

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	FORMATO		
	INFORME SEGUIMIENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGUNDO SEMESTRE VIGENCIA 2023		
	Clave: EVAL 1.0-12	Versión: 05	Fecha de aprobación: 25/05/2022

AERONÁUTICA CIVIL

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME SEGUIMIENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

**SEGUNDO SEMESTRE
2023**

BOGOTA 16 DE ABRIL DE 2024

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	FORMATO		
	INFORME SEGUIMIENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGUNDO SEMESTRE VIGENCIA 2023		
	Clave: EVAL 1.0-12	Versión: 05	Fecha de aprobación: 25/05/2022

1.- PROCESO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

Introducción

El artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra facultada para desarrollar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño, que deberá ser adoptado por las entidades mientras éstas desarrollan sus propios sistemas. En ejercicio de esta facultad, la CNSC expidió el Acuerdo 6176 de 2018, que rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral, que inició el 1° de febrero de 2019, el cual derogó el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC, y de la Circular 010 de 2020 la cual indica:

“Los Jefes de la Oficina de Control Interno o quienes hagan sus veces, de las entidades cuyo sistemas de carrera es administrado y vigilado por la CNSC, que en el ejercicio de sus funciones y facultades evidencien algún tipo de irregularidad sobre procesos de selección de personal, Evaluación del Desempeño Laboral, procesos de provisión transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y conformación de las Comisiones de Personal, que ocasionen la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa dentro de la entidad a la cual pertenecen, lo reporten inmediatamente a la Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa de la CNSC, través de la página web de la CNSC, ventanilla única (<http://gestion.cnsc.gov.co/orfeo/formularioWeb/#tema -1>).

Así mismo, se recomienda a los jefes de la Oficina de Control Interno o quienes hagan sus veces, que en la publicación del informe de evaluación del Sistema de Control Interno que semestralmente publiquen en la página web de la entidad (artículo 156 del Decreto 2106 de 2019), se señalen también las irregularidades que se hayan evidenciado en los procesos anteriormente señalados, que den lugar a la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa”.

2.- Objetivo General

La Oficina de Control Interno, en desarrollo del Programa Anual de Auditorías y Seguimientos aprobado por el Comité Institucional de la Aeronáutica Civil para la vigencia 2023, programó el Seguimiento al Informe de Ley cumplimiento de lo establecido en la circular Externa № 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	FORMATO		
	INFORME SEGUIMIENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGUNDO SEMESTRE VIGENCIA 2023		
	Clave: EVAL 1.0-12	Versión: 05	Fecha de aprobación: 25/05/2022

evidenciar si la Evaluación de desempeño Laboral se realiza en forma correcta y en los tiempos establecidos, labor que adelantó en el marco de sus funciones como mecanismo de apoyo al cumplimiento de los objetivos de control señalados en la Ley 87 de 1993.

3.- Marco Normativo

Decreto 1295 de 2021, Por el cual se modifica el sistema de nomenclatura, clasificación, niveles, requisitos, grados y remuneración de los empleos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil — Aerocivil y se dictan otras disposiciones.

Decreto 2106 de 2019, señala las irregularidades que se hayan evidenciado en los procesos, que den lugar a la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa.

Circular Externa № 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Seguimiento al Informe de Ley.

Decreto 1083 de 2015, en materias relacionadas con Empleo Público, Organización Administrativa, Control Interno y Racionalización de Trámites de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

Ley 909 de 2004, establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra facultada para desarrollar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño.

DAFP, Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial V3, marzo 2020.

Alcance

El seguimiento se realiza al cumplimiento de lo establecido en la circular Externa № 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el segundo semestre de 2023-2024, periodo comprendido entre el 1° de agosto 2023 y el 31 de enero de 2024.

Desarrollo del Informe

La Planta Provista de la Entidad a 31 de enero de 2024 es de 2984 funcionarios, resaltando que la población de carrera administrativa es de 1002 servidores públicos,

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	FORMATO		
	INFORME SEGUIMIENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGUNDO SEMESTRE VIGENCIA 2023		
	Clave: EVAL 1.0-12	Versión: 05	Fecha de aprobación: 25/05/2022

según la información suministrada el Grupo de Administración del Talento Humano de la DGH.

Es importante resaltar que de esos 1002 servidores públicos a 62 no procedió calificarlos, a 3 por presentar problemas el aplicativo de la CNSC y otras de índole administrativas, como son, incapacidades, permiso sindical, renunciaciones, fallecimientos entre otras situaciones.

De igual forma, se evidenció que de la población de servidores públicos que debieron ser evaluados en el periodo del 1° de agosto de 2023 a 31 de enero de 2024, a 2 (dos) de ellos no se les realizó evaluación por motivo de aplicación con mínimo aprobatorio (sindicato).

EVALUACION QUE NO PROCEDE EJECUTAR							TOTAL
EVALUACIONES QUE NO PROCEDEN EJECUTAR							
Detenidos por la justicia	4						
Encargo libre nombramiento y remoción		15					
Fallecimientos			2				
Incapacidad				3			
Pensión jubilación					34		
Renunciaciones						4	
Sindicato							2
							64

EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2023-2024			TOTAL
Evaluación realizada a nivel nacional	935		
Evaluación pendiente por error aplicativo caso abierto CNSC		3	
			938

TOTAL, EVALUACION QUE NO PROCEDE EJECUTAR	EVALUACIONES PENDIENTES POR REALIZAR	TOTAL, EVALUACIONES REALIZADAS A NIVEL NACIONAL
64	3	935

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	FORMATO		
	INFORME SEGUIMIENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGUNDO SEMESTRE VIGENCIA 2023		
	Clave: EVAL 1.0-12	Versión: 05	Fecha de aprobación: 25/05/2022

6,02%	0,3%	93,03%
-------	------	--------

Fuente: Dirección de Gestión Humana

De lo anterior, podemos inferir que de un total de 1002 servidores públicos que deben ser evaluados, se realizaron las evaluaciones a 935 que representa un **(93.03%)** del total de los servidores de carrera, la diferencia corresponde a 3 servidores, es decir un **(0,3%)** registrados en la base de datos de la entidad presentan novedades de aplicativo técnico de la CNSC que se encuentran en consulta y situaciones administrativas, por temas de incapacidad, pensión, encargo, renuncia y fallecimiento entre otros; por lo que los servidores de carrera (64) que no proceden a evaluar en el periodo es un **(6,02%)**.

Fuente: Dirección de Gestión Humana

En concordancia con la política institucional de garantizar el ejercicio del Derecho de Asociación y las garantías sindicales para su ejercicio, así como la normatividad vigente sobre la materia consagrada entre otras disposiciones en los artículos 38 y 39 de la Constitución Política de Colombia, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. como parte integral del denominado Bloque de Constitucionalidad; Leyes 411 de 1998 y 584 de 2000 respectivamente; Decretos 2813 de 2000, 1072 de 2015 y las Resoluciones internas 02096 de 2007, 04507 de 2010 y 03418 de 2019 respectivamente, La Dirección de Gestión Humana en ejercicio de sus competencias funcionales imparte aprobación al permiso solicitado mediante SGDEA.

Radicado 2024391010000120 Id: 1202817 Folios: 4 Fecha: 2024-01-03 09:25:37
Radicado 2023391010023350 Id: 1138972 Folios: 4 Fecha: 2023-10-09 22:22:50
Radicado 2023391010026751 Id: 1159973 Folios: 4 Fecha: 2023-11-03 16:55:54
Radicado 2023391010030079 Id: 1181431

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	FORMATO		
	INFORME SEGUIMIENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGUNDO SEMESTRE VIGENCIA 2023		
	Clave: EVAL 1.0-12	Versión: 05	Fecha de aprobación: 25/05/2022

Folios: 4 Fecha: 2023-11-28 11:40:22
Radicado 2023391010021141 Id: 1125088
Folios: 3 Fecha: 2023-09-20 18:17:45

Respectivamente, quienes gozarán de Permiso Sindical durante el período comprendido entre el 01 de agosto a 31 de enero de 2024 de la presente anualidad para atender asuntos propios de la Organización Sindical.

4.- Evaluación Acuerdos de Gestión

Los Gerentes Públicos, son servidores con altas capacidades técnicas y gerenciales, que dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas permitiendo el cumplimiento del Plan Estratégico de cada Entidad, Es decir, son empleos que por la naturaleza misma de las funciones demandan un mayor grado de experticia por parte de la persona que va a desempeñar el cargo, artículo 48 de la Ley 909 de 2004; y por pertenecer los gerentes públicos al Nivel Directivo agrupa aquellos empleos y funciones que demandan la aplicación de conocimientos profesionales y especializados para dirigir, coordinar y controlar las unidades o dependencias internas, así como para orientar la ejecución y desarrollo de políticas, planes y programas trazados por la Entidad, en concordancia con el Decreto 1295 de 2021, “ *Por el cual se modifica el sistema de la nomenclatura, clasificación, niveles, requisitos, grados y remuneración de los empleos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil — Aerocivil y se dictan otras disposiciones*”.

La Oficina de Control Interno, a través de correos electrónicos de fecha 12-03-2024 y 19-03-2024 a la Dirección de Gestion Humana, solicitó la informacion que regula lo establecido en el numeral 3 del artículo 50 de la Ley 909 de 2004 y a los artículos 2.2.13.1.5 y 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, respecto a los lineamientos impartidos por el DAFP para la adecuada gestión del talento humano gerencial de las entidades públicas; mediante el seguimiento y evaluación de resultados, en el desarrollo de competencias e incentivos. Dicha informacion no fue allegada a la Oficina de Control Interno tal como fue solicitada, si no que enviaron una informacion independiente que no generaliza y no cumple con lo solicitado para efectos de la evaluación a realizar.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	FORMATO		
	INFORME SEGUIMIENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGUNDO SEMESTRE VIGENCIA 2023		
	Clave: EVAL 1.0-12	Versión: 05	Fecha de aprobación: 25/05/2022

HALLAZGO No 1.

Incumplimiento a lo establecido en el numeral 3 del artículo 50 de la Ley 909 de 2004 y a los artículos 2.2.13.1.5 y 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, respecto a los lineamientos impartidos por el DAFP para la adecuada gestión gerencial del talento humano de las entidades públicas; mediante el seguimiento y evaluación de resultados, en el desarrollo de competencias e incentivos.

Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión, hacia la gerencia pública 4.0 versión 2. Enero de 2024. El Acuerdo de Gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos, en este sentido, no se obtuvo información por parte de la Dirección de Gestion Humana.

Recomendación

A los servidores públicos que se encuentran encargados en Nivel Directivo, para la vigencia 2023-2024 segundo semestre NO se les realizó ni publicó la evaluación de los Acuerdos de Gestión, lo que genera que los compromisos adoptados, entre los gerentes públicos y el superior jerárquico no puedan ser valorados en cuanto al cumplimiento de lo suscrito de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.13.1.10 del Decreto 1083 de 2015, que estipula: “que los compromisos pactados deben ser objeto de seguimiento permanente, del cual debe dejarse constancia escrita de los aspectos más relevantes para que sirvan de soporte en la evaluación...”

Se recomienda que para la siguiente evaluación ya se encuentre suscrito el acuerdo de gestión entre directores y secretarios con el fin de que la entidad no continúe incumpliendo con lo establecido en el Numeral 3 del artículo 50 de la Ley 909 de 2004.

La Oficina de Control Interno, insta a que se aplique la Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial V3, marzo 2020 -DAFP- de conformidad con lo establecido en el numeral 3 del artículo 50 de la Ley 909 de 2004, el Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	FORMATO		
	INFORME SEGUIMIENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGUNDO SEMESTRE VIGENCIA 2023		
	Clave: EVAL 1.0-12	Versión: 05	Fecha de aprobación: 25/05/2022

después de finalizar la vigencia, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores determinados, focalizando los compromisos gerenciales hacia el logro de los principales objetivos institucionales y a la obtención de los resultados, por lo que este proceso será insumo para identificar necesidades y formación.

Es fundamental que el Gerente Público se apropie de la estrategia de la Entidad y conozca las fortalezas y oportunidades de mejora del personal que será parte de su equipo de trabajo. (Decreto-Ley 1567 de 1998, artículo 7 y Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.9). Lo anterior puede realizarse mediante asignación de tutores, reuniones con miembros del equipo de trabajo, tutoriales, entre otros.

Así mismo, el Servidor Público, que haya surtido el proceso de la fase de ingreso deberá cursar el programa de inducción correspondiente para los empleos de naturaleza gerencial, tal como lo expresa a Ley 489 de 1998, la Ley 150 de 1994, La Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, a través de la Subdirección de Alto Gobierno, se encargará de generar la oferta necesaria para atender los requerimientos que realice la entidad, a través del PIC.

Es importante resaltar que el acuerdo de gestión integra de manera dinámica diferentes dimensiones del modelo integrado de planeación y gestión - MIPG, así como distintos aspectos de la gestión estratégica del talento humano, que es el corazón del modelo. El acuerdo de gestión se desarrolla en 4 fases, artículo 2.2.13.1.12. Decreto 1083 de 2015, mediante las cuales se busca acordar o concertar, formalizar, hacer seguimiento y evaluar los compromisos del gerente público.

Plan de Mejoramiento 2023

Verificado en el sistema ISOLUCIÓN - Módulo de Auditorías se evidencio que para el proceso objeto de este se dio incumplimiento al Artículo 48 principios de la función gerencial Ley 909 de 2004, establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra facultada para desarrollar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	FORMATO		
	INFORME SEGUIMIENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGUNDO SEMESTRE VIGENCIA 2023		
	Clave: EVAL 1.0-12	Versión: 05	Fecha de aprobación: 25/05/2022

Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión hacia la gerencia pública 4.0 enero de 2024. El Acuerdo de Gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos basados en estos lineamientos se reportó el hallazgo OCI número 4264, auditoria 771 vigencia del mes de agosto de 2023, en el mencionado hallazgo no se ha realizado plan de mejora.

Conclusión

Del total de la población objeto de evaluación, se realizó la evaluación a 935 servidores públicos lo que corresponde al 93,03% de cumplimiento, el 6.02 % corresponde a (62), 3 servidores públicos que no fueron evaluados por temas de novedades del aplicativo de la CNSC y administrativas y dos (2) de mínimo aprobatorio, para un total de 1002 servidores públicos de carrera administrativa.

Cordialmente,



SONIA MARITZA MACHADO CRUZ
Jefe Oficina Control Interno.