	36
5.2. Recomendaciones.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Muestra seleccionada funcionarios en carrera administrativa.....	9
Tabla 2. Muestra seleccionada servidores en Periodo de Prueba.....	10
Tabla 3. Análisis de la información relacionada con los controles implementados por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.....	14



	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p style="text-align: center;">INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

Tabla 4. Verificación de la fase de Concertación de Compromisos Funcionales y Comportamentales..... ¡Error! Marcador no definido.

Tabla 5 Verificación de la fase de Evaluación Parcial del Primer semestre..... 28

Tabla 6. Verificación fase evaluación parcial del segundo semestre. 31

Tabla 7. Verificación de la fase Calificación Definitiva. 35

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Registro del grado de los funcionarios en herramienta de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. 18

Ilustración 2. Registro de la fecha de suscripción de la herramienta de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. 19

Ilustración 3. Calificación registrada para la evaluación parcial del primer semestre en la herramienta de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. 19

Ilustración 4. Evaluación definitiva del primer semestre. 20

Ilustración 5. Calificación Definitiva 21

Ilustración 6. Información de evaluaciones parciales del primer y segundo semestre de la herramienta de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. 21



Ilustración 7. Calificación de la evaluación parcial del segundo semestre de la herramienta de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. 22

Ilustración 8. Falta de reporte de información en las casillas “tipo de evaluación”, “fecha Suscripción” y “calificación” de la Concertación en la herramienta de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. 23

Ilustración 9. Falta de reporte de información en las casillas “fecha Suscripción” correspondiente a la evaluación parcial del segundo semestre en la herramienta de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. 32

Ilustración 10. Falta de reporte de la calificación parcial del segundo semestre en la herramienta de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano 33

Ilustración 11. Soporte del cargue de los documentos remitidos por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano para el funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxxx456. 34

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

1. OBJETIVO.

Evaluar el cumplimiento de lo establecido en el numeral 2 de la Circular 010 del 24 de agosto de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y de la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022, emitida por la Procuraduría General de la Nación, en relación con el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Agencia Nacional de Infraestructura.

2. ALCANCE.



Verificar que las Evaluaciones del Desempeño Laboral en la Agencia Nacional de Infraestructura de los funcionarios públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, se llevan a cabo de forma correcta y dentro de los tiempos señalados en el Acuerdo 617 de 2018 y su anexo técnico, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, tomando para ello una muestra selectiva de las Evaluaciones del Desempeño Laboral realizadas en el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y el 28 de febrero de 2023.

3. MARCO NORMATIVO.

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

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p style="text-align: center;">INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	
--	--	--

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



	<p>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p>MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

- Directiva 015 del 30 de agosto de 2022, cuyo asunto es Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el Estado Colombiano, emitida por la Procuraduría General de la Nación.
- Resolución 269 del 14 de febrero de 2019 Por medio de la cual se adopta el nuevo Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba en la Agencia Nacional de Infraestructura – ANI.
- Resolución 1478 del 7 de octubre de 2019 Por la cual se establece el estatuto de auditoría interna, se adopta el Código de Ética del Auditor en la Agencia Nacional de Infraestructura y se dictan otras disposiciones.
- Demás normas externas e internas concordantes cuya aplicación sean pertinentes para lograr el objetivo del seguimiento.

4. DESARROLLO DEL INFORME.

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento de lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el numeral 2 de la Circular 010 de 2020 y por la Procuraduría General de la Nación en la Directiva 015 de 2022, adelanta seguimiento al cumplimiento normativo relacionado con la gestión de la Entidad respecto del Proceso de Evaluación del Diseño Laboral¹ para los funcionarios públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba en la Entidad. Esta verificación se adelanta para las fases del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral que se encuentran cobijadas dentro del periodo de tiempo establecido como alcance del seguimiento normativo, es decir entre el 1 de febrero de 2022 y el 28 de febrero de 2023.

¹ La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, definió la Evaluación del Desempeño Laboral en la cartilla emitida en diciembre de 2018 como “una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

4.1. ANTECEDENTES.

Durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo al cumplimiento de lo establecido respecto del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, la Oficina de Control Interno adelantó las siguientes actividades:

- a. Comunicación del seguimiento y solicitud de información:** El 23 de marzo de 2023 vía correo electrónico² se informó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano sobre el inicio del seguimiento normativo a lo establecido en la Circular Externa No. 010 de 2020³ y a la Directiva 015 de 2022⁴, en relación con el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral adelantado en la Entidad para los funcionarios públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba vinculados en la Entidad para el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y el 28 de febrero de 2023, definido como alcance del presente seguimiento normativo, para lo cual se solicitó información, así como el cargue de los respectivos soportes documentales en el enlace compartido a través de OneDrive⁵ para tal fin.

Para el cargue de la información requerida, se solicitó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano que se remitiera la información teniendo en cuenta como fecha límite el 30 de marzo de 2023, término que fue tenido en cuenta por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.⁶

- b. Solicitud de precisiones efectuada por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano:** El 23 de marzo de 2023, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano vía correo electrónico solicitó precisión a la Oficina de Control Interno, motivo por el cual a través de la herramienta Microsoft Teams y adicionalmente por correo electrónico del 23 de marzo de 2023 se aclararon las inquietudes formuladas sobre el particular por parte de la Oficina.



² El correo electrónico reposa en los papeles de trabajo del seguimiento normativo.

³ Emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil el 24 de agosto de 2020.

⁴ Emitida por la Procuraduría General de la Nación el 30 de agosto de 2022.

⁵ Indicada en el correo de solicitud de información. La solicitud efectuada por parte de la Oficina de Control Interno se encuentra en los papeles de trabajo del seguimiento normativo.

⁶ Toda vez que, mediante memorando interno radicado bajo No. 20234030048513 del 29 de marzo de 2023, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano emitió respuesta al requerimiento elevado por parte de la Oficina de Control Interno. El documento de respuesta reposa en los papeles de trabajo del seguimiento.

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

- c. **Solicitud de la muestra seleccionada:** El 31 de marzo de 2023 la Oficina de Control Interno, después de analizar la información remitida por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, procedió a efectuar el cálculo de la muestra a tomar para la verificación del cumplimiento normativo y en consecuencia de ello, vía correo electrónico solicitó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano el cargue en OneDrive de los soportes documentales que evidencian cada una de las fases del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba seleccionados, fijando como fecha límite el 5 de abril de 2023, término que fue tenido en cuenta por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano con la recepción de los soportes⁷.

4.2. MUESTRA DEL SEGUIMIENTO.

Durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, mediante memorando interno radicado bajo No. 20234030048513⁸ del 29 de marzo de 2023, respecto de la vinculación de funcionarios públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba⁹ indicó que:

“Actualmente en la Agencia se encuentran vinculados en carrera administrativa sesenta (60) funcionarios públicos.”

Y que,



“Actualmente en la Agencia se encuentran vinculados en periodo de prueba sesenta y cinco (65) funcionarios públicos.”

Por lo tanto, para la selección de la muestra del seguimiento normativo, esta Oficina empleó la aplicación de la herramienta – Técnica de *muestreo aleatorio simple para*

⁷ Mediante correo electrónico del 3 de abril de 2023, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano confirmó que había culminado el cargue documental de los soportes en el enlace compartido a través de OneDrive.

⁸ Mediante el cual el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano emitió respuesta a la solicitud inicial elevada por la Oficina de Control Interno.

⁹ De acuerdo con lo precisado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, en instancia de ejecución del seguimiento normativo, a través de memorando interno No. 20234030048513 del 29 de marzo de 2023, se retiraron en total 3 servidores en periodo de prueba por renuncia debidamente aceptada.

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

estimar la proporción de una población,¹⁰ ofrecida como guía por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

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

- i) Como parámetro: un universo del total de los funcionarios públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, es decir 125 servidores.
- ii) Como valores porcentuales: un 10%, correspondiente al error de la muestra, un 5%, correspondiente a la proporción de éxito y un 83%, correspondiente al nivel de confianza, con lo que se generó como resultado una muestra óptima de 8 funcionarios públicos, de los cuales se seleccionaron de manera aleatoria 4 funcionarios públicos de carrera administrativa y 4 funcionarios públicos en periodo de prueba.

A continuación, se citan la muestra seleccionada para la verificación al cumplimiento normativo adelantado por parte de esta Oficina en el presente seguimiento:

Tabla 1. Muestra seleccionada funcionarios en carrera administrativa

FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA					
No.	Identificación Funcionario ¹¹	Nivel jerárquico	Denominación del empleo	Código // grado	Vicepresidencia
1	xxxxx456	Asesor	Experto	G3 // 08	Ejecutiva
2	xxxxx680	Asesor	Técnico Asistencial	01 // 05	Gestión Corporativa
3	xxxxx513	Asesor	Experto	G2 // 09	Gestión Corporativa
4	xxxxx720	Asesor	Experto	G3 // 07	Estructuración

Fuente: Creación propia con base en la información remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.

