

CÓDIGO SERIE: _____

NOTA INTERNA No. 075

FECHA: abril 29 del 2021

PARA: Dr. JOSE FACUNDO CASTILLO CISNEROS. Gobernador de Arauca

DE: NORMA TERESA DUQUE RODRIGUEZ. Asesor oficina de Control Interno.

URGENTE: _____x

PARA SU INFORMACIÓN: _____x

FAVOR DAR CONCEPTO: _____

INFORMAR POR ESCRITO: _____

ENCARGARSE DEL ASUNTO: _____x

OTRO: _____

ENVIAR PROYECTO DE RESPUESTA: _____

DAR RESPUESTA ENVIAR COPIA: _____

FAVOR TRAMITAR: _____x

ARCHIVAR: _____

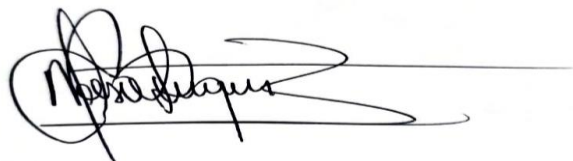
ENTREGARSE Y DEVOLVER: _____

DILIGENCIAR Y DEVOLVER: _____

OBSERVACIONES:

La oficina de Control Interno de gestión (OCI), en el desempeño de sus funciones misionales da a conocer **INFORME DE SEGUIMIENTO EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DESDE EL 01 DE FEBRERO DE 2020 HASTA EL 31 DE ENERO DE 2021**.se adjunta documento del informe, para su conocimiento Dr. José Facundo Castillo Cisneros

Atentamente



NORMA TERESA DUQUE RODRIGUEZ

Asesor de Control Interno

Arauca, 29 de Abril de 2021

Doctor
JOSE FACUNDO CASTILLO CISNEROS
Gobernador de Arauca
Arauca

Asunto: **INFORME DE SEGUIMIENTO EVALUACION DE DESEMPEÑO
LABORAL DESDE EL 01 DE FEBRERO DE 2020 HASTA EL 31 DE
ENERO DE 2021**

Respetuoso saludo

La Gobernación de Arauca, atendiendo la normatividad vigente de evaluar y calificar a los servidores, con base en las metodologías y parámetros previamente establecidos, desarrolló a través de la oficina de Talento Humano las actividades requeridas en las fases del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, para el presente informe, de servidores de Carrera Administrativa.

La Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo No. 617 de 2018 y el anexo, estableció los criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo del sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral de las entidades.

La Gobernación de Arauca, de acuerdo con los lineamientos establecidos en dicho acuerdo, procedió a realizar las gestiones necesarias para la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral en la Entidad a los servidores públicos al servicio del Ministerio

Igualmente siguiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administración de la Función Pública en los diferentes conceptos emitidos, indica que los servidores provisionales pueden ser evaluados a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, o podrá emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera o en período de prueba y que esta evaluación se genera como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, así la cosas, la Entidad evalúa a los servidores provisionales en este marco.

1. Marco legal

- 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 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998."
- Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- Acuerdo 617 de 2018 "Por medio del cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación y Desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba."
- Procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral para servidores públicos y acuerdos de Gestión para Gerentes públicos.

2. Objetivo

Presentar los resultados del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Gobernación de Arauca durante el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021.

3. Alcance

