



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

HACIENDA

Fondo de Prestaciones Económicas
Cesantías y Pensiones

FONCEP-FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS CESANTÍAS Y PENSIONES

Al contestar cite Radicado EI-02510-201805113-SIGEF Id: 230376

Folios: 8 Anexos: 0 Fecha: 17-septiembre-2018 14:47:59

Dependencia: OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

Origen: ALEXANDRA YOMAYUZA CARTAGENA

Destino: RUBEN GUILLERMO JUNCA MEJÍA, BEATRIZ HELENA ZAMORA GONZALEZ, NESTOR RAUL HERMIDA GOMEZ, SILVIA FERNANDA ALZATE PEREZ, MELBA CECILIA NUÑEZ RODRIGUEZ, ANA DILFA PARDO SUAREZ, LUZ ELENA MATEUS GALINDO, JULIO MARIO SALAZAR RESTREPO, JUAN CARLOS HERNANDEZ ROJAS, CARLOS ALBERTO LA ROTA GARCIA, IVAN TRIANA BERNAL

Serie: 50.6 SubSerie: 0

COMUNICACIÓN INTERNA

PARA

RUBEN GUILLERMO JUNCA MEJIA
Director

BEATRIZ HELENA ZAMORA GONZALEZ
Subdirectora Financiera y Administrativa

SILVIA FERNANDA ALZATE PEREZ
Jefe Oficina de Informática y Sistemas

NESTOR RAUL HERMIDA GOMEZ
Subdirector de Prestaciones Económicas (E)

LUZ ELENA MATEUS GALINDO
Gerente de Bonos y Cuotas Partes

CARLOS ALBERTO LAROTA GARCIA
Gerente de Pensiones

JUAN CARLOS HERNANDEZ ROJAS
Jefe Oficina Asesora Jurídica

JULIO MARIO SALAZAR RESTREPO
Jefe Oficina Asesora de Planeación

MELBA CECILIA NUÑEZ RODRIGUEZ
Jefe Área Financiera

ANA DILFA PARDO SUAREZ
Jefe Área Administrativa

IVAN TRIANA BERNAL
Jefe Área Contabilidad

DE **ALEXANDRA YOMAYUZA CARTAGENA**
Jefe Oficina de Control Interno

ASUNTO: Informe de Seguimiento al cumplimiento de las disposiciones respecto a
Evaluación de desempeño laboral - Acuerdo 565 de 2016

Cordial saludo,

En cumplimiento del Plan Anual de Auditorías de la actual vigencia, esta Oficina realizó el seguimiento al cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Acuerdo 565 De 2016 relacionado con el sistema tipo de evaluaciones del desempeño, de la cual se emitieron los resultados enunciados en este informe para su información y fines pertinentes.

1.- Objetivo:

Verificar el cumplimiento de las disposiciones respecto a Evaluación de desempeño laboral - Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC en el FONCEP, el cual establece un conjunto de pautas del Tipo de evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

2.- Alcance:

Seguimiento al desempeño laboral y evaluación parcial semestral con corte al 31 de julio de 2018.

3.- Marco Normativo:

Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”

Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC: “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”.

Auto del Consejo de Estado: Decreta Suspensión Provisional Radicación 110010325000201700920 00 Numero Interno 4871-2017

Circular No: 2018100000067 de la Comisión Nacional de servicio Civil: La cual explica los efectos del Auto de fecha 26 de abril de 2018, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Acuerdo 565 de 2016.

4.- Metodología:

El presente seguimiento se realizó dentro de lo establecido en las normas de auditoría generalmente aceptadas incluyendo: la planeación, la ejecución, generación de informe y comunicación de resultados obtenidos a partir del análisis

de las evidencias recopiladas con las conclusiones y recomendaciones encaminadas a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes y la mejora del Sistema de Control Interno del FONCEP.

La Oficina de Control Interno (OCI) dentro de sus funciones y roles establecidos en la normatividad legal vigente verificó las evidencias remitidas por el área de Talento Humano y verificada in-situ, para determinar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el artículo 8 (numeral 8), artículos 23, 24 y 25 del Acuerdo 565 de 2016.