¹⁰ El aplicativo de muestreo empleado se tomó de la caja de herramientas dispuesta en la Guía de Auditoría Basada en Riesgos emitida por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública en Julio del año 2020.

¹¹ Se identificarán los funcionarios públicos de carrera administrativa indicando los últimos números del documento de identificación, con el fin de conservar la reserva de los datos personales de los funcionarios.



	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

Tabla 2. Muestra seleccionada servidores en Periodo de Prueba

FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN PERIODO DE PRUEBA					
No.	Identificación Funcionario ¹²	Nivel jerárquico	Denominación del empleo	Código // grado	Vicepresidencia
1	xxxxx607	Asesor	Experto	G3 // 07	Gestión Contractual
2	xxxxx572	Asesor	Experto	G3 // 06	Planeación, Riesgos y Entorno
3	xxxxx443	Asesor	Experto	G3 // 07	Ejecutiva
4	xxxxx881	Asesor	Experto	G3 // 07	Gestión Corporativa

Fuente: Creación propia con base en la información remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.



Expuesto lo anterior, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, a través del enlace compartido en OneDrive, remitió¹³ a la Oficina de Control Interno los soportes documentales de la ejecución de cada una de las fases del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral ejecutadas en el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y el 28 de febrero de 2023 para los funcionarios públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba seleccionados para la muestra del seguimiento.

4.3. VERIFICACIÓN DE LA MUESTRA DEL SEGUIMIENTO.

A la luz de lo establecido en el Art. 40 de la Ley 909 de 2004, en el Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y, su acuerdo técnico, y las disposiciones establecidas en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, la Oficina de Control Interno procedió a efectuar el análisis de la información y de los soportes documentales remitidos por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano con el fin de verificar que en la Agencia Nacional de Infraestructura se lleve a cabo el proceso de Evaluación del

¹² Se identificarán los funcionarios públicos de carrera administrativa indicando los últimos números del documento de identificación, con el fin de conservar la reserva de los datos personales de los funcionarios.

¹³ Tal y como lo confirmó vía correo electrónico el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano el 3 de abril de 2023, el cual reposa en papeles de trabajo del seguimiento normativo.

 <p>Agencia Nacional de Infraestructura</p>	<p align="center">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p align="center">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
--	---	---

Desempeño Laboral en los tiempos y forma establecida, en virtud de lo reglado por la Circular 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Por lo anterior, esta Oficina analizó las fases del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral realizadas en el periodo de tiempo definido como alcance del seguimiento normativo, es decir entre el 1 de febrero de 2022 al 28 de febrero de 2023, para 8 funcionarios que se encuentran vinculados en la Entidad, 4 de ellos de carrera administrativa y los otros 4 en periodo de prueba, los cuales fueron seleccionados como muestra del seguimiento normativo para verificar el cumplimiento de lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo 617 de 2018 y en su anexo técnico en relación con los términos y la forma establecida para la presentación de las Evaluaciones del Desempeño Laboral.



De la verificación y del análisis realizado por esta Oficina en el marco del seguimiento normativo adelantado, se evidenciaron circunstancias que serán objeto de comentarios y recomendaciones en el presente informe. Los resultados se exponen a continuación de la siguiente manera:

4.3.1. Controles establecidos por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano para el seguimiento adelantado al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad para los funcionarios públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, en relación con los controles implementados para efectuar el seguimiento a cada una de las etapas del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad, mediante memorando interno con radicado 20234030048513 del 29 de marzo de 2023, indicó que:



“El Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.12, establece las responsabilidades del jefe de personal de la Entidad respecto a evaluación del desempeño, indicando que el jefe de personal o a quien haga sus veces, debe velar por la oportuna y adecuada aplicación del sistema de evaluación y calificación de servicios, siendo responsabilidad de evaluador y evaluado cumplir con los plazos establecidos en la normatividad vigente.

En tal sentido, el GIT de Talento Humano vela por la oportuna y adecuada implementación del sistema de evaluación establecido en el Acuerdo Tipo 617 de

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

2018 de la CNSC, y realiza el control al cumplimiento de las normas que lo rigen a través de las siguientes maneras:

- a) *En el proceso de inducción se informa a los funcionarios que ingresan a la ANI las etapas del proceso de evaluación, normatividad y fechas límite. En esta oportunidad se hace especial énfasis en la etapa de concertación de compromisos. Se adjuntan actas de inducción en la Carpeta denominada 3 Control/Ingreso/Inducción.*
- b) *Se remite un aviso por correo electrónico informando a los funcionarios nuevos, de la creación de su usuario en el aplicativo EDL APP de la CNSC. En dicha oportunidad se recuerda el plazo máximo para el cargue de compromisos en el aplicativo EDL APP y se remite una presentación con las pautas a tener en cuenta. Se adjunta Carpeta denominada 3 Control/Ingreso/Correos de bienvenida 20234030000034.*
- c) *Se emitió circular 20234030000034 de 26 de enero de 2023, donde se recordaron los plazos para el cargue de evidencias en el aplicativo EDL APP, fecha límite para evaluación del segundo semestre del periodo 2022-2023. El soporte se encuentra en la Carpeta 3-Control.*
- d) *A través de circular 20234030000064 de 17 de febrero de 2018, se impartieron instrucciones sobre la finalización del periodo de evaluación 2022-2023, para todos los funcionarios de la planta. El soporte se encuentra en la Carpeta 3- Control.*
- e) *Se realizaron jornadas sobre finalización del proceso de evaluación de desempeño en periodo de prueba a 67 funcionarios que atendieron el requerimiento del GIT de Talento Humano, teniendo en cuenta la finalización de periodo de prueba en los meses de febrero y marzo de 2023. Se adjuntan actas de asistencia a jornadas de capacitación sobre el proceso de evaluación de periodo de prueba y correos de citación en Carpeta 3/Control/Capacitación EDL Periodo de Prueba.*
- f) *Finalmente, el seguimiento y control de los plazos establecidos en la normatividad vigente se realiza mediante base de datos que comprende los listados de funcionarios, discriminando entre aquellos en periodo de prueba y*

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--



carrera administrativa. La base de datos contiene aspectos como:

- *Fecha de Posesión*
- *Concertación de compromisos periodo de prueba*
- *Fecha inicio del Periodo de prueba*
- *Fecha Finalización del periodo de prueba*
- *Fecha límite para evaluación periodo de prueba*
- *Aprobado periodo de prueba si/NO*
- *Calificación periodo de prueba*
- *Escala de calificación*
- *Evaluación Ejecutoriada SI/NO*
- *Actualización RPCA*
- *Observaciones*

Vale destacar que, en la casilla concertación de compromisos en periodo de prueba, se lleva el control de las personas que están pendientes de concertar (el plazo para la concertación se cuenta a partir de la fecha de posesión). Este listado también permite comprobar la fecha en que se da inicio al periodo de prueba (es igual a la de posesión), y calcular la fecha de finalización del periodo de prueba (correspondiente a seis meses después de la posesión). Igualmente, la tabla muestra información relevante sobre la fecha límite para realizar la evaluación en periodo de prueba, con lo cual vigilamos que se cumplan los términos legales establecidos en la normatividad. En cuanto a las situaciones excepcionales correspondientes a incidencias del aplicativo y causales de evaluación parcial se consignan en la columna “observaciones”.

(...)

Se adjunta base de datos elaborada por el funcionario que se encargaba anteriormente del proceso. Es de anotar que el funcionario laboró en la Agencia hasta el 4 de septiembre de 2022. La base de datos adjunta, muestra un seguimiento ingresando una nueva fila por cada etapa de evaluación. A partir de septiembre de 2022 se modificó este modelo de seguimiento, organizando la información relevante al proceso y cada una de sus etapas, en columnas diferentes (no en filas), ya que esto facilita organizar los datos, pues es posible filtrar y observar el cumplimiento”

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p style="text-align: center;">INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

Al respecto, la Oficina de Control Interno consultó y analizó los soportes remitidos a través de la carpeta compartida en OneDrive para tal fin¹⁴ para cada uno de los puntos de control implementados, sobre lo cual se exponen los resultados así:

Tabla 3. Análisis de la información relacionada con los controles implementados por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

PUNTO DE CONTROL DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO	SOPORTES REMITIDOS POR PARTE DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO ¹⁵	OBSERVACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO
<p>a) <i>En el proceso de inducción se informa a los funcionarios que ingresan a la ANI las etapas del proceso de evaluación, normatividad y fechas límite. En esta oportunidad se hace especial énfasis en la etapa de concertación de compromisos. Se adjuntan actas de inducción en la Carpeta denominada 3 Control/Ingreso/Inducción.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Registro de asistencia inducción General por Ingreso del 10/01/2023 – Formato SEPG-F-016 diligenciado. 2. Registro de asistencia inducción de servidores públicos / Charla informativa contratistas del 1 de febrero de 2023 – Formato SEPG-F-016 diligenciado. 3. Agenda de inducción - Programa de inducción 2023 para Servidores y contratistas nuevos con fecha en la presentación de febrero de 2023– En formato Power Point con fecha del archivo de 1 de febrero de 2023. 4. Agenda de inducción - Programa de inducción 2023 para Servidores nuevos con fecha en la presentación de enero de 2023 – En formato Power Point con fecha del archivo de 10 de enero de 2023. 5. Agenda de inducción - Programa de inducción 2022 para Servidores nuevos en periodo de prueba con fecha en la presentación de octubre de 2022– En formato Power Point con fecha del archivo de diciembre de 2022. 6. Registro de asistencia inducción del 5 de diciembre de 2022 – Formato SEPG-F-016 diligenciado. 	<p>Sin Observaciones.</p>

¹⁴ Siguiendo la ruta descrita por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano para la cada herramienta de control implementada.

