

INFORME SEGUIMIENTO A LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL VIGENCIA 2020-2021



**GRUPO EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS
OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE
AERONÁUTICA CIVIL**

MARZO 2021



Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

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 617 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 Jefe 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”.

OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de lo establecido en la circular EXTERNA No 0010 DE 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil para que la evaluación del desempeño se haga en forma correcta y en los tiempos debidos



DESARROLLO DEL INFORME

La Planta Provista de la Entidad a 31 de enero de 2021 es de 2845 funcionarios, resaltando que la población de servidores públicos de carrera administrativa es de 1.200, según la información suministrada por la CNSC y el Grupo de Carrera Administrativa.

Es importante resaltar que de esos 1.200 servidores públicos a 56 no procede calificarlos por las siguientes situaciones:



*Información CNSC y Grupo Carrera DTH

De igual forma, se evidenció que de la población de servidores públicos que debieron ser evaluados en el periodo del 1° de febrero de 2020 a 31 de enero de 2021, a tres de ellos no se les realizó evaluación por los motivos que se detallan a continuación:



*Información CNSC y Grupo Carrera DTH.



En resumen, se les realizó evaluación del desempeño laboral a 1.141 servidores públicos tal como se puede observar en la siguiente gráfica:



*Información CNSC y Grupo Carrera DTH.

Del gráfico anterior podemos inferir que de un total de 1.200 servidores públicos que deben ser evaluados, se realizaron las evaluaciones a 1.141 que representa un **95.08%** del total de carrera, los 56 servidores a los que no procede ejecutar la evaluación representan un 4.66% y los 3 servidores públicos que no presentaron evaluación tienen las justificaciones necesarias y están en estudio por la CNSC.

Oportunidad de Mejora N° 1

A las áreas evaluadas cumplir con lo dispuesto por la Dirección de Talento Humano de remitir y subir en Bog 7/Dirección de Talento Humano, todas las evaluaciones firmadas por los servidores públicos y sus evaluadores.

Acción de mejora:

Cumplir con lo dispuesto por la DTH, en el sentido de subir a Bog 7/DTH las evidencias de la evaluación realizada, las cuales deben estar debidamente firmadas.

Responsable:

Secretaria de Sistemas Operacionales
Dirección de Servicios Aeroportuarios
Oficina Transporte Aéreo
Dirección Regional Atlántico



Recomendación:

Como resultado de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos escalafonados es necesario que la Dirección de Talento Humano y la Oficina Centro de Estudios Aeronáuticos coordinen con los diferentes Gerentes Públicos y Coordinadores de Grupo a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC) la formación correspondiente para fortalecer las competencias de sus subalternos las cuales redunden en una mejora de la prestación del servicio a clientes internos y externos

Conclusiones:

- Se pudo establecer que del total de la población de servidores públicos objeto de evaluación, la realizaron el 95.08% observándose un porcentaje muy importante de cumplimiento.
- Se evidenció que los servidores públicos que tienen nombramiento escalafonado (carrera administrativa) y por estar en encargos en el nivel directivo, manejan para esta vigencia Acuerdos de Gestión y no evaluación del desempeño,
- Se está dando aplicabilidad al cumplimiento del auto proferido por el Consejo de Estado, el cual indica que como quiera que la decisión adoptada por el Consejo de Estado es temporal, se surtirá efectos a partir del 26 de abril de 2018 y hasta tanto se produzca un procedimiento definitivo por parte de dicha Corporación.
- De lo anterior se colige que, los cargos de Asesor Aeronáutico y los cargos que hacen parte de la planta estructural de la Dirección General tienen tipo de nombramiento ordinario (LNR), por lo tanto, dejaron de ser sujetos de evaluación a partir del 26 de abril de 2018.

Cordialmente,

ALBERTO RAMIREZ CASTRO
Líder Auditoría

V° B° SONIA MARITZA MACHADO CRUZ
Jefe Oficina de Control Interno

Equipo Auditor:

Alcira Quitian Rojas
Yadira de Jesús Simanca
Anselmo Cañón

Revisó: Yolanda Vega Albino – Coordinadora Grupo EGyR