5.- Verificación de la información

La Oficina de Control Interno teniendo en cuenta la normatividad nacional que hace referencia al Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y que están en periodo de prueba, realizó una verificación al seguimiento que deben hacer los evaluadores al desempeño laboral teniendo en cuenta lo estipulado en el Acuerdo 565 de 2016.

De igual manera se tuvo en cuenta lo estipulado en el artículo 2.2.1.8.3 del Decreto 1083 de 2015 donde se establece cuáles son los parámetros con los que se realiza la evaluación del desempeño laboral: *“El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales. Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.”*

Una vez se verificaron las normas antes mencionadas, se solicitó a la Oficina Asesora de Talento Humano mediante el ID 226234 la información de los funcionarios que tienen la evaluación parcial semestral diligenciada en el formato 6 otorgado para esos efectos, quienes están en Plan de Mejoramiento, y las evidencias reportadas en el formato 3, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del Acuerdo 565 de 2016.

El área de Talento Humano atendió la solicitud mediante comunicación radicada con ID 228405, adjuntado un archivo Excel con la relación de los funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción que están sujetos a ser evaluados de



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

HACIENDA

Fondo de Prestaciones Económicas
Cesantías y Pensiones

acuerdo con la normatividad vigente adjuntado en el listado un total de 53 funcionarios que según la normatividad están sujetos a calificación en el FONCEP, aclarando que por medio de Auto del Consejo de Estado se suspendieron los siguientes artículos:

- *Artículo 6 numeral 2 la expresión « Los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distintos a los de Gerencia Pública), conforme la razones expuestas en el acápite 2.5.1.*
- *Artículo 10 el siguiente enunciado contenido en el inciso 1 del literal b) «los servidores de Período y los directivos docentes se asimilarán a empleados de Libre Nombramiento y Remoción», de acuerdo con los argumentos esbozados en el acápite 2.5.4.*
- *El rango de cualificación denominado «destacado» contenido en los artículos 15, 27 y 41 en consideración las razones indicadas en los acápites 2.5.6, 2.5.7 y 2.5.10".(sic)*

Todos los anteriores del Acuerdo 565 de 2016 que regulan la evaluación de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, razón por la cual, en este momento no aplica dicha evaluación para los funcionarios de esa naturaleza.

5.1 Seguimiento al desempeño laboral - Trimestral

El artículo 23 del Acuerdo 565 de 2016 dispone:

“TERCERA FASE: SEGUIMIENTO AL DESEMPEÑO LABORAL Y AL DESARROLLO DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES EN PERIODO ANUAL U ORDINARIO. *El seguimiento consiste en la verificación que realiza el evaluador del nivel de avance de los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales, de acuerdo con las siguientes directrices”:*

- 1) *Se efectuará cada trimestre.*
- 2) *Tendrá como referente el porcentaje de avance de las metas establecidas para el área o la dependencia respectiva, de acuerdo con el informe de la Oficina de Planeación o quien haga sus veces.*
- 3) *El evaluador dará al evaluado información de retorno que oriente, estimule y apoye su desempeño, destacando los avances, aportes y debilidades o incumplimiento en los compromisos laborales y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales que se hayan identificado en el ejercicio de su empleo.*
- 4) *El evaluador verificará con el evaluado las evidencias allegadas las cuales se registrará n para ser incorporadas en el portafolio de evidencias y se suscribirá el Plan de Mejoramiento Individual en el formato expedido por la CNSC, si hay lugar a ello.*
- 5) *El resultado del seguimiento no genera calificación; sin embargo, es un aspecto fundamental que contribuye a fortalecer y potencializar las competencias del empleado y el cumplimiento de las metas institucionales”.*

Como parte de la verificación, se realizó visita a cuatro evaluadores, para revisar conjuntamente el diligenciamiento de los formatos F3 “Portafolio de evidencias”, el cual de acuerdo con la normatividad *“escribe la información relacionada con los soportes que demuestran el nivel de cumplimiento o incumplimiento de los compromisos o competencias, los cuales deben ser registrados durante todo el tiempo y periodo al que corresponde el proceso de evaluación”*.