¹⁵ A través de carpeta compartida en OneDrive.



AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA

INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.



MINISTERIO DE TRANSPORTE

<p>b) <i>Se remite un aviso por correo electrónico informando a los funcionarios nuevos, de la creación de su usuario en el aplicativo EDL APP de la CNSC. En dicha oportunidad se recuerda el plazo máximo para el cargue de compromisos en el aplicativo EDL APP y se remite una presentación con las pautas a tener en cuenta. Se adjunta Carpeta denominada 3 Control/Ingreso/Correos de bienvenida 20234030000034.</i></p>	<ol style="list-style-type: none">1. Correo electrónico cuyo asunto es “Aviso Creación Usuario aplicativo EDL APP” del 4 de diciembre de 2022 remitido por servidor del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano dirigido a 1 destinatario.2. Correo electrónico cuyo asunto es “Aviso-Obligación de concertar compromisos EDL en periodo de prueba” remitido por servidor del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano dirigido a 2 funcionarios en periodo de prueba.3. Correo electrónico cuyo asunto es “Aviso – Obligación de concertar compromisos EDL en periodo de prueba” remitido por servidor del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano a 12 funcionarios públicos en periodo de prueba.4. Correo electrónico cuyo asunto es “Aviso – Vencimiento plazo para concertación compromisos en periodo de prueba” remitido por servidor del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano a 3 funcionarios públicos en periodo de prueba.	<p>1. En el primer correo electrónico remitido como soporte, se evidencia que el destinatario no se encuentra registrado en las herramientas de control remitidas en por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, motivo por el cual no se identificó si el destinatario es un funcionario de carrera administrativa o en periodo de prueba.</p>
<p>c) <i>Se emitió circular 20234030000034 de 26 de enero de 2023, donde se recordaron los plazos para el cargue de evidencias en el aplicativo EDL APP, fecha límite para evaluación del segundo semestre del periodo 2022-2023. El soporte se encuentra en la Carpeta 3-Control.</i></p>	<p>1. Circular cuyo asunto es “Evaluación Parcial Segundo Semestre 2022 - 2023”, en la que se evidencia que la Vicepresidencia de Gestión Corporativa se dirige a los funcionarios de planta de la Entidad, con el fin de precisar los términos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la presentación a través del Aplicativo EDL-APP de las evaluaciones parciales semestral (del segundo semestre) y eventuales que lleguen a presentarse, de acuerdo con lo indicado en el Acuerdo 617 de 2018 y su anexo técnico.</p>	<p>Sin Observaciones.</p>
<p>d) <i>A través de circular 20234030000064 de 17 de febrero de 2018, se impartieron instrucciones sobre la finalización del periodo de evaluación 2022-2023, para todos los funcionarios de la planta. El soporte se encuentra en la Carpeta 3- Control.</i></p>	<p>1. Circular cuyo asunto es “Instrucciones finalización periodo de evaluación 2022-2023”, en la que se evidencia que la Vicepresidencia de Gestión Corporativa se dirige a los funcionarios de planta de la Entidad, con el fin de solicitar los soportes documentales que dan cuenta del proceso de evaluación del desempeño laboral para los servidores evaluados, dentro de los cuales se encuentran los funcionarios públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.</p>	<p>Sin Observaciones.</p>





AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA

INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.



MINISTERIO DE TRANSPORTE

<p>e) <i>Se realizaron jornadas sobre finalización del proceso de evaluación de desempeño en periodo de prueba a 67 funcionarios que atendieron el requerimiento del GIT de Talento Humano, teniendo en cuenta la finalización de periodo de prueba en los meses de febrero y marzo de 2023. Se adjuntan actas de asistencia a jornadas de capacitación sobre el proceso de evaluación de periodo de prueba y correos de citación en Carpeta 3/Control/Capacitación EDL Periodo de Prueba.</i></p>	<ol style="list-style-type: none">1. Presentación en Power Point titulada “Evaluación del Desempeño Laboral” con fecha en la presentación de febrero de 2023 y con fecha del documento de 17 de febrero de 2023.2. Registro de asistencia “Lineamientos de finalización periodo de prueba” del 28 de marzo de 2023 – Formato SEPG-F-016 diligenciado.3. Registro de asistencia “Lineamientos de finalización periodo de prueba” del 13 de marzo de 2023 – Formato SEPG-F-16 diligenciado.4. Registro de asistencia “Seguimiento en periodo de prueba” del 16 de noviembre de 2022.5. Captura de pantalla en la que se evidencia “asistencia virtual de lineamientos calificación (sic) definitiva en periodo de prueba 28 de marzo de 2023 03:00 p.m”	<p>Respecto de los registros señalados con Nos. 2, 3 y 5, es importante precisar que se encuentran fuera del alcance del seguimiento normativo.</p> <p>Así, la Oficina de Control Interno no tiene observaciones.</p>
<p>f) <i>Finalmente, el seguimiento y control de los plazos establecidos en la normatividad vigente se realiza mediante base de datos que comprende los listados de funcionarios, discriminando entre aquellos en periodo de prueba y carrera administrativa. La base de datos contiene aspectos como:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Fecha de Posesión- Concertación de compromisos periodo de prueba- Fecha inicio del Periodo de prueba- Fecha Finalización del periodo de prueba- Fecha límite para evaluación periodo de prueba- Aprobado periodo de prueba si/NO- Calificación periodo de prueba- Escala de calificación- Evaluación Ejecutoriada SI/NO- Actualización RPCA- Observaciones <p><i>Vale destacar que, en la casilla concertación de compromisos en periodo de prueba, se lleva el control de las personas que están pendientes de concertar (el plazo para la concertación se cuenta a partir de la fecha de posesión). Este listado también permite comprobar la fecha en que se da inicio al periodo de prueba (es igual a la de posesión), y calcular la fecha de finalización del periodo de prueba (correspondiente a seis meses después de la posesión). Igualmente, la tabla muestra información relevante sobre la fecha límite para realizar la</i></p>	<ol style="list-style-type: none">1. Matriz remitida en formato Excel denominada “Seguimiento evaluación desempeño ANI”2. Matriz remitirá en formato Excel denominada “SEMESTRE 1 2022 – 2023 Carrera”	<p>Las observaciones respecto del control se desarrollan al finalizar el presente cuadro.</p>

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

<p><i>evaluación en periodo de prueba, con lo cual vigilamos que se cumplan los términos legales establecidos en la normatividad. En cuanto a las situaciones excepcionales correspondientes a incidencias del aplicativo y causales de evaluación parcial se consignan en la columna “observaciones”.</i></p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p><i>Se adjunta base de datos elaborada por el funcionario que se encargaba anteriormente del proceso. Es de anotar que el funcionario laboró en la Agencia hasta el 4 de septiembre de 2022. La base de datos adjunta, muestra un seguimiento ingresando una nueva fila por cada etapa de evaluación. A partir de septiembre de 2022 se modificó este modelo de seguimiento, organizando la información relevante al proceso y cada una de sus etapas, en columnas diferentes (no en filas), ya que esto facilita organizar los datos, pues es posible filtrar y observar el cumplimiento”</i></p>		
--	--	--

Fuente: Creación propia con base en la información remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo a través de memorando interno No. 20234030048513 del 29 de marzo de 2023.

En relación con el control referido por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en el literal f), citado en la última fila de la anterior tabla, en la que se hace referencia a las herramientas de control en formato Excel, mediante las cuales este Grupo adelanta el seguimiento al cumplimiento de la presentación en los términos y en la forma establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil para cada una de sus fases del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Agencia, esta Oficina evidenció circunstancias que ameritan el planteamiento de observaciones y/o recomendaciones en el presente informe, las cuales se exponen a continuación:

► **Funcionarios públicos de carrera administrativa cuyos Nos. de identificación terminan en xxxxx456 y xxxxx680:**

1. Falta de registro de la información relacionada con el “grado” del empleo de los funcionarios Públicos de Carrera Administrativa cuyos Nos. de identificación terminan en xxxxxx456¹⁶ y xxxxx680,¹⁷ en la herramienta denominada “Seguimiento evaluación desempeño ANI”, tal y como se evidencia a continuación:

¹⁶ Funcionario Público de Carrera Administrativa seleccionado dentro de la muestra del seguimiento normativo.

