

**Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo
Dirección de Control Interno**



**INFORME DEFINITIVO
AUDITORÍA INTERNA PROCESO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO (EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO).**

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día:	15	Mes:	12	Año:	2016
-------------------------------------	-------------	----	-------------	----	-------------	------

Macroproceso/Dependencia:	Secretaría de Desarrollo Institucional.
Proceso:	Proceso de gestión y desarrollo del talento humano (evaluación del desempeño).
Líder de Proceso / Jefe(s) Dependencia(s):	Nicol Shleider Quinche Mendoza
Objetivo de la Auditoría:	Verificar el cumplimiento de la normatividad, requisitos mínimos, políticas y procedimientos en el proceso de gestión y desarrollo del talento humano (evaluación del desempeño).
Alcance de la Auditoría:	Revisión realizada al periodo comprendido del 01-02-2015 al 31-01-2016.
Criterios de la Auditoría:	Para el desarrollo de la auditoria se usaron técnicas de auditoría generalmente aceptadas, tales como la observación, revisión documental, comprobación selectiva. Como referencia y criterio se tuvieron en cuenta el cumplimiento de: Ley 909 de 2004, acuerdos 137, 137 de 2010 CNSC, acuerdo 176 de 2012 CNSC, manual de procesos y procedimientos.

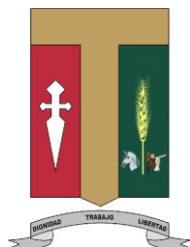
Reunión de Apertura					Ejecución de la Auditoría				Reunión de Cierre						
Día	18	Mes	11	Año	2016	Desde	18/11/2016	Hasta	06/12/2016	Día	21	Mes	12	Año	2016

RESUMEN EJECUTIVO

En desarrollo de la función consagrada en los artículos 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, reglamentado por la Ley 87 de 1993, en concordancia con el Decreto 943 de 2014 y dando cumplimiento al programa anual de auditorías de la Alcaldía Municipal de Tenjo 2016, se realizó auditoría interna al de gestión y desarrollo del talento humano (evaluación del desempeño).

El ejercicio auditoría se practicó teniendo en cuenta las normas de auditoría generalmente aceptadas, la auditoría se orientó hacia la opinión y dictamen respecto de las actividades y procedimientos de las diferentes fases de la evaluación del desempeño periodo 01/02/2015 – 31/01/2016.

TRABAJO - TRANSPARENCIA - SEGURIDAD



**Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo
Dirección de Control Interno**



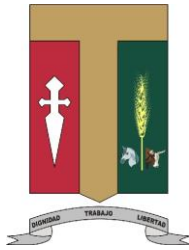
**RESULTADOS DE LA AUDITORIA
PRINCIPALES SITUACIONES DETECTADAS/ HALLAZGOS DE LA AUDITORÍA / RECOMENDACIONES**

1. Relación de empleados de carrera administrativa evaluados:

Según la información recibida la Alcaldía de Tenjo evaluó a 21 empleados activos de carrera sujetos a evaluación del desempeño durante el periodo auditado según el siguiente detalle:

No.	Empleado	Dependencia	Periodo activo
1	Rodríguez Forero Cesar Mauricio	Educación y Cultura	01/02/2015 - 31/01/2016
2	Pastor Luque Nora Valentina	Educación y Cultura	01/02/2015 - 31/01/2016
3	Gutiérrez Eduardo	Educación y Cultura	01/02/2015 - 31/01/2016
4	Camacho Vracacha Elsa Concepcion	Educación y Cultura	01/02/2015 - 31/01/2016
5	Luppi Beltran Jeannette	Oficina Jurídica	01/02/2015 - 31/01/2016
6	Romero Morales Dora Liliana	Oficina Jurídica	01/02/2015 - 31/01/2016
7	Monroy Romero Paula Emilia	Desarrollo Económico	01/02/2015 - 31/01/2016
8	Lievano Torres Javier Augusto	Desarrollo Económico	01/02/2015 - 31/01/2016
9	Pulido Forero Miriam	Hacienda	01/02/2015 - 31/01/2016
10	Yazzo Romero Edelmira	Hacienda	01/02/2015 - 31/01/2016
11	Cortes Castillo Edith	Protección Social	01/02/2015 - 31/01/2016
12	Gonzalez Celis Nury Estella	Gobierno	01/02/2015 - 31/01/2016
13	Forero Barrios Maria Elsa	Gobierno	01/02/2015 - 31/01/2016
14	Hueso Dario	Infraestructura	01/02/2015 - 31/01/2016
15	Cuevas Jose Antonio	Infraestructura	01/02/2015 - 31/01/2016
16	Montoya Luque Joese Manuel	Infraestructura	01/02/2015 - 31/01/2016
17	Tosne Rojas Maria Cristina	Planeación	01/02/2015 - 31/01/2016
18	Leguizamon Toloza Jorge Enrique	Planeación	01/02/2015 - 31/01/2016
19	Castañeda Rico Nubia Esperanza	Planeación	01/02/2015 - 31/01/2016
20	Hernandez Clavijo Luis Alirio	Institucional	01/02/2015 - 31/01/2016
21	cortes de quiroga pastora	Institucional	01/02/2015 - 30/04/2015 pensionada

TRABAJO - TRANSPARENCIA - SEGURIDAD



**Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo
Dirección de Control Interno**



2. Revisión de los procedimientos de la evaluación del desempeño laboral anual:

El proceso de evaluación del desempeño laboral definido en el sistema tipo que es el que está aplicando la entidad se desarrolla en varias fases el análisis de la información se realizó en concordancia con dichas fases; considerando el número de empleados se recibieron y analizaron los soportes del 100% de los sujetos evaluados así:

2.1. Primera fase Fijación de Compromisos Laborales:

No.	Empleado	Compromisos laborales fijados	Concordancia con el manual de funciones	Concordancia con el plan de desarrollo	Compromisos comportamentales fijados
1	Rodríguez Forero Cesar Mauricio	Si	Si	No	No
2	Pastor Luque Nora Valentina	Si	Si	No	Si
3	Gutiérrez Eduardo	Si	Si	No	Si
4	Camacho Vracacha Elsa Concepcion	Si	Si	No	Si
5	Luppi Beltran Jeannette	Si	Si	No	No
6	Romero Morales Dora Liliana	Si	Si	No	Si
7	Monroy Romero Paula Emilia	Si	Si	Si	Si
8	Lievano Torres Javier Augusto	Si	Si	Si	Si
9	Pulido Forero Miriam	Si	Si	Si	Si
10	Yazzo Romero Edelmira	Si	Si	Si	Si
11	Cortes Castillo Edith	Si	Si	No	Si
12	Gonzalez Celis Nury Estella	Si	Si	No	Si
13	Forero Barrios Maria Elsa	Si	Si	No	Si
14	Hueso Dario	Si	Si	Si	Si
15	Cuevas Jose Antonio	Si	Si	Si	Si
16	Montoya Luque Jose Manuel	Si	Si	Si	Si
17	Tosne Rojas Maria Cristina	Si	Si	No	No
18	Leguizamon Toloza Jorge Enrique	Si	Si	No	No
19	Castañeda Rico Nubia Esperanza	Si	Si	No	No
20	Hernandez Clavijo Luis Alirio	Si	Si	No	Si
21	Cortes de quiroga pastora	Si	Si	No	Si

Hallazgo 1. Realizada la revisión no se evidenció registro de la fijación de compromisos comportamentales en 5 evaluaciones, revisada la fijación de compromisos se evidenció que en la mayoría de los casos no se fijan en concordancia con el plan de desarrollo y no corresponden a productos, servicios o resultados susceptibles de ser medidos, cuantificados lo cual dificulta su verificación. La entidad adoptó ajuste al manual de funciones durante el periodo evaluado mediante decreto 074 de mayo 29 de 2015, pero no se evidencian ajustes a la fijación de compromisos producto de dicho proceso.