Se observó que el 10 de mayo de 2018 se remitió pieza de comunicaciones dirigida a directivos, asesores y funcionarios de FONCEP, informando los pasos para hacer seguimiento a la evaluación de desempeño.

Se pudo evidenciar que tres de los evaluadores de la muestra escogida tenían los formatos F3 diligenciados de acuerdo con las evidencias de los funcionarios evaluados. Se observó que un evaluador contaba con los formatos diligenciados parcialmente, manifestando que debido al gran volumen de trabajo que manejaba cada funcionario, se generan archivos muy pesados, pero expresó que se está trabajando en un repositorio para guardar toda la información y mantener plenamente diligenciados los formatos.

Al respecto, **se recomienda** mantener el formato F3 diligenciado por parte de los evaluadores durante cada seguimiento al desempeño laboral que se realice trimestralmente, de tal forma que se dé cumplimiento a las responsabilidades descritas en el literal f) del numeral 8. del artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016, que establece como responsabilidad de los evaluadores: *“Actuar como único responsable de la custodia del portafolio de evidencias de los empleados a quienes le corresponde evaluar”*.

5.2 Evaluación Parcial Semestral

Para verificar la realización de la evaluación parcial semestral, la Oficina de Control Interno tomó una muestra de 15 evaluados y validó en el área de Talento Humano los registros de las evaluaciones parciales semestrales en el Formato F6, a efectos de determinar el cumplimiento del Acuerdo 565 de 2016 que en el artículo 25 estipula:

“ARTICULO 25°. CUARTA FASE: EVALUACIONES PARCIALES EN PERIODO ANUAL U ORDINARIO. Durante el periodo de Evaluación del Desempeño Laboral se pueden presentar situaciones que dan lugar a realizar evaluaciones parciales eventuales y en todo caso se deberán realizar las evaluaciones parciales

semestrales, las cuales se adelantarán de la siguiente forma:

1. Evaluaciones Parciales Semestrales. *Son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance del empleado sujeto de evaluación, en relación con el cumplimiento de los compromisos laborales y del desarrollo de las competencias comportamentales establecidos al inicio del periodo.*

La sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales, constituyen la evaluación definitiva del período anual u ordinario y se realizan así:

a) Primera Evaluación Parcial Semestral. *Corresponde a la evaluación que deberá efectuar el evaluador o Comisión Evaluadora según sea el caso, por el periodo comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año; calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo”.*

Se verificó en el área de Talento Humano el consolidado de los formatos “*Reporte Calificación Periodo Anua u Ordinario: consolida los resultados de las evaluaciones parciales semestrales y la definitiva. Mediante éste, el evaluador comunica o notifica las evaluaciones correspondientes*” (F6) según la relación de los mismos que el área había enviado previamente a la Oficina de Control Interno, donde se evidenció que los formatos habían sido diligenciados por los evaluadores en el periodo estipulado para ello y de acuerdo a la información del semestre correspondiente con su calificación y observaciones del caso.

Cabe resaltar que, mediante pieza de comunicación remitida por correo electrónico del 01 de agosto de 2018, se había recordado a todo el personal del FONCEP el deber de realizar la Evaluación semestral entre el 1 y el 23 de agosto y posteriormente el área de talento Humano el 15 de agosto envió correo electrónico dirigido a los evaluadores, para prestar el apoyo en lo que se requiriera con respecto a este tema.

De igual forma, se realizó un muestreo con cuatro (4) evaluadores, para verificar el diligenciamiento de los formatos correspondientes (Formatos 3, 6 y en los casos que aplique, el formato 7 de plan de mejoramiento).

En la verificación realizada, el día 10 de septiembre de 2018 no se observó en el área de talento humano la evaluación de desempeño de un funcionario del área Administrativa y una funcionaria de la Oficina Asesora de Planeación, las cuales fueron suministradas con posterioridad al equipo auditor.

