

Tunja, 24 de marzo de 2023

Doctor

JORGE EDISSON SANABRIA GONZALEZ

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 2023.

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 2022 al 31 de enero de 2023, 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 diecinueve (19) 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 se realizó a los formatos de evaluación del periodo comprendido del 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023.

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 diecinueve (19) 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 diecinueve (19) funcionarios, para el periodo comprendido del 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023.
- Por último agrupé las evaluaciones correspondientes a los funcionarios que obtuvieron la misma calificación definitiva por el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023 e igualmente agrupé 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	100.00	97.00	98.50	Si
María victoria Ayure Torres	40020066	98.30	98.30	98.30	Si
María Fernanda Quintana Aranguren	46364037	98.30	98.30	98.30	Si
Isabel Araque Soto	40020823	97.45	98.30	97.88	Si
María Susana García Norato	23498751	97.20	98.00	97.60	Si
Jairo Giovanni Cruz Rincón	9533850	100.00	97.00	98.50	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	-	-	-	-
Celmira López Moreno	24197342	99.96	100.00	99.98	Si
Bertha Agustina Rojas de Sáenz	23591283	-	-	-	Si
Carmenza Figueredo Chaparro	46368471	100.00	100.00	100.00	Si
Samuel Vargas López	4221795	99.75	99.00	99.38	Si
Mauricio Reyes Barón	91.508.728	-	98.30	98.30	Si
Natalia Andrea Gonzales Puentes	1049606834	-	97.00	97.00	Si
Luis Armando Barrera Daza	80117202	-	97.79	97.79	Si
Deisy Carolina Vaca M.	23624349	-	98.30	98.30	Si



Liliana María Ochoa Castro	33368173	-	92.75	92.75	Si
Víctor Manuel Herrera Sánchez	1049606017	-	-	-	No

6.2. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO:

- La calificación definitiva de la funcionaria Maria Suzana Garcia Norato, no está firmada por dicha funcionaria, igualmente sucede con la Concertación de compromisos funcionales y comportamentales.
- La concertación de compromisos funcionales y comportamentales de Maria Fernanda Quintana Aranguren no está firmada por la funcionaria evaluada.
- La concertación de compromisos funcionales y comportamentales de Celmira Moreno López, no está firmada por la funcionaria evaluada.
- No se evidencia calificación del funcionario Víctor Manuel Herrera Sánchez, por el periodo comprendido del 17 de enero de 2023 al 31 de enero de 2023, ni concertación de compromisos funcionales y comportamentales, por el periodo comprendido del 1 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.
- No se evidencia la concertación de compromisos funcionales y comportamentales del funcionario Samuel Vargas López
- No se evidencia evaluación de la funcionaria Bertha Agustina Rojas de Sáenz.
- No se evidencia evaluación, ni concertación de compromisos funcionales y comportamentales de la Funcionaria Martha Adelina Alfonso Sánchez.

6.3. ANALISIS AL RESULTADO DE LA EVALUACION

- ✓ La calificación promedio de los dieciséis (16) funcionarios que evidencian evaluación fue de 98.10, la cual se considera sobresaliente.
- ✓ Cuatro (4) funcionarios, que representan el 25% de los funcionarios evaluados obtuvieron una calificación promedio de 98.30.
- ✓ Dos (2) funcionarios, que representan el 12.50% de los funcionarios evaluados, obtuvieron una calificación definitiva anual de 98.50.
- ✓ Dos (2) funcionarios, que representan el 12.50% del personal evaluado, obtuvieron una calificación definitiva anual de 100.00
- ✓ Ocho (8) funcionarios, que representan el 50% del personal evaluado, obtuvieron una calificación que oscila entre 92.75 y 99.98.



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

NIVEL JERARQUICO	PROMEDIO	# DE EVALUADOS
Profesional	98.19	2
Técnico	97.78	8
Asistencial	98.40	6
TOTAL	98.10	16

Como se puede observar en el cuadro anterior los funcionarios evaluados del nivel nivel asistencial, en promedio obtuvieron una calificación de 98.40; los funcionarios del nivel Técnico una calificación promedio de 97.78 y los funcionarios del nivel profesional una calificación promedio de 98.10. 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 98.10 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 2022 al 31 de enero de 2023, 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 92.75% 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 la firma de todos los formatos de evaluación y suficiente objetividad en la evaluación.
- Disponer lo pertinente, a fin de evidenciar las evaluaciones de las funcionarias Bertha Agustina Rojas de Sáenz, Martha Adelina Alfonso Sánchez y Víctor Manuel Herrera Sánchez (Quienes de acuerdo con los formularios enviados por la Subgerencia Administrativa y financiera, no evidencian evaluación definitiva).
- Disponer lo pertinente a fin de que se firmen los formatos de evaluación y concertación de compromisos funcionales y comportamentales que no están firmados por funcionarios evaluados.
- 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