¹⁷ Funcionario Público de Carrera Administrativa seleccionado dentro de la muestra del seguimiento normativo.



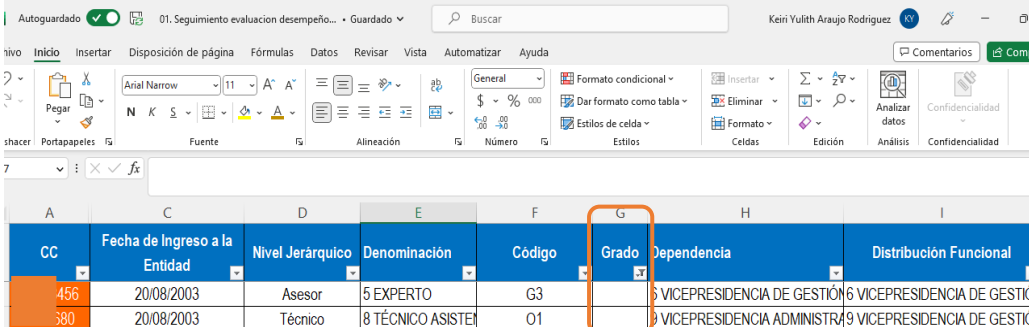
	<p>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p>MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

Ilustración 1. Registro del grado de los funcionarios en herramienta de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.¹⁸



CC	Fecha de Ingreso a la Entidad	Nivel Jerárquico	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Distribución Funcional
456	20/08/2003	Asesor	5 EXPERTO	G3		VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN
380	20/08/2003	Técnico	8 TÉCNICO ASISTE	O1		VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN

Fuente: Herramienta de control denominada “Seguimiento evaluación desempeño ANI”, remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.

Por lo indicado, y teniendo en cuenta la importancia del registro completo de la información en las herramientas de control, a través de las cuales el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano adelanta el seguimiento para cada una de las fases del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad, la Oficina de Control Interno emitirá recomendación sobre el particular en el presente informe.

- ▶ **Funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxx456:**
- 2. Inconsistencias en la información reportada, respecto de la calificación de la evaluación parcial del primer semestre para el funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxx456, pues se evidenció:
 - a. En la columna “Fecha suscripción” de la herramienta de control denominada “SEMESTRE 1 2022 - 2023” se indicó la observación *Sin Reporte*, como se evidencia a continuación:

¹⁸ Se ocultaron algunas columnas, con el fin de preservar el tratamiento de datos en la Entidad, de acuerdo con las disposiciones de la Ley 1581 de 2012.



AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA

INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.



MINISTERIO DE TRANSPORTE

Ilustración 2. Registro de la fecha de suscripción de la herramienta de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.¹⁹

ID EMPLEADO	Nro. Cédula	Correo Electrónico	Creado en Aplicativo EDL	Etapa	Tipo de Evaluación	Fecha Inicio	Fecha Fin	Fecha Limite	Fecha Suscripción
115	456	maloza@ani.gov.co	SI	1 Concertación	No Aplica	1/02/2022	31/01/2023	21/02/2022	16/02/2022
115	456	maloza@ani.gov.co	SI	2 Primer Semestre	Evaluación 1° Semestre	1/02/2022	31/07/2022	22/08/2022	Sin reporte
115	456	maloza@ani.gov.co	SI	4 Segundo Semestre	Evaluación 2° Semestre	1/08/2022	31/01/2023	21/02/2023	Sin Reporte

Fuente: Herramienta de control denominada “SEMESTRE 1 2022 – 2023 Carrera”, remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.

- b. En la columna “2022-2023 Semestre 1” de la herramienta de control denominada “Seguimiento evaluación desempeño ANI”, se registró calificación de 97.73, como se evidencia a continuación:



Ilustración 3. Calificación registrada para la evaluación parcial del primer semestre en la herramienta de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.²⁰

CC	Nivel Jerárquico	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Distribución Funcional	2022-2023 Semestre 1	2022-2023 Semestre 2	EDL Definitiva 2022-2023
456	Asesor	5 EXPERTO	G3	5	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN	97,73		98,87
	Técnico	8 TÉCNICO ASISTE	O1		VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN	97	97	97
	Asesor	5 EXPERTO	G3	5	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN	NA	NA	NA

Fuente: Herramienta de control denominada “Seguimiento evaluación desempeño ANI”, remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.



¹⁹ Se ocultaron algunas columnas, con el fin de preservar el tratamiento de datos en la Entidad, de acuerdo con las disposiciones de la Ley 1581 de 2012.

²⁰ Se ocultaron algunas columnas, con el fin de preservar el tratamiento de datos en la Entidad, de acuerdo con las disposiciones de la Ley 1581 de 2012.

	AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.	 MINISTERIO DE TRANSPORTE
---	---	---

- c. Sin embargo, en el soporte documental de la evaluación parcial del primer semestre – Definitiva²¹ – se observó que la calificación obtenida fue 97.93, como muestra a continuación²²

Ilustración 4. Evaluación definitiva del primer semestre.

		COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL										
PROCESO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEFINITIVA SEMESTRE 1												
AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA												
PERÍODO EVALUACION	DIA	MES	AÑO	AL	DIA	MES	AÑO	Total Dias	FECHA DE EVALUACIÓN	DIA	MES	AÑO
	01	02	2022		31	07	2022	180		05	08	2022
I. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO												
Tipo de Documento	Número de identificación			Primer apellido				Segundo apellido				
IV. RESULTADO CONSOLIDADO												
EVALUACIONES		FECHA INICIO		FECHA FIN		CALIFICACIÓN		DIAS		TOTAL		
Evaluación 1° Semestre		01/02/2022		31/07/2022		97.93		180		97.93		
CALIFICACIÓN DEFINITIVA SEMESTRE 1										97.93		



Fuente: Soporte documental remitido por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.

Así las cosas, de acuerdo con lo expuesto en los literales a, b y c, la Oficina de Control Interno generará recomendación en el sentido de fortalecer las herramientas de control para que la información allí registrada corresponda con la reportada en el aplicativo EDL-APP y se evite así la posible materialización de riesgos asociados al Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad.

3. Falta de registro del resultado de las evaluaciones parciales correspondientes al primer y segundo semestre del funcionario público de carrera administrativa, cuyo No. de documentación termina en xxxx456 en las herramientas de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. Esto teniendo en cuenta que en la calificación definitiva del funcionario se encuentran registradas las evaluaciones parciales, como se detalla a continuación:

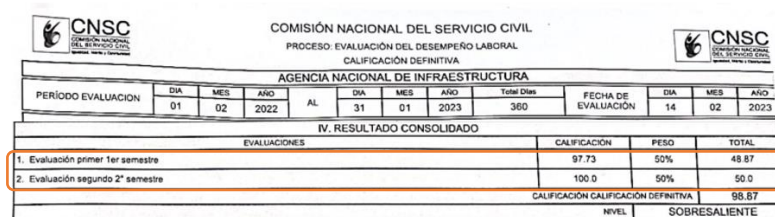
²¹ Para el caso concreto, se tiene como fuente de información la evaluación parcial del primer semestre – Definitiva – toda vez que durante la etapa de ejecución del seguimiento no fue remitido el soporte documental correspondiente a la evaluación parcial del primer semestre – Periodo anual.

²² De la imagen presentada se ocultó parte de la información, con el fin de preservar el tratamiento de datos en la Entidad, de acuerdo con las disposiciones de la Ley 1581 de 2012.

	<p>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p>MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

- a. En la calificación definitiva se evidencia el resultado consolidado de las evaluaciones parciales del primer y segundo semestre, como se evidencia a continuación:

Ilustración 5. Calificación Definitiva



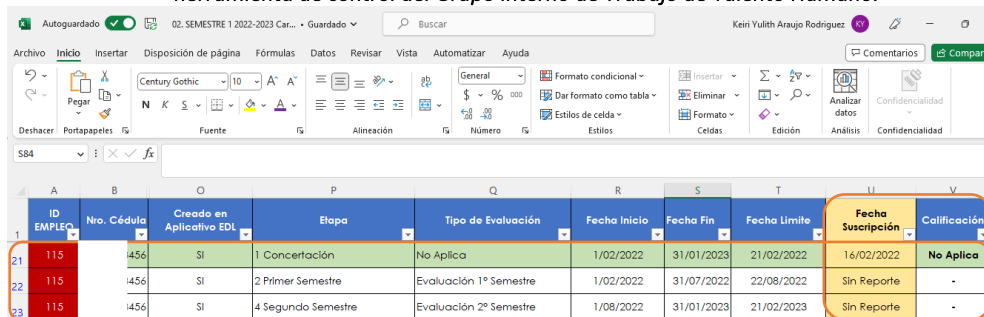
PERIODO EVALUACION	DIA	MES	AÑO	AL	DIA	MES	AÑO	Total Días	FECHA DE EVALUACIÓN	DIA	MES	AÑO
	01	02	2022		31	01	2023	360		14	02	2023

IV. RESULTADO CONSOLIDADO			
EVALUACIONES	CALIFICACION	PESO	TOTAL
1. Evaluación primer 1er semestre	97.73	50%	48.87
2. Evaluación segundo 2º semestre	100.0	50%	50.0
CALIFICACION CALIFICACION DEFINITIVA			98.87
NIVEL			SOBRESALIENTE

Fuente: Soporte documental remitido por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.

