

Tunja, 25 de marzo de 2022

Doctora

**NATHALY LORENA GROSSO CEPEDA**

Gerente General

INSTITUTO DE TRANSITO DE BOYACA

**Asunto: Informe de seguimiento a la Evaluación del desempeño laboral**

La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su permanencia y desarrollo en el servicio.

1. FUNDAMENTACION LEGAL:

En cumplimiento a las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, artículo 9º. Que le corresponde a la Oficina de Control Interno asesorar a la Dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos; en desarrollo de tales funciones, el artículo 17 del Decreto 648 de 2017, identifica la evaluación y seguimiento, como uno de los principales tópicos que enmarcan el rol de las Oficinas de Control Interno y con lo dispuesto en el Programa Anual de Auditoria para la vigencia 2022.

2. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Seguimiento Evaluación de desempeño laboral, suministrado por la Subgerente General del Área Administrativa.
- Formatos de evaluación del periodo comprendido del 1 de febrero de 2021 al 31 de julio de 2021, que reposan en las historias laborales de los funcionarios.

3. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento de las siguientes disposiciones legales y reglamentarias, en lo correspondiente al desempeño laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba:

-Constitución Nacional de Colombia.

-Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.

- Decreto Ley 760 de 2005: Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
- Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, y su Anexo Técnico, que contiene las condiciones técnicas de la Evaluación del Desempeño Laboral.

#### 4. ALCANCE

El presente informe tiene como alcance el seguimiento a la evaluación del desempeño laboral de los catorce (14) funcionarios Públicos de Carrera Administrativa, del Instituto de Tránsito de Boyacá, teniendo como referencia el informe presentado por la Subgerente General del Área Administrativa y la revisión que en forma aleatoria se realizó a los formatos de evaluación del periodo comprendido del 1 de febrero de 2021 al 31 de julio de 2021 a cuatro (4) funcionarios.

#### 5. METODOLOGIA

- Con base en la Información suministrada por la Subgerente General del Área Administrativa, se analizó el reporte de los funcionarios sujetos de evaluación.
- En segundo lugar se revisó la consistencia técnica de las evaluaciones correspondientes al segundo semestre de los catorce (14) funcionarios.
- En tercer lugar se revisaron los registros de los resultados de las evaluaciones correspondientes al primer semestre, al segundo semestre y la calificación definitiva de los funcionarios.
- En Cuarto lugar se revisó la concertación de compromisos funcionales y comportamentales de los catorce (14) funcionarios, para el periodo comprendido del 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023.
- Posteriormente me desplacé al Área de Talento Humano y solicité las evaluaciones del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de julio de 2021, correspondiente a cuatro (4) funcionarios para realizar el cruce de la información.
- Por ultimo agrupé las evaluaciones correspondientes a los funcionarios que obtuvieron la misma calificación definitiva por el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022 e igualmente agrupe evaluaciones para establecer los promedios correspondientes.

6. SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

6.1. DATOS TOMADOS DE LA INFORMACIÓN REPÓRTADA

NOMBRES Y APELLIDOS	No. DE CEDULA	EVALUACION 1er.SEMESTRE	EVALUACION 2º.SEMESTRE	EVALUACION DEFINITIVA	CONCERTACION DE COMPROMISOS FUNCIONALES Y COMPORTAMEN TALES
Elizabeth Camargo Vargas	23856446	95.75	98.3	97.03	Si
María victoria Ayure Torres	40020066	95.75	98.3	97.03	Si
María Fernanda Aranguren	46364037	95.75	98.3	97.03	Si
Isabel Araque Soto	40020823	95.75	97.3	96.53	Si
María Susana García Norato	23498751	99.79	96.94	98.37	Si
Jairo Giovanni Cruz Rincón	9533850	100.00	100.00	100.00	Si
José Manuel Pedraza Torres	7220449	95.75	98.30	97.03	Si
Olga Lucia Ortega Ramos	23622193	100.00	100.00	100.00	Si
Martha Adelina Alfonso Sánchez	23621338	95.48 *94.9	95.75	95.62 *95.32	Si
Celmira López Moreno	24197342	99.83	97.66	98.75	Si
Bertha Agustina Rojas de Sáenz	23591283	95.75	98.30	97.03	Si
Carmenza Figueredo Chaparro	46368471	100.00	100.00	100.00	Si
Samuel Vargas López	4221795	39.42	No se evidencia en los anexos	No se evidencia en los anexos	Si
Briza María Galvis Larrota	40016554	89.5	100.0	94.75	Si

## 6.2. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO:

- De los catorce funcionario evaluados, se observan inconsistencias en la calificación del funcionario Samuel Vargas, Auxiliar Administrativo código 407 grado 06, a quien no se calificó teniendo en cuenta la escala de 1 -100, motivo por el cual registra una calificación definitiva del segundo semestre de 39.42. En los anexos enviados no se evidencia la calificación correspondiente al 1er. Semestre, ni la calificación definitiva por el periodo del 1 de febrero del 2021 al 31 de enero del 2022. Revisada la historia laboral correspondiente en el primer semestre registra una calificación de 39.42, la cual también es inconsistente.
- Se evidencio la calificación de la señora Celmira López Moreno, siendo el nombre correcto Celmira Moreno López. Ya se corrigio en la Plataforma. Se sugiere hacer el cambio de la evidencia en la Historia laboral.
- La calificación definitiva de la funcionaria María Fernanda Quintana Aranguren, no está firmada por dicha funcionaria, igualmente sucede con la Concertación de compromisos funcionales y comportamentales.
- La calificación de la funcionaria Isabel Araque Soto, no está firmada ni por la evaluada ni por la evaluadora. La concertación de compromisos funcionales y comportamentales no está firmada por la funcionaria evaluada.
- La calificación definitiva y la Concertación de compromisos funcionales y comportamentales de la funcionaria María Susana García Norato, no están firmadas por la dicha funcionaria.
- La calificación del primer semestre correspondiente a la funcionaria Martha Adelina Alfonso Sánchez, en el formato anexo se registra 95.48 y la calificación registrada en el formato en la historia laboral es de \*94.9, la cual tomo para el análisis correspondiente, para una evaluación definitiva de \*95.32
- La calificación correspondiente al segundo semestre, de la funcionaria Briza María Galvis Larrota, no está firmada por el evaluador o jefe inmediato Ingeniero Ariel Adolfo Vargas Gámez, a quien le fue aceptada la renuncia a partir del 26 de enero del 2022. (Motivo cambio de Evaluador).

## 6.3. ANALISIS AL RESULTADO DE LA EVALUACION

- ✓ La calificación promedio de los trece (13) funcionarios sin inconsistencia en su evaluación fue de 97.61, la cual se considera sobresaliente.
- ✓ Los tres (3) profesionales, que representan el 23,07% de los funcionarios evaluados obtuvieron una calificación promedio de 97.26.
- ✓ Cinco (5) funcionarios, que representan el 38,46% de los funcionarios evaluados, obtuvieron una calificación definitiva anual de 97.03.
- ✓ Cinco (5) funcionarios, que representan el 38,46% de personal evaluado, obtuvieron una calificación que oscila entre 94.75 y 98.75.

6.4. PROMEDIO DE PUNTUACIÓN EN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL POR NIVELES JERARQUICOS

NIVEL JERARQUICO	PROMEDIO	# DE EVALUADOS
Profesional	97.26	3
Técnico	97.65	6
Asistencial	98.09	4
TOTAL	97.66	13

Como se puede observar en el cuadro anterior los funcionarios evaluados del nivel nivel asistencial, en promedio obtuvieron una calificación de 98.17; los funcionarios del nivel Técnico una calificación promedio de 97.65 y los funcionarios del nivel profesional una puntuación promedio de 97.27. Todas las evaluaciones corresponden a un nivel sobresaliente.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Los servidores públicos de carrera administrativa del Instituto de Tránsito de Boyacá obtuvieron un promedio de 97.61% en la calificación definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral, lo cual equivale al máximo nivel de cumplimiento establecido por la CNSC, es decir nivel sobresaliente
- Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, el desempeño general de los servidores públicos de carrera administrativa del Instituto de Tránsito de Boyacá, estuvo en el nivel sobresaliente con calificaciones definitivas que oscilaron entre 94.75% y 100%
- Durante el periodo evaluado, ningún funcionario de carrera administrativa obtuvo una calificación “no satisfactoria”, razón por la cual no se declararon nombramientos insubsistentes
- Se recomienda a los evaluadores realizar una valoración objetiva basada en las evidencias que aportan los servidores, pues son los elementos que permiten establecer de manera objetiva, equitativa y transparente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos que se han generado durante el período de evaluación, esto permitirá fortalecer el proceso evaluativo
- Se sugiere realizar un proceso de seguimiento permanente frente al cumplimiento de los compromisos laborales que fueron concertados en la Evaluación del Desempeño Laboral

- Se resalta la importancia que tiene la suscripción de compromisos de mejoramiento por parte de los evaluadores, si se evidencia que existen aspectos a mejorar por parte de los evaluados
- Se recomienda reconocer y resaltar las fortalezas, habilidades, actitudes y aptitudes de los funcionarios, lo que permitirá contribuir al cumplimiento eficiente y efectivo de los compromisos laborales adquiridos, e igualmente aportará al mejoramiento del clima organizacional y la interacción en los equipos de trabajo a los que pertenecen
- Se recomienda a la líder del proceso de Gestión del Talento Humano, como segunda línea de defensa, fortalecer los controles inherentes al seguimiento a la evaluación del desempeño, para garantizar precisión en el diligenciamiento y firma de los formatos de evaluación y suficiente objetividad en la evaluación.
- Disponer lo pertinente, a fin de que se corrijan los formatos que presentan inconsistencias y/o errores en el diligenciamiento de los mismos
- Disponer lo pertinente, para que en las próximas evaluaciones se incluya en los compromisos funcionales y comportamentales, aspectos relacionados con la implementación del MIPG.

Atentamente,

**LUIS RAMIRO SAENZ CARDENAS**  
Jefe Oficina Asesora de Control Interno

Copia: Dra. Natalia Saavedra Albarracín, Subgerente General del Área Administrativa

