 <b>MINTRABAJO</b>	<b>PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE FORMATO EVALUACIÓN AL CONTROL INTERNO</b>	Código: EI-PD-02-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 30 de 2013
		Página: Página 1 de 4

**EVALUACIÓN AL CONTROL INTERNO ESTABLECIDO PARA EFECTUAR LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y SEGUIMIENTO A LOS ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS DE LAS VIGENCIAS 2015 Y 2016.**

Fecha de Elaboración	12 de diciembre de 2016	No. y Fecha del Informe Final	16/22 de agosto de 2016
----------------------	-------------------------	-------------------------------	-------------------------

**1. OBJETIVO Y ALCANCE.**

**Objetivo:** Verificar el cumplimiento de las disposiciones relacionadas para efectuar las Evaluaciones de Desempeño de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, y los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Ministerio de Trabajo, conforme a los parámetros establecidos y transmitir los resultados obtenidos a la Alta Dirección de la Entidad.

**Alcance:** Verificar el Cumplimiento sobre la realización de las Evaluaciones de Desempeño de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y la Suscripción de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos en las Vigencias 2015 y 2016.

**2. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y ACCIONES.**


**METODOLOGÍA APLICADA**

Para el desarrollo de esta evaluación la metodología aplicada consistió en la revisión de las Historias laborales que están bajo la custodia del Grupo de Registro y Control de la Subdirección del Talento Humano. Inicialmente se solicitó mediante oficio radicado bajo el número 126725 del 01 de julio de 2016, la base de datos con los Servidores Públicos de carrera Administrativa numerados, con el nombre completo del servidor, número de identificación y fecha de ingreso al Ministerio del trabajo, al igual y con las mismas condiciones el listado de los Gerentes Públicos que estaban vinculados a la Entidad con corte al 31 de diciembre de 2015, indicando cuantos de los mismos suscribieron acuerdos de gestión, durante la vigencia 2015.

Mediante correo electrónico de fecha 07 de julio de 2016, la Oficina de Control Interno recibió respuesta, del oficio enviado previamente, en el cual, la Coordinadora del Grupo de Administración de Personal y Carrera Administrativa de la Subdirección de Talento Humano, remitió la información requerida. Dentro de la información suministrada se relacionaron cuatrocientos cincuenta y ocho (**458**) Servidores de Carrera y Cincuenta (**50**) Servidores de Libre Nombramiento activos con corte al 31 de diciembre de 2015, para un **total** de quinientos ocho (**508**) **Servidores Públicos** de los cuales el muestreo aleatorio simple para estimar la proporción de una población, arrojó como muestra óptima, la revisión de ciento ochenta y cuatro (**184**) historias que corresponden al **36%** de Servidores, de los cuales se revisaron aleatoriamente ciento treinta y cuatro (**134**) Servidores Públicos y todos los cincuenta (**50**) Servidores de libre nombramiento.

**PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO E INSTRUCTIVO PARA LA SUSCRIPCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN.**

Con relación al objeto de la presente evaluación, en el Sistema Repositorio Documental, se encuentra publicado bajo el código PR – GTH en la versión 4.0, la caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano, y dentro del Ciclo – PHVA la siguiente actividad: “Desarrollar directrices para llevar a cabo la evaluación de desempeño a los funcionarios de carrera administrativa y los acuerdos de gestión a los gerentes públicos del Ministerio.” Del cual

 <b>MINTRABAJO</b>	<b>PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE FORMATO EVALUACIÓN AL CONTROL INTERNO</b>	Código: EI-PD-02-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 30 de 2013
		Página: Página 2 de 4

como producto de la actividad se obtiene "*Funcionarios Evaluados*" A su vez dentro del repositorio se evidenció la publicación del Instructivo para la Suscripción, Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos de Gestión. Bajo el código GTH-I-01 en la versión 1.0, cuyo objeto es: "*Adoptar una metodología que permita suscribir, realizar y evaluar los Acuerdos de Gestión entre los Gerentes Públicos y el Superior Jerárquico, estableciendo los objetivos e indicadores a cumplir en el desarrollo de su gestión.*"

Por otra parte, no se evidencia procedimientos que contribuyan a liderar la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de la Entidad, para dicho fin, la Subdirección de Gestión del Talento Humano, tramita circulares, con el fin de establecer directrices relacionadas con las Evaluaciones de Desempeño y los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.

#### **RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN**

La Oficina de Control Interno, dentro de la revisión de las historias laborales realizada en la Coordinación de Registro y Control de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, evidenció que los plazos establecidos mediante las circulares números: 31 de 2015 y 05 de 2016 las cuales establecen directrices frente a las evaluaciones de desempeño, están acordes con los plazos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. De igual forma la circular número 02 de 2016, evidencia el cumplimiento frente a las directrices de los acuerdos de Gestión 2015 y 2016. No obstante lo anterior se evidenció oportunidades de mejora.

#### **EVALUACIONES DE DESEMPEÑO**

De conformidad con la Circular número 031 de 2015 por medio de la cual la Secretaría General del Ministerio del Trabajo impartió directrices frente a la Evaluación del Desempeño Laboral del 1 Semestre de la vigencia 2015, La Oficina de Control interno evidenció que, de la muestra de ciento treinta y cuatro (**134**) historias laborales seleccionadas aleatoriamente, **no se logró identificar la evaluación** del primer semestre de veintitrés (**23**) Servidores Públicos de Carrera Administrativa que corresponde al **17% de servidores**

De igual forma en la evaluación de desempeño del primer semestre de la vigencia 2015 la Oficina de Control Interno no evidenció la firma de seis (6) servidores públicos en la sección establecida para tal fin, dentro del formato identificado con el código: EDL – RG – 02, de fecha mayo 18 de 2011 en su versión 4, denominado "*Consolidación de Resultados Evaluación Período Anual u Ordinario*" de la Comisión Nacional del Servicio – CNSC

Continuando con la evaluación de desempeño del primer semestre de la vigencia 2015 la Oficina de Control Interno no evidenció la firma de quince (15) jefes inmediatos o bien funcionarios de libre nombramiento responsables de la evaluación en la sección establecida para tal fin, dentro del formato identificado con el código: EDL – RG – 02, de fecha mayo 18 de 2011 en su versión 4, denominado "*Consolidación de Resultados Evaluación Período Anual u Ordinario*" de la CNSC

De conformidad con la Circular número 05 de 2015 expedida por la Secretaría General del Ministerio del Trabajo impartió directrices, frente al cierre de la Evaluación del Desempeño Laboral de la vigencia 2015, La Oficina de Control interno evidenció de la muestra de ciento treinta y cuatro (134) historias laborales seleccionadas aleatoriamente, **no logró identificar la evaluación** del segundo semestre de veintiuno (**21**) Servidores Públicos de Carrera Administrativa. De igual forma en la evaluación de desempeño del segundo semestre de la vigencia 2015 la Oficina de Control Interno no evidenció las firmas de los responsables de la evaluación, tanto de los servidores públicos, ni de los jefes inmediatos en seis (**6**) historias laborales, en el formato identificado con el

código: EDL – RG – 02, de fecha mayo 18 de 2011 en su versión 4, denominado “*Consolidación de Resultados Evaluación Período Anual u Ordinario*” de la CNSC.

Con relación a la evaluación anual de la vigencia 2015 y continuado con las directrices impartidas mediante la Circular número 05 de 2015 de la Secretaria General del Ministerio del Trabajo, la Oficina de Control Interno **no logro evidenciar**, la evaluación definitiva, de diez y seis (16) Servidores Públicos de Carrera Administrativa la cual debió ser suscrita mediante el formato denominado “*Consolidación de Resultados Evaluación Período Anual u Ordinario*” de la CNSC, cabe resaltar que tampoco se encontró evidencia de los formatos que soportar la evaluación definitiva (*Información general y fijación de compromisos, Fijación de compromisos comportamentales y Portafolio de evidencias*).

Continuando con la evaluación de desempeño definitiva de la vigencia 2015, la Oficina de Control Interno evidenció debilidad frente al diligenciamiento en la casilla de “*calificación definitiva*” establecido dentro del formato relacionado con el código: EDL – RG – 02, de fecha mayo 18 de 2011 en su versión 4, denominado “*Consolidación de Resultados Evaluación Período Anual u Ordinario*” de la Comisión Nacional del Servicio – CNSC

Por otra parte dentro de la Evaluación definitiva de la vigencia 2015, la Oficina de Control Interno no logro evidenciar, la firma de los jefe inmediatos y/o del funcionario de libre nombramiento en la casilla de evaluación definitiva, de tres (3) Servidores Públicos de Carrera Administrativa, la cual debió ser suscrita mediante el formato denominado “*Consolidación de Resultados Evaluación Período Anual u Ordinario*” de la CNSC


De igual forma en la Calificación definitiva de la vigencia 2015, la Oficina de Control Interno no evidenció la evaluación definitiva en el formato original de conformidad con los parámetros establecidos para tal fin en la circular número 05 de 2016 el cual establece: “*El Original de los Formatos de Evaluación deberá remitirse a la Subdirección de Gestión de Talento Humano, a más tardar el 19 de febrero de 2016.*”

#### **FIJACIÓN COMPROMISOS LABORALES Y COMPORTAMENTALES VIGENCIA 2016 – 2017**

De una muestra Total de ciento treinta y cuatro (134) Servidores de Carrera Administrativa, La Oficina de Control Interno evidenció, que el **45%** de la muestra el cual corresponde a un total de sesenta (60) **servidores, no registran** dentro de las historias laborales, la fijación de **compromisos laborales y comportamentales** del periodo comprendido entre 01/02/2016 al 31/01/2017, lo anterior bajo los formatos establecidos para tal fin denominados: “*Información general y fijación de acuerdos laborales y Fijación de compromisos laborales.*” Bajo los código EDL - FT – 07 de la CNSC

#### **SUSCRIPCIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS VIGENCIA 2016**

La Circular número 02 de enero 08 de 2016, sobre los acuerdos de gestión 2015 y 2016 suscrita por el Ministro del momento, estableció: “*Para la vigencia fiscal (1 de enero – 31 de diciembre/2016), se tendrá que suscribir el Acuerdo de Gestión, dentro de los cuatro (4) meses siguientes al inicio de la vigencia fiscal plazo que vence el veintinueve (29) de abril de 2016. Una vez suscrito el Acuerdo de Gestión, favor remitir el original a la Subdirección de Gestión del Talento Humano, para su inclusión en la historia laboral.*” No obstante lo anterior, la Oficina de Control Interno evidenció, que el **74%** de las historias laborales correspondientes a treinta y siete (37) Servidores de Libre Nombramiento, **carecen de la formalización de los acuerdos para la vigencia 2016 – 2017.**

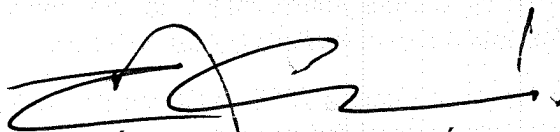
	<b>PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE FORMATO EVALUACIÓN AL CONTROL INTERNO</b>	Código: EL-PD-02-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 30 de 2013
		Página: Página 4 de 4

**3. CONCLUSIONES.**

En términos generales, dentro de la evaluación del Sistema al Control Interno establecido para efectuar las evaluaciones de desempeño de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y el Seguimiento a los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de las vigencias 2015 y 2016, la Oficina de Control Interno observó que los esfuerzos generados por la Subdirección de Gestión del Talento Humano, bajo las directrices de la Secretaria General y el Despacho del Ministro, han impactado en el cumplimiento de la obligación legal vigente, no obstante, se identifican oportunidades de mejora frente a los incumplimientos de algunos Servidores Públicos de la Entidad, también se evidencia debilidad frente a la revisión y chequeo de las obligaciones establecidas por el Ministerio del Trabajo, las cuales deben reposar en las respectivas historias laborales.

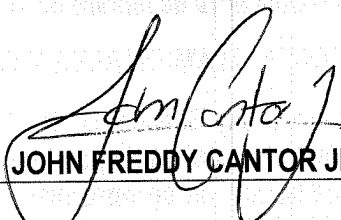
Por último el pasado 05 de agosto, la Oficina de Control Interno recibió, oficio radicado bajo el número 143658 por parte de la Subdirectora de Gestión del Talento Humano, en el cual señala que dicha Subdirección se encontraba adelantando el respectivo plan de mejoramiento, sobre el particular la Oficina de Control Interno informa que a la fecha no se ha recibido el respectivo plan de mejoramiento.

**Nombre y Firma del responsable de la Oficina de Control Interno.**



**ÁLVARO MAURICIO CORTÉS CASTRO.**

**Nombre(s) y Firma(s) de quien(es) elaboró por parte de la Oficina de Control Interno.**



**JOHN FREDDY CANTOR JIMENEZ.**

**Nota: LAS ACCIONES CORRESPONDEN A LAS PRESENTADAS POR EL EVALUADO, DESPUES DE CONOCER EL INFORME PRELIMINAR DE LA EVALUACION.**