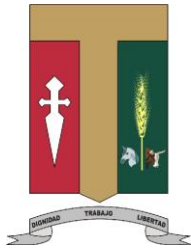
2.2. Segunda fase. Seguimiento al Desempeño Laboral y Registro de Evidencias para el Primer Semestre:

Se verificó el portafolio de evidencias que soporta el seguimiento del primer semestre

2.3. Tercera fase. Primera Evaluación Parcial Semestral:

De acuerdo con la revisión documental realizada, se verificó que se adelantó la evaluación parcial semestral de los empleados sujetos a evaluación así:

TRABAJO - TRANSPARENCIA - SEGURIDAD



**Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo
Dirección de Control Interno**



No.	Empleado	Evaluación parcial I semestre
1	Rodríguez Forero Cesar Mauricio	47,0%
2	Pastor Luque Nora Valentina	42,0%
3	Gutiérrez Eduardo	46,0%
4	Camacho Vracacha Elsa Concepción	48,0%
5	Luppi Beltran Jeannette	50,0%
6	Romero Morales Dora Liliana	50,0%
7	Monroy Romero Paula Emilia	47,7%
8	Lievano Torres Javier Augusto	49,5%
9	Pulido Forero Miriam	44,0%
10	Yazzo Romero Edelmira	44,0%
11	Cortes Castillo Edith	48,0%
12	Gonzalez Celis Nury Estella	44,0%
13	Forero Barrios Maria Elsa	43,0%
14	Hueso Dario	43,0%
15	Cuevas Jose Antonio	44,0%
16	Montoya Luque Jose Manuel	44,0%
17	Tosne Rojas Maria Cristina	49,5%
18	Leguizamon Toloza Jorge Enrique	49,5%
19	Castañeda Rico Nubia Esperanza	49,5%
20	Hernandez Clavijo Luis Alirio	42,0%
21	Cortes de quiroga pastora	45,0%

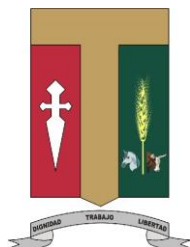
Se presentaron evaluaciones parciales eventuales en los casos de los empleados pertenecientes a la Oficina Asesora Jurídica y al Departamento Administrativo de Planeación por cambio de evaluador.

2.4. Cuarta fase. Seguimiento al Desempeño Laboral y Registro de Evidencias para el Segundo Semestre: Se verifico el portafolio de evidencias que soporta el seguimiento del segundo semestre.

2.5. Quinta Fase. Segunda Evaluación Parcial Semestral:

No.	Empleado	Evaluación parcial II semestre
1	Rodríguez Forero Cesar Mauricio	47,0%
2	Pastor Luque Nora Valentina	44,5%
3	Gutiérrez Eduardo	49,0%
4	Camacho Vracacha Elsa Concepcion	48,0%
5	Luppi Beltran Jeannette	48,0%
6	Romero Morales Dora Liliana	47,0%
7	Monroy Romero Paula Emilia	47,3%
8	Lievano Torres Javier Augusto	44,6%
9	Pulido Forero Miriam	48,0%

TRABAJO - TRANSPARENCIA - SEGURIDAD



Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo
Dirección de Control Interno



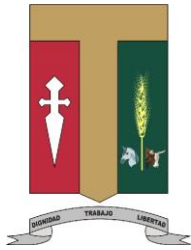
10	Yazzo Romero Edelmira	47,0%
11	Cortes Castillo Edith	42,0%
12	Gonzalez Celis Nury Estella	48,0%
13	Forero Barrios Maria Elsa	49,0%
14	Hueso Dario	50,0%
15	Cuevas Jose Antonio	50,0%
16	Montoya Luque Jose Manuel	49,0%
17	Tosne Rojas Maria Cristina	49,0%
18	Leguizamon Toloza Jorge Enrique	48,9%
19	Castañeda Rico Nubia Esperanza	49,0%
20	Hernandez Clavijo Luis Alirio	46,0%
21	Cortes de quiroga pastora	N/A

Se presentaron evaluaciones parciales eventuales por cambio de evaluador, para los empleados pertenecientes a la Oficina Asesora Jurídica, Departamento Administrativo De Planeación, Secretaria de Educación y Cultura, Secretaria de Desarrollo Económico y Ambiente, Secretaria de Gobierno, Secretaria de Infraestructura, Secretaria de Protección Social. Secretaria de Desarrollo Institucional.

2.6. Sexta Fase. Calificación Definitiva del Período Evaluado:

No.	Empleado	Calificación Definitiva	Nivel
1	Rodríguez Forero Cesar Mauricio	94,0%	Destacado
2	Pastor Luque Nora Valentina	86,5%	Satisfactorio
3	Gutiérrez Eduardo	95,0%	Destacado
4	Camacho Vracacha Elsa Concepcion	96,0%	Destacado
5	Luppi Beltran Jeannette	98,0%	Destacado
6	Romero Morales Dora Liliana	97,0%	Destacado
7	Monroy Romero Paula Emilia	95,0%	Destacado
8	Lievano Torres Javier Augusto	94,1%	Destacado
9	Pulido Forero Miriam	92,0%	Destacado
10	Yazzo Romero Edelmira	91,0%	Destacado
11	Cortes Castillo Edith	90,0%	Destacado
12	Gonzalez Celis Nury Estella	92,0%	Destacado
13	Forero Barrios Maria Elsa	92,0%	Destacado
14	Hueso Dario	93,0%	Destacado
15	Cuevas Jose Antonio	94,0%	Destacado
16	Montoya Luque Jose Manuel	93,0%	Destacado
17	Tosne Rojas Maria Cristina	98,5%	Destacado
18	Leguizamon Toloza Jorge Enrique	98,4%	Destacado
19	Castañeda Rico Nubia Esperanza	98,5%	Destacado
20	Hernandez Clavijo Luis Alirio	88,0%	Satisfactorio
21	Cortes de quiroga pastora	N/A	N/A

TRABAJO - TRANSPARENCIA - SEGURIDAD



**Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo
Dirección de Control Interno**



2.7. Séptima Fase. Acceso al Nivel Sobresaliente.

La entidad adoptó los factores adicionales de acceso al nivel sobresaliente mediante resolución 048 de 2015, definiendo como factores: 1. calidad y oportunidad, 2. por aportes, propuestas o iniciativas adicionales, 3. por participación en grupos o actividades que requieren disposición voluntaria.

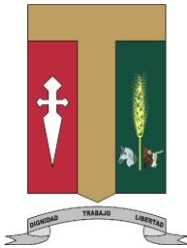
Según la información analizada los empleados con posibilidades de acceder a calificación sobresaliente son:

Empleado	Calificación Definitiva	Evaluación de los factores adicionales
Gutiérrez Eduardo	95,00%	Se evaluó como SI es posible acceder al nivel sobresaliente, pero no se evidencia la identificación y evaluación de los factores adicionales
Camacho Vracacha Elsa Concepcion	96,00%	Se evaluó como SI es posible acceder al nivel sobresaliente, pero no se evidencia la identificación y evaluación de los factores adicionales
Luppi Beltran Jeannette	98,0%	Se evaluó como SI es posible acceder al nivel sobresaliente, se identificaron y evaluaron los factores de: por calidad y oportunidad, por aportes, propuestas o iniciativas adicionales, por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumplió, el tercer factor evaluado no está entre los adoptados por la entidad
Romero Morales Dora Liliana	97,00%	Se evaluó como SI es posible acceder al nivel sobresaliente, se identificaron y evaluaron los factores de: por aportes, propuestas o iniciativas adicionales, por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo..., el segundo factor evaluado no está entre los adoptados por la entidad
Monroy Romero Paula Emilia	95,00%	No se evaluó la posibilidad de acceder al nivel sobresaliente
Tosne Rojas Maria Cristina	98,50%	Se evaluó como SI es posible acceder al nivel sobresaliente, pero no se evidencia la identificación y evaluación de los factores adicionales
Leguizamon Toloza Jorge Enrique	98,40%	Se evaluó como SI es posible acceder al nivel sobresaliente, pero no se evidencia la identificación y evaluación de los factores adicionales
Castañeda Rico Nubia Esperanza	98,50%	Se evaluó como SI es posible acceder al nivel sobresaliente, pero no se evidencia la identificación y evaluación de los factores adicionales

Hallazgo 2. Se evidencia incumplimiento en la aplicación de lo establecido en la por la entidad respecto de los factores adicionales de acceso al nivel sobresaliente (resolución 048 de 2015).

Hallazgo 3. Se evidenciaron inconsistencias y diligenciamiento erróneo e incompleto de los diferentes formatos que hacen parte de la evaluación del desempeño. Tal como se puede evidenciar en los siguientes casos:

TRABAJO - TRANSPARENCIA - SEGURIDAD



Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo
Dirección de Control Interno



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS EVALUACIÓN PERIODO ANUAL Y ORDINARIO
CÓDIGO EDL - RS - 02
PROCESO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
FECHA EMISIÓN: Versión: 4.0
MAYO 18 DE 2011

Nombre: [Redacted] No. 499 311
Dependencia o Área Funcional: SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y AMBIENTE

Nivel Jerárquico y Disposición: [Redacted]
Nivel Completo y Disposición: [Redacted]

Período Evaluado: DIA 1 MES Ene AÑO 2016

Calificación Definitiva: 95%

¿La posición acorde a la calificación en el Nivel Sotosectorial? SI

¿Puede acceder a la calificación en el Nivel Sotosectorial? SI

Factores del Nivel Sotosectorial: [Redacted]

Factores del Nivel Sotosectorial: [Redacted]

¿Puede acceder a la calificación en el Nivel Sotosectorial? SI

¿Puede acceder a la calificación en el Nivel Sotosectorial? SI

Calificación Definitiva: 95%

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS EVALUACIÓN PERIODO ANUAL Y ORDINARIO
CÓDIGO EDL - RS - 02
PROCESO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
FECHA EMISIÓN: Versión: 4.0
MAYO 18 DE 2011

Nombre: [Redacted] No. 499 311
Dependencia o Área Funcional: SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Nivel Jerárquico y Disposición: [Redacted]
Nivel Completo y Disposición: [Redacted]

Período Evaluado: DIA 1 MES Ene AÑO 2016

Calificación Definitiva: 42%

Calificación Definitiva: 46%

¿La posición acorde a la calificación en el Nivel Sotosectorial? SI

¿Puede acceder a la calificación en el Nivel Sotosectorial? SI

Factores del Nivel Sotosectorial: [Redacted]

Factores del Nivel Sotosectorial: [Redacted]

¿Puede acceder a la calificación en el Nivel Sotosectorial? SI

¿Puede acceder a la calificación en el Nivel Sotosectorial? SI

Calificación Definitiva: 88%

Calificación Definitiva: 88%

¿La posición acorde a la calificación en el Nivel Sotosectorial? SI

¿Puede acceder a la calificación en el Nivel Sotosectorial? SI

Factores del Nivel Sotosectorial: [Redacted]

Factores del Nivel Sotosectorial: [Redacted]

¿Puede acceder a la calificación en el Nivel Sotosectorial? SI

¿Puede acceder a la calificación en el Nivel Sotosectorial? SI

Calificación Definitiva: 88%

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
ANEXO 1: EVALUACIONES PARCIALES EVENTUALES
CÓDIGO EDL - RS - 02
PROCESO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
FECHA EMISIÓN: Versión: 4.0
MAYO 18 DE 2011

Nombre: [Redacted] No. 91.698.893
Dependencia o Área Funcional: SECRETARÍA DE GOBIERNO

Nombre: [Redacted] No. 91.655.730
Dependencia o Área Funcional: SECRETARÍA DE GOBIERNO

Período Evaluado: DIA 1 MES Ene AÑO 2016

Período Evaluado: DIA 31 MES Ene AÑO 2016

Compromisos Laborales Pactados	Observaciones de los Evaluadores	Porcentaje de Cumplimiento Pactado	No. De Días a evaluar	Porcentaje de Cumplimiento Esperado	Porcentaje de Cumplimiento Alcanzado
Cuenta y abre las facilidades conceptuales e informáticas.	se cumple con los compromisos fijados según el suministro de evidencias	20%	150	1.00%	
Identifica claramente los objetivos del grupo y orienta su trabajo a la consecución de los mismos.	se cumple con los compromisos fijados según el suministro de evidencias	40%	150	1.50%	
Colabora con otros para la realización de actividades y metas grupales.	se cumple con los compromisos fijados según el suministro de evidencias	20%	150	1.20%	
Propone y encuentra formas nuevas y eficaces de hacer las cosas.	se cumple con los compromisos fijados según el suministro de evidencias	20%	150	1.00%	
En resumen:	se cumple con los compromisos fijados según el suministro de evidencias				
TOTAL				5.0%	

COMUNICACIÓN DE LA EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL

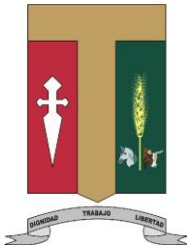
Consolidado Ex. Parciales Eventuales

Ev. Parcial Eventual	# Días	% Alcanzado
1	2	
2	3	
3	4	
4	5	
5	6	
6	7	
7	8	
8	9	
9	10	
10	11	
11	12	
12	30	5.0%
TOTAL		5%

Fecha de la Evaluación: DIA 31 MES Ene AÑO 2016

Se certifica conjuntamente con el Partido Siguiente

TRABAJO - TRANSPARENCIA - SEGURIDAD



Departamento de Cundinamarca
 Municipio de Tenjo
 Dirección de Control Interno



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL				
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN				
PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS				
PROCESO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL		FECHA EMISIÓN		MAYO 18 DE 2011
EVALUADO		VERSIÓN		4.0
Nombre y Apellidos		Documento de Identidad		3 257 105
Empleo		Dependencia o Área Funcional		SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA
Compromiso Laboral al que apunta la Evidencia	Descripción de la Evidencia	Fecha de inclusión en el Portafolio (diferencia)	Observaciones	Evidencia Aportada por
REALIZAR DIARIAMENTE EL ASEO DE LAS ÁREAS DE CIRCULACIÓN DE LA PLAZA DE MERCADO	Las áreas de circulación en la plaza de mercado en todo momento presentaron un buen estado sin presencia de basura y residuos sólidos. No se presentaron PQR por concepto de aseo - no presenta registro fotográfico.	1 de Marzo de 2015	Reportes del jefe inmediato	Evaluador
VERIFICAR QUE EL VEHICULO RECOLECTOR RECOJA LAS BOLSAS DE BASURA Y EL ÁREA ESTE SIEMPRE LIMPIAS	En el periodo de evaluación no se presentó acumulación de residuos sólidos en el sitio de recolección por parte de EMSERTENJO - se evidenció que el espacio destinado se mantuvo en condiciones óptimas de aseo.	1 de Marzo de 2015	Reportes del jefe inmediato	Evaluador
SOLICITAR OPORTUNAMENTE AL JEFE INMEDIATO LOS MATERIALES Y ELEMENTOS PARA EL ASEO DE LA PLAZA DE MERCADO	En todo momento el operario contó con los elementos y materiales de aseo. En ningún momento la entrega de los insumos se realizó fuera de los tiempos programados.	1 de Marzo de 2015	Reportes del jefe inmediato	Evaluador
FIRMA DEL EVALUADOR		FIRMA DEL EVALUADO	D. PARIONHUESO	

3. **Reclamaciones o recursos contra la calificación definitiva:** De acuerdo con la información recibida durante el periodo auditado no se presentaron reclamación ni recursos.
4. **Informe de resultados proceso de evaluación del desempeño: Hallazgo 4.** En la solicitud de información de la auditoria se solicitó copia del informe del proceso de evaluación del desempeño del periodo auditado presentado al Alcalde según se informó no existen dicho informe, lo cual denota incumplimiento de la función de presentar al jefe de la entidad informes sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones y calificaciones del servicio.

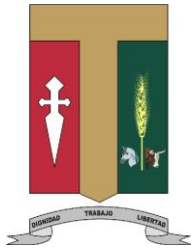
Hallazgo 5. Revisado el manual de procesos y procedimientos vigente, se encontró que el procedimiento de evaluación del desempeño laboral no está documentado, lo cual no permitió utilizar el manual como criterio de la auditoria.

CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA

La Alcaldía de Tenjo, evaluó a 21 empleados activos de carrera sujetos a evaluación del desempeño durante el periodo auditado, de los cuales 2 obtuvieron calificación en nivel satisfactorio, 18 obtuvieron nivel destacado y 1 no estuvo activa durante todo el periodo evaluado ya que se desvinculo por pensión.

Realizada la revisión del procedimiento de la evaluación del desempeño laboral anual se evidenciaron falencias y debilidades en las actividades desarrolladas durante las diferentes fases definidas en el sistema tipo, así como también inconsistencias y diligenciamiento erróneo e incompleto de los diferentes formatos.

TRABAJO - TRANSPARENCIA - SEGURIDAD



**Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo
Dirección de Control Interno**



En la primera fase de fijación de compromisos, se encontró que en la mayoría de los casos no se fijan compromisos en concordancia con el plan de desarrollo, se fijan compromisos que no son productos, servicios o resultados susceptibles de ser medidos, cuantificados lo cual dificulta su verificación y genera riesgos de incumplimiento del objetivo de la evaluación del desempeño que pretende una evaluación objetiva e imparcial.

Respecto de la segunda fase de seguimiento y registro de evidencias para el primer semestre, se encontró que en las evaluaciones reposan los documentos de portafolios de evidencias que soportan dicho seguimiento y solo en un caso no reposa el portafolio.

Revisada la información de la tercera fase primera evaluación parcial semestral, se encontró que se desarrolló de manera adecuada y se presentaron evaluaciones parciales eventuales en los casos de los empleados pertenecientes a dos dependencias por cambio de evaluador.

En la cuarta fase de seguimiento y registro de evidencias para el segundo semestre, se encontró que en las evaluaciones reposan los documentos de portafolios de evidencias que soportan dicho seguimiento..

En la quinta fase primera segunda evaluación parcial semestral, se encontró que se desarrolló de manera adecuada y se presentaron evaluaciones parciales eventuales en los casos de los empleados pertenecientes a ocho dependencias por cambio de evaluador,.

Para la sexta fase de calificación definitiva del período evaluado, se evidencio el desarrollo de la misma de manera adecuada, sin embargo existe un caso de una empleada de acuerdo con la documentación recibida no reposa el soporte de esta fase.

Se detectó incumplimiento en la aplicación de lo establecido en la por la entidad respecto de los factores adicionales de acceso al nivel sobresaliente correspondiente a la séptima fase.

Durante el periodo auditado no se presentaron reclamación ni recursos.

Se evidencio que no se elaboró ni presento al jefe de la entidad el informe sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones y calificaciones del servicio del periodo revisado.

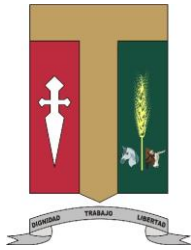
Revisado el manual de procesos y procedimientos vigente, se encontró que el procedimiento de evaluación del desempeño laboral no está documentado, lo cual no permitió utilizar el manual como criterio de la auditoria.

RECOMENDACIONES

Programar y ejecutar actividades de capacitación dirigida a todos los responsables del proceso de evaluación (evaluadores, evaluados, comisión de personal, responsable de talento humano, dirección de control interno).

Fortalecer la fijación de compromisos, buscando que se fijen compromisos susceptibles de ser medidos y/o cuantificados, para lograr una evaluación objetiva e imparcial.

TRABAJO - TRANSPARENCIA - SEGURIDAD



**Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo
Dirección de Control Interno**



Diseñar e implementar acciones encaminadas a que se realice la revisión y el control del diligenciamiento completo y correcto de los formatos y de la ejecución de todas las actividades en cada uno de las fases del proceso de evaluación.

Realizar actividades de socialización de los factores de acceso al nivel sobresaliente y la explicación de su aplicación.

Elaborar y presentar al Alcalde el informe sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones del desempeño.

Utilizar como insumo del plan anual de capacitaciones los resultados y registros de la evaluación del desempeño.

Se firma en Tenjo Cundinamarca, a los quince (15) días del mes de diciembre del año 2016.

Nombre Completo	Responsabilidad	Firma
Marcela Delgado Guarnizo	Directora de Control Interno	

TRABAJO - TRANSPARENCIA - SEGURIDAD