- b. Falta de registro de la información asociada a “fecha de suscripción” y a las calificaciones correspondientes a las evaluaciones parciales del primer y segundo semestre en la herramienta de control denominada “Semestre 1 2022 – 2023 Carrera” como se evidencia a continuación:

Ilustración 6. Información de evaluaciones parciales del primer y segundo semestre de la herramienta de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.²³



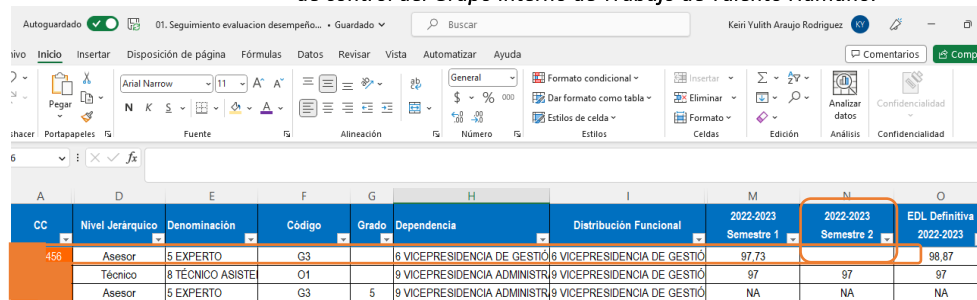
ID EMPLEADO	Nro. Cédula	Creado en Aplicativo EDI	Etapa	Tipo de Evaluación	Fecha Inicio	Fecha Fin	Fecha Limite	Fecha Suscripción	Calificación
115	456	SI	1 Concertación	No Aplica	1/02/2022	31/01/2023	21/02/2022	16/02/2022	No Aplica
115	456	SI	2 Primer Semestre	Evaluación 1º Semestre	1/02/2022	31/07/2022	22/08/2022	Sin Reporte	-
115	456	SI	4 Segundo Semestre	Evaluación 2º Semestre	1/08/2022	31/01/2023	21/02/2023	Sin Reporte	-

Fuente: Herramienta de control denominada “SEMESTRE 1 2022 – 2023 Carrera”, remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.

²³ Se ocultaron algunas columnas, con el fin de preservar el tratamiento de datos en la Entidad, de acuerdo con las disposiciones de la Ley 1581 de 2012.

- c. Falta de registro de la información asociada a la calificación correspondiente a la evaluación parcial del segundo semestre en la herramienta de control denominada “*Seguimiento evaluación desempeño ANI*”, como se evidencia a continuación:

Ilustración 7. Calificación de la evaluación parcial del segundo semestre de la herramienta de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.²⁴



CC	Nivel Jerárquico	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Distribución Funcional	2022-2023 Semestre 1	2022-2023 Semestre 2	EDL Definitiva 2022-2023
456	Asesor	5 EXPERTO	G3	5	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN	97.73	98.87	
	Técnico	8 TÉCNICO ASISTENTE	O1		VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN	97	97	
	Asesor	5 EXPERTO	G3	5	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN	NA	NA	NA

Fuente: Herramienta de control denominada “Seguimiento evaluación desempeño ANI”, remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.

Por lo indicado en los literales anteriores, la Oficina de Control Interno considera pertinente formular recomendación con el fin de que la información que reposa en los soportes documentales del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad corresponda de manera exacta con la que es registrada en las herramientas de control, mediante las cuales el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano adelanta el seguimiento.



- **Funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxx680:**
- Falta de registro de la información asociada a las casillas “tipo de evaluación”, para la concertación de compromisos²⁵, “fecha Suscripción”²⁶ y “calificación”²⁷ del funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina

²⁴ Se ocultaron algunas columnas, con el fin de preservar el tratamiento de datos en la Entidad, de acuerdo con las disposiciones de la Ley 1581 de 2012.

²⁵ A pesar de que, en los soportes documentales remitidos por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, se evidenció la Concertación de compromisos funcionales y comportamentales 2022 – 2023

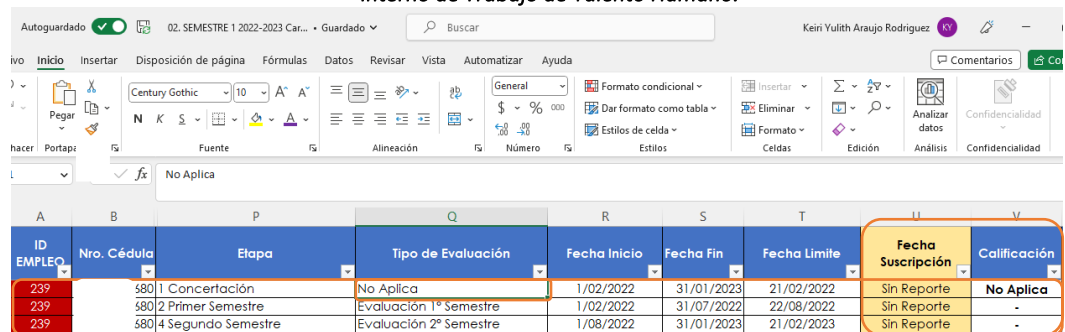
²⁶ A pesar de que, en los soportes documentales remitidos por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, se evidenciaron las evaluaciones parciales del primer semestre – definitiva – y segundo semestre – anual y definitiva.

²⁷ A pesar de que, en los soportes documentales remitidos por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, se evidenciaron las evaluaciones parciales del primer semestre – definitiva – y segundo semestre – anual y definitiva.

	<p>AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p>MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

en xxxxx680 en la herramienta de control denominada “SEMESTRE 1 2022 – 2023”, como se evidencia a continuación:

Ilustración 8. Falta de reporte de información en las casillas “tipo de evaluación”, “fecha Suscripción” y “calificación” de la Concertación en la herramienta de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.²⁸





ID EMPLEO	Nro. Cédula	Etapa	Tipo de Evaluación	Fecha Inicio	Fecha Fin	Fecha Limite	Fecha Suscripción	Calificación
239	580	1 Concertación	No Aplica	1/02/2022	31/01/2023	21/02/2022	Sin Reporte	No Aplica
239	580	2 Primer Semestre	Evaluación 1º Semestre	1/02/2022	31/07/2022	22/08/2022	Sin Reporte	-
239	580	4 Segundo Semestre	Evaluación 2º Semestre	1/08/2022	31/01/2023	21/02/2023	Sin Reporte	-

Fuente: Herramienta de control denominada “Seguimiento evaluación desempeño ANI”, remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.

Por lo anteriormente indicado, la Oficina de Control Interno considera pertinente formular recomendación con el fin de que la información que reposa en los soportes documentales del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad corresponda de manera exacta con la que es registrada en las herramientas de control, mediante las cuales el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano adelanta el seguimiento.

Finalmente y en observancia de la aclaración efectuada por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano respecto de las bases de datos manejadas por el anterior funcionario, así como por el nuevo funcionario que adelanta el seguimiento al Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad, la Oficina de Control Interno emitirá recomendación en el sentido de que la información relacionada con este proceso se encuentre consolidada de manera que la información sea precisa y pueda ser útil para la toma de decisiones institucionales sobre la materia.

²⁸ Se ocultaron algunas columnas, con el fin de preservar el tratamiento de datos en la Entidad, de acuerdo con las disposiciones de la Ley 1581 de 2012.

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

4.3.2. FASES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA.

Con base en el alcance definido para el presente seguimiento normativo, la Oficina de Control Interno solicitó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano la remisión de los soportes documentales que evidencian la presentación de cada una de las fases del Proceso de Evaluación de Desempeño para los funcionarios públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba vinculados en la Entidad. Por lo tanto, se efectuó el análisis de cada una de las fases que, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 y en su anexo técnico, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se encuentran enmarcadas dentro del periodo determinado como alcance del seguimiento adelantado, a saber:

- a. Concertación de Compromisos.
- b. Evaluación parcial del primer semestre.
- c. Evaluación Parcial del Segundo Semestre.
- d. Evaluaciones parciales eventuales.
- e. Calificación Definitiva.

En el marco de la selección de la muestra de seguimiento, se efectuó la verificación al cumplimiento normativo de las fases anteriormente mencionadas para 4 funcionarios públicos de carrera administrativa y 4 funcionarios vinculados en periodo de prueba en la Agencia Nacional de Infraestructura, de lo que se obtuvieron los siguientes resultados en cada una de las fases del seguimiento:

4.3.2.1. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES.

Durante la etapa de ejecución del seguimiento, la Oficina de Control Interno analizó los soportes documentales correspondiente a 6 concertaciones realizadas para funcionarios públicos en carrera administrativa y 4 concertaciones realizadas para funcionarios en periodo de prueba, las cuales se enuncian a continuación:



	AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.	 MINISTERIO DE TRANSPORTE
---	---	---

Tabla 4. Verificación de la fase de Concertación de Compromisos Funcionales y Comportamentales.

FUNCIONARIO PÚBLICO ²⁹	EN CARRERA ADMINISTRATIVA // EN PERIODO DE PRUEBA	PERIODO DE EVALUACIÓN	FECHA DE LA CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES	CUMPLE CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE
xxxxx456	Carrera Administrativa	1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023	16 de febrero de 2022	Sí
		1 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024	14 de febrero de 2023	Sí
xxxxx680	Carrera Administrativa	1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023	18 de febrero de 2022	Sí
		1 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024	8 de febrero de 2023	Sí
xxxxx513	Carrera Administrativa ³⁰	1 de septiembre de 2022 al 28 de febrero de 2023 ³¹	13 de septiembre de 2023	Sí
xxxxx720	Carrera Administrativa ³²	5 de septiembre de 2022 al 4 de marzo de 2023 ³³	23 de septiembre de 2022	Sí
xxxxx607	Periodo de Prueba	15 de noviembre de	5 de diciembre de 2022	Sí



²⁹ Se identificarán los funcionarios públicos de carrera administrativa indicando los últimos números del documento de identificación, con el fin de conservar la reserva de los datos personales de los funcionarios.

³⁰ Teniendo en cuenta que se superó el periodo de prueba y que el evaluador efectuó la calificación definitiva con fecha del 15 de marzo de 2023.

³¹ De acuerdo con lo indicado en el Art. 2.2.6.25 del Decreto 1083 de 2015 y en la Resolución de nombramiento No. 20224030012195 del 19 de agosto de 2022, el periodo de evaluación para este funcionario público es equivalente a los 6 meses de la duración del periodo de prueba contados a partir de la fecha del acta de posesión.

³² Teniendo en cuenta que se superó el periodo de prueba y que el evaluador efectuó la calificación definitiva con fecha del 27 de marzo de 2023.

³³ De acuerdo con lo indicado en el Art. 2.2.6.25 del Decreto 1083 de 2015 y en la Resolución de nombramiento No. 20224030012475 del 18 de agosto de 2022, el periodo de evaluación para este funcionario público es equivalente a los 6 meses de la duración del periodo de prueba contados a partir de la fecha del acta de posesión.

	AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.	 MINISTERIO DE TRANSPORTE
---	---	---

		2022 al 14 de mayo de 2023		
xxxxx572	Periodo de Prueba	1 de noviembre de 2022 al 30 de abril de 2023	30 de noviembre de 2022	Sí ³⁴
xxxxx443	Periodo de Prueba	1 de noviembre de 2022 al 30 de abril de 2023	23 de noviembre de 2022	Sí
xxxxx881	Periodo de Prueba	2 de enero de 2023 al 1 de julio de 2023	24 de noviembre de 2023	Sí

Fuente: Creación propia con base en la información remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.

Durante la etapa de ejecución del seguimiento, la Oficina de Control Interno analizó los soportes documentales correspondiente a las Concertaciones de Compromisos Funcionales y Comportamentales de los funcionarios públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba que fueron seleccionados como muestra del presente seguimiento normativo, referenciadas en la tabla anterior, para lo cual se destaca la circunstancia evidenciada de la siguiente manera para los siguientes funcionarios:



► **Funcionario público en periodo de prueba cuyo No. de identificación terminado en xxxxx607:**

En la herramienta de control denominada “*Seguimiento evaluación desempeño ANI*” se observa que el funcionario se posesionó en la Entidad el 15 de noviembre de 2022. No obstante, dentro de los documentos remitidos³⁵ en la etapa de ejecución del seguimiento aun cuando sí se evidenció la resolución de

³⁴ Aunque si bien es cierto que el término establecido para la presentación de la concertación de compromisos funcionales y comportamentales, en virtud de lo señalado en el Art. 3 del Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, vencía el 23 de septiembre de 2022, durante la instancia de ejecución del seguimiento, la Oficina de Control Interno conoció correo electrónico del 18 de noviembre de 2022, mediante el cual el funcionario público en periodo de prueba remitió incapacidad por 10 días al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, con el fin de que se tuviera en cuenta para que la Concertación no se reflejara en el aplicadito EDL-APP de manera extemporánea.

Así las cosas, considerando la respuesta que en este sentido emitió el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano al funcionario en periodo de prueba, no se evidenció extemporaneidad en la concertación, teniendo en cuenta, para la contabilización del término, la incapacidad presentada.

³⁵ A través de carpeta compartida en OneDrive para tal fin.

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

nombramiento No. 20224030017655 del 31 de octubre de 2022, no se evidenció el acta de posesión del funcionario en periodo de prueba.

► **Funcionario público en periodo de prueba cuyo No. de identificación terminado en xxxx572:**

En la herramienta de control denominada “*Seguimiento evaluación desempeño ANI*” se observa que el funcionario se posesionó en la Entidad el 1 de noviembre de 2022. No obstante, dentro de los documentos remitidos³⁶ en la etapa de ejecución del seguimiento aun cuando sí se evidenció la resolución de nombramiento No. 20224030016035 del 6 de octubre de 2022, no se evidenció el acta de posesión del funcionario en periodo de prueba.

► **Funcionario público en periodo de prueba cuyo No. de identificación terminado en xxxx443:**

En la herramienta de control denominada “*Seguimiento evaluación desempeño ANI*” se observa que el funcionario se posesionó en la Entidad el 1 de noviembre de 2022. No obstante, dentro de los documentos remitidos³⁷ en la etapa de ejecución del seguimiento aun cuando sí se evidenció la Resolución de nombramiento No. 20224030012335 del 19 de agosto de 2022, no se evidenció el acta de posesión del funcionario en periodo de prueba.



► **Funcionario público en periodo de prueba cuyo No. de identificación terminado en xxxx881:**

En la herramienta de control denominada “*Seguimiento evaluación desempeño ANI*” se observa que el funcionario se posesionó en la Entidad el 1 de noviembre de 2022. No obstante, dentro de los documentos remitidos³⁸ en la etapa de ejecución del seguimiento aun cuando sí se evidenció la Resolución de nombramiento No. 20224030012665 del 19 de agosto de 2022, no se evidenció el acta de posesión del funcionario en periodo de prueba.

³⁶ A través de carpeta compartida en OneDrive para tal fin.

³⁷ A través de carpeta compartida en OneDrive para tal fin.

³⁸ A través de carpeta compartida en OneDrive para tal fin.

	AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.	 MINISTERIO DE TRANSPORTE
---	---	---

La anterior circunstancia descrita y evidenciada para los 4 funcionarios en periodo de prueba no permitió al ejercicio de aseguramiento constatar que la información registrada en la herramienta de control por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano corresponde con la fecha del acta de posesión, toda vez que no fue remitido el soporte documental, circunstancia que se evidencia como una limitación del ejercicio de verificación, motivo por el cual esta situación será objeto de recomendación en el presente informe con el fin de que a los ejercicios de seguimiento realizados por la Oficina de Control Interno sean allegados los soportes requeridos en su totalidad, con el fin de que el auditor pueda tener las evidencias necesarias para emitir concepto respecto del cumplimiento normativo objeto del seguimiento.

4.3.2.2. EVALUACIÓN PARCIAL DEL PRIMER SEMESTRE.



Durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo, la Oficina de Control Interno analizó los soportes documentales remitidos por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, correspondiente a 2 evaluaciones parciales del primer semestre, realizadas a los funcionarios públicos de Carrera Administrativa, las cuales se enuncian a continuación:

Tabla 5 Verificación de la fase de Evaluación Parcial del Primer semestre.

FUNCIONARIO PÚBLICO ³⁹	PERIODO DE EVALUACIÓN	FECHA DE EVALUACIÓN	CUMPLE CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE
xxxxx456	1 de febrero de 2022 al 31 de julio de 2022	5 de agosto de 2022	Sí ⁴⁰
xxxxx680	1 de febrero de 2022 al 31 de julio de 2022	18 de agosto de 2022	Se evidenció que la evaluación del primer semestre fue presentada en Término. Sin embargo, al no contar con la totalidad de los soportes documentales, no fue posible para la Oficina de Control Interno validar la evaluación de los compromisos concertados, ni determinar el valor de

³⁹ Se identificarán los funcionarios públicos de carrera administrativa indicando los últimos números del documento de identificación, con el fin de conservar la reserva de los datos personales de los funcionarios.

⁴⁰ Sin embargo, es importante precisar que durante la instancia de ejecución del seguimiento normativo el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano remitió la evaluación parcial definitiva del primer semestre, para el funcionario público de carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxx456, pero no remitió la evaluación anual del primer semestre, lo cual se desarrolla en este capítulo.

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

			calificación de estos, en virtud de lo establecido en el numeral III del Anexo Técnico del acuerdo 617 de 2018, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil ⁴¹
--	--	--	---

Fuente: Creación propia con base en la información remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.

Durante la etapa de ejecución del seguimiento, la Oficina de Control Interno analizó los soportes documentales correspondiente a las Evaluaciones parciales del primer semestre de los funcionarios públicos de carrera administrativa⁴² que fueron seleccionados como muestra del presente seguimiento normativo, referenciadas en la tabla anterior, para lo cual se destaca la situación evidenciada de la siguiente manera para los siguientes funcionarios:



► **Funcionario Público de Carrera Administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxxx456:**

Durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo se conoció la Evaluación parcial semestral del primer semestre – Definitiva – del 5 de agosto de 2022, en la que se evidencia únicamente el resultado consolidado correspondiente al primer semestre evaluado. Sin embargo, no fue recibido el soporte documental correspondiente al periodo anual, en el que se evidencia la información asociada a la evaluación de los compromisos funcionales y comportamentales y el resultado consolidado del total de los compromisos pactados en la concertación.

Esta situación impidió que la Oficina de Control Interno efectuara la verificación del cumplimiento de lo establecido en el literal III del Anexo Técnico del Acuerdo 617 de 2018 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, respecto de la evaluación semestral del periodo anual, que a la letra indica:

⁴¹ Es importante precisar que durante la instancia de ejecución del seguimiento normativo el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano remitió la evaluación parcial definitiva del primer semestre, para el funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxxx680, pero no remitió la evaluación anual del primer semestre, lo cual se desarrolla en este capítulo.

⁴² Teniendo en cuenta el alcance del seguimiento, la evaluación parcial del primer semestre aplica, en este seguimiento, para los funcionarios públicos de carrera administrativa.

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

“Evaluaciones parciales semestrales en período anual. Son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance del evaluado, en relación con el cumplimiento de los compromisos concertados para el período de evaluación”

Lo anterior evidencia una limitación en el ejercicio de verificación al cumplimiento normativo, situación que conlleva al planteamiento de una recomendación con el fin de que a los ejercicios de seguimiento realizados por la Oficina de Control Interno sean allegados los soportes requeridos en su totalidad, para que así el auditor pueda tener las evidencias necesarias para emitir concepto respecto del cumplimiento normativo objeto del seguimiento.



► **Funcionario Público de Carrera Administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxxxx680:**

Durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo se conoció la Evaluación parcial semestral del primer semestre – Definitiva – del 18 de agosto de 2022, en la que se evidencia únicamente el resultado consolidado correspondiente al primer semestre evaluado. Sin embargo, no fue recibido el soporte documental correspondiente al periodo anual, en el que se evidencia la información asociada a la evaluación de los compromisos funcionales y comportamentales y el resultado consolidado del total de los compromisos pactados en la concertación.

Esta situación impidió que la Oficina de Control Interno efectuara la verificación del cumplimiento de lo establecido en el literal III del Anexo Técnico del Acuerdo 617 de 2018 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, respecto de la evaluación semestral del periodo anual, que a la letra indica:

“Evaluaciones parciales semestrales en período anual. Son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance del evaluado, en relación con el cumplimiento de los compromisos concertados para el período de evaluación”

Lo anterior evidencia una limitación en el ejercicio de verificación al cumplimiento normativo, situación que conlleva al planteamiento de una recomendación con el fin de que a los ejercicios de seguimiento realizados por la Oficina de Control Interno sean allegados los soportes requeridos, en su

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

totalidad, para que así el auditor pueda tener las evidencias necesarias para emitir concepto respecto del cumplimiento normativo objeto del seguimiento.

4.3.2.3. EVALUACIÓN PARCIAL DEL SEGUNDO SEMESTRE.

Durante la etapa de ejecución del seguimiento, la Oficina de Control Interno analizó los soportes documentales correspondiente a las Evaluaciones parciales del segundo semestre de los funcionarios públicos de carrera administrativa⁴³ que fueron seleccionados como muestra del presente seguimiento normativo.

Tabla 6. Verificación fase evaluación parcial del segundo semestre.

FUNCIONARIO PÚBLICO ⁴⁴	PERIODO DE EVALUACIÓN	FECHA DE EVALUACIÓN	CUMPLE CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE
xxxxx456	1 de agosto de 2022 al 31 de enero de 2023	Evaluación no recibida por parte de la Oficina de Control Interno	No ⁴⁵
xxxxx680	1 de agosto de 2022 al 31 de enero de 2023	08 de febrero de 2023	Sí

Fuente: Creación propia con base en la información remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.

De las evaluaciones parciales del segundo semestre de los funcionarios públicos de carrera administrativa referenciadas en la tabla anterior, la Oficina de Control Interno, a continuación, destaca lo evidenciado de la siguiente manera para el siguiente funcionario:

⁴³ Teniendo en cuenta el alcance del seguimiento, la evaluación parcial del segundo semestre aplica, en este seguimiento, para los funcionarios públicos de carrera administrativa.

⁴⁴ Se identificarán los funcionarios públicos de carrera administrativa indicando los últimos números del documento de identificación, con el fin de conservar la reserva de los datos personales de los funcionarios.

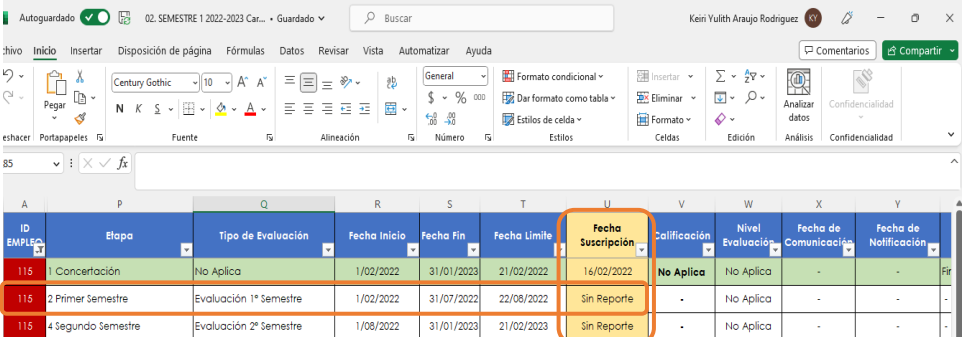
⁴⁵ La Oficina de Control Interno no recibió los soportes documentales que evidenciaran el cumplimiento de los criterios normativos. Esta situación genera el planteamiento de una recomendación.

- Funcionario Público de Carrera administrativa cuyo No. de identificación termina en xxxx456:

En las herramientas de control⁴⁶ remitidas por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano⁴⁷ en formato Excel, se evidenció que, respecto de la evaluación parcial del segundo semestre del funcionario público se registró:

- i) Se registró como “sin reporte” en la casilla “fecha suscripción” de la herramienta denominada “Semestre 1 2022-2023 carrera”, como se evidencia a continuación:

Ilustración 9. Falta de reporte de información en las casillas “fecha Suscripción” correspondiente a la evaluación parcial del segundo semestre en la herramienta de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.⁴⁸



ID EMPLEADO	Etapas	Tipo de Evaluación	Fecha Inicio	Fecha Fin	Fecha Límite	Fecha Suscripción	Cualificación	Nivel Evaluación	Fecha de Comunicaciones	Fecha de Notificación
115	1 Concertación	No Aplica	1/02/2022	31/01/2023	21/02/2022	16/02/2022	No Aplica	No Aplica	-	-
115	2 Primer Semestre	Evaluación 1º Semestre	1/02/2022	31/07/2022	22/08/2022	Sin Reporte	-	No Aplica	-	-
115	4 Segundo Semestre	Evaluación 2º Semestre	1/08/2022	31/01/2023	21/02/2023	Sin Reporte	-	No Aplica	-	-

Fuente: Herramienta de control denominada “SEMESTRE 1 2022 – 2023 Carrera”, remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.

- ii) La falta de registro de información en la casilla “2022-2023 Semestre 2” de la herramienta denominada “Seguimiento evaluación de desempeño ANI”, como se evidencia a continuación:

⁴⁶ Esta herramienta de control fue indicada por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, en el numeral f de la respuesta emitida a la Oficina de Control Interno, en el marco del seguimiento normativo, mediante memorando interno con radicado No. 20234030048513 del 29 de marzo de 2023, el cual reposa en los papeles de trabajo.

⁴⁷ A través de enlace destinado para tal fin en OneDrive.

⁴⁸ Se ocultaron algunas columnas, con el fin de preservar el tratamiento de datos en la Entidad, de acuerdo con las disposiciones de la Ley 1581 de 2012.



AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA

INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.



MINISTERIO DE TRANSPORTE

Ilustración 10. Falta de reporte de la calificación parcial del segundo semestre en la herramienta de control del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano⁴⁹

	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
	Nivel Jerárquico	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Distribución Funcional	Grupo Interno de Trabajo	Pag Manual	2022-2023 Semestre 1	2022-2023 Semestre 2	EOL Definitiva	
456	Asesor	5 EXPERTO	G3	5	VICEPRESIDENCIA DE GES	VICEPRESIDENCIA DE GES	VGC - 7 GIT Financiero 2	Página 161 a la 163	97.73		98.87	

Fuente: Herramienta de control denominada "Seguimiento evaluación desempeño ANI", remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.

Además, para este funcionario público de carrera administrativa, no se evidenció la remisión del soporte que evidencie la presentación de la evaluación parcial del segundo semestre ya que falta dentro de los soportes documentales remitidos por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en la etapa de ejecución del seguimiento, como se evidencia a continuación:

⁴⁹ Se ocultaron algunas columnas, con el fin de preservar el tratamiento de datos en la Entidad, de acuerdo con las disposiciones de la Ley 1581 de 2012.



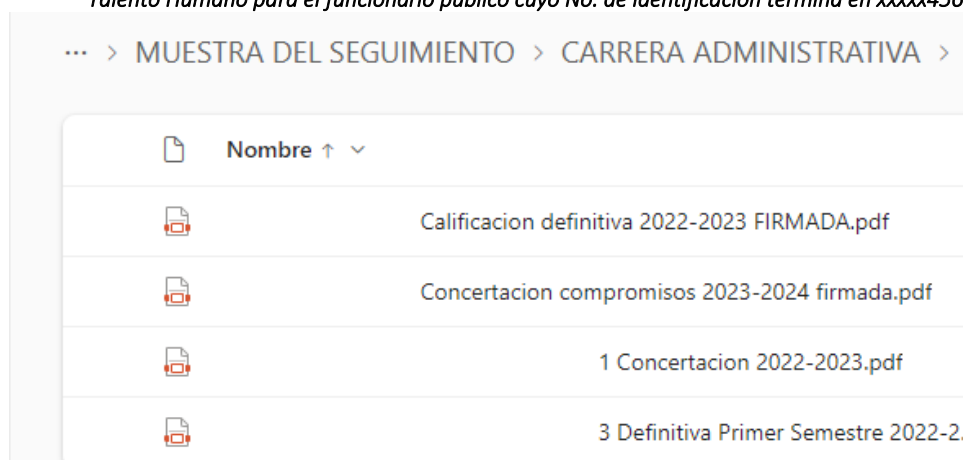
	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

Ilustración 11. Soporte del cargue de los documentos remitidos por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano para el funcionario público cuyo No. de identificación termina en xxxx456.⁵⁰





Fuente: Soporte documental remitido por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.

En este orden de ideas, se concluye que se presentó limitación para que la Oficina de Control Interno pudiera verificar el cumplimiento de lo establecido en el Art. 5 del Acuerdo 617 de 2018, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y su anexo técnico, respecto de la evaluación parcial del segundo semestre para el funcionario público de carrera administrativa mencionado, lo cual será objeto de recomendación en el presente informe.

4.3.2.4. EVALUACIONES PARCIALES EVENTUALES.

De acuerdo con la información y con los soportes documentales remitidos por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y analizados por parte de la Oficina de Control Interno durante la instancia de ejecución del seguimiento, se evidenció que para el alcance del seguimiento normativo no se presentaron evaluaciones parciales eventuales para los funcionarios públicos de carrera administrativa ni para los funcionarios públicos en periodo de prueba, motivo por el cual la Oficina de Control Interno no emite comentarios sobre el particular.

⁵⁰ Se ocultaron algunos datos del funcionario público de carrera administrativa, con el fin de preservar el tratamiento de datos en la Entidad, de acuerdo con las disposiciones de la Ley 1581 de 2012.

	AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.	 MINISTERIO DE TRANSPORTE
---	---	---

4.3.2.5. CALIFICACIÓN DEFINITIVA.

Durante la ejecución del seguimiento normativo, la Oficina de Control Interno analizó los soportes documentales remitidos por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano,⁵¹ correspondientes a 4 calificaciones definitivas a los funcionarios públicos de carrera administrativa, las cuales se enuncian a continuación:

Tabla 7. Verificación de la fase Calificación Definitiva.

FUNCIONARIO PÚBLICO ⁵²	EN CARRERA ADMINISTRATIVA // EN PERIODO DE PRUEBA	PERIODO DE EVALUACIÓN	FECHA DE CALIFICACIÓN	CUMPLE CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE
xxxxx456	Carrera Administrativa	1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023	14 de febrero de 2023	Sí
xxxxx680	Carrera Administrativa	1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023	8 de febrero de 2023	Sí
Xxxxx513	Carrera Administrativa	1 de septiembre de 2022 ⁵³ al 28 de febrero de 2023 ⁵⁴	15 de marzo de 2023 ⁵⁵	Sí
Xxxxx720	Carrera Administrativa	5 de septiembre de 2022 ⁵⁶ al 4 de marzo de 2023 ⁵⁷	27 de marzo de 2023 ⁵⁸	Sí

⁵¹ A través de la carpeta compartida destinada para tal fin en OneDrive

⁵² Se identificarán los funcionarios públicos de carrera administrativa indicando los últimos números del documento de identificación, con el fin de conservar la reserva de los datos personales de los funcionarios.

⁵³ Fecha de posesión del funcionario en la Entidad.



⁵⁴ De acuerdo con lo indicado en el Art. 2.2.6.25 del Decreto 1083 de 2015 y en la Resolución de nombramiento No. 20224030012195 del 19 de agosto de 2022, el periodo de evaluación para este funcionario público es equivalente a los 6 meses de la duración del periodo de prueba contados a partir de la fecha del acta de posesión.

⁵⁵ Para este funcionario público, corresponde a la calificación definitiva del periodo de prueba, de acuerdo con el Art. 9 del Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

⁵⁶ Fecha de posesión del funcionario en la Entidad.

⁵⁷ De acuerdo con lo indicado en el Art. 2.2.6.25 del Decreto 1083 de 2015 y en la Resolución de nombramiento No. 20224030012475 del 19 de agosto de 2022, el periodo de evaluación para este funcionario público es equivalente a los 6 meses de la duración del periodo de prueba contados a partir de la fecha del acta de posesión.

⁵⁸ Para este funcionario público, corresponde a la calificación definitiva del periodo de prueba, de acuerdo con el Art. 9 del Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

Fuente: Creación propia con base en la información remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano durante la etapa de ejecución del seguimiento normativo.

Expuesto lo anterior, se precisa que la Oficina de Control Interno no tiene comentarios adicionales sobre el particular.

Una vez expuestos y socializados⁵⁹ los resultados de la verificación adelantada por parte de la Oficina de Control Interno a los criterios requeridos por la Circular 010 de 2020 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y por la Directiva 015 de 2022 emitida por la Procuraduría General de la Nación en relación con el Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad, se precisa que en instancia de socialización del informe preliminar no se recibieron comentarios de parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, sobre los resultados expuestos, motivo por el cual quedan en firme en este informe.


5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones.



De manera general, se concluye el cumplimiento de lo establecido en el numeral 2 de la Circular 010 del 24 de agosto de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y de la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022, emitida por la Procuraduría General de la Nación, en relación con el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Agencia Nacional de Infraestructura.


De acuerdo con lo anterior se precisa que las recomendaciones no están llamadas al planteamiento de plan de mejoramiento por procesos, las cuales tienen como único fin coadyuvar con la mejora continua de la gestión de lo aquí señalado.


5.2. Recomendaciones.

-  Se recomienda al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano fortalecer la herramienta de control denominada “Seguimiento Evaluación Desempeño ANI”, con el fin de que se registre la totalidad de la información correspondiente para cada uno de los funcionarios públicos vinculados en la Entidad con el fin de que esta información sea tenida en cuenta para la toma de decisiones institucionales sobre la materia.

⁵⁹ El informe preliminar de seguimiento se socializó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano vía correo electrónico el 25 de abril de 2023. El soporte documental reposa en los papales de trabajo del seguimiento normativo.

	<p style="text-align: center;">AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 2 DE LA CIRCULAR 010 DE 2020, EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EMITIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD.</p>	 <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRANSPORTE</p>
---	--	--

- 
 Se recomienda al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano fortalecer los controles implementados con el fin de que la información que reposa en los soportes documentales generados del aplicativo EDL-APP del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad corresponda de manera exacta con la que es registrada en las herramientas de control, mediante las cuales se adelanta el seguimiento a cada una de las fases del proceso en la Entidad.

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

Realizó verificación y elaboró informe:

KEIRI YULITH ARAÚJO RODRÍGUEZ
Auditora Oficina de Control Interno

Revisó informe:

ANDREA REYES SAAVEDRA
Auditora Oficina de Control Interno

Revisó y aprobó informe:

GLORIA MARGOTH CABRERA RUBIO
Jefe Oficina de Control Interno

(ORIGINAL FIRMADO)