Es de mencionar que la justificación presentada para la demora en el suministro

de la evaluación parcial de desempeño por parte del área de talento humano, fue que no se habían puesto de acuerdo entre el evaluador y el evaluado en el área Administrativa. Al respecto **se recomienda** tener en cuenta que el Acuerdo 565 de 2018 dispone en el artículo 47 la improcedencia de recursos contra evaluaciones parciales, siendo suficiente su comunicación al evaluado por escrito.

Al respecto, **se recomienda** que se refuerce el acompañamiento por parte del área de talento humano a evaluadores y evaluados, para garantizar el cumplimiento de los deberes y el ejercicio de los derechos que competen en cada caso, en los términos del Acuerdo 565 de 2016.

Se evidenció en la muestra seleccionada, que se suscribieron planes de mejoramiento (formato F7) con los servidores de carrera que lo han requerido, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 del Acuerdo 565 de 2016.

Se evidenció que en virtud de lo establecido mediante Auto del Consejo de Estado que Decreto Suspensión Provisional Radicación 110010325000201700920 00 Numero Interno 4871-2017, no fueron evaluados los funcionarios de libre nombramiento y remoción, debido a la suspensión provisional de los acápites que regulan a estos funcionarios en el acuerdo 565 de 2016, tal como se informó mediante Circular No: 20181000000067 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, donde se dan los motivos y alcances de la suspensión:

“La Comisión Nacional del Servicio Civil, por Acuerdo No. 565 de 25 de enero de 2016 estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de prueba.

Mediante proveído fechado 26 de abril de 2018 y notificado el 21 de mayo del mismo año, el Consejo de Estado - Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda — Subsección "A", dentro del proceso de Nulidad promovido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en contra de la Comisión Nacional del Servicio Civil, ordenó la suspensión provisional de los siguientes apartados del Acuerdo 565 de 2016:

i) Del artículo 6. 0 numeral 2.0 la expresión « Los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distintos a los de Gerencia Pública), conforme la razones expuestas en el acápite 2.5.1.

ii) Del artículo 10 el siguiente enunciado contenido en el inciso 1.0 del literal b) «los servidores de período y los directivos docentes se asimilarán a empleados de Libre Nombramiento y Remoción», de acuerdo con los argumentos esbozados en el acápite 2.5.4.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA

Fondo de Prestaciones Económicas
Cesantías y Pensiones

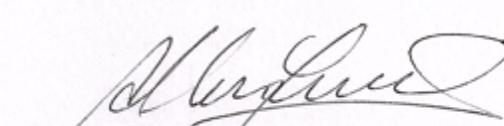
iii) El rango de cualificación denominado «destacado» contenido en los artículos 15, 27 y 41 el Decreto 565 de 2016, en consideración las razones indicadas en los acápites 2.5.6, 2.5.7 y 2.5. 10"(sic):"

Como quiera que la decisión adoptada por el Consejo de Estado es temporal, la presente Circular surtirá efectos a partir de la fecha y hasta tanto se produzca un pronunciamiento definitivo por parte de dicha Corporación."

CONCLUSIONES

A partir de la verificación realizada por esta Oficina, se logró establecer que el sistema de control interno de FONCEP es susceptible de mejora en lo relacionado con la aplicación de las disposiciones establecidas en el Acuerdo 565 de 2016, en la medida que se implementen las recomendaciones plasmadas en el presente informe.

Cordialmente,



ALEXANDRA YOMAYUZA CARTAGENA
Jefe de Oficina de Control Interno

Actividad	Nombre	Cargo	Dependencia
Proyectó	CESAR AUGUSTO FRANCO V	Contratista	Oficina de Control Interno
Revisó	ALEXANDRA YOMAYUZA C.	Jefe	Oficina de Control Interno
Aprobó	ALEXANDRA YOMAYUZA C.	Jefe	Oficina de Control Interno

Documento producido automáticamente por el Sistema de Gestión Documental Electrónico de Archivos institucional SiGeF, en plena conexión con las Resoluciones 00942, 00943, 00944 y 00945 de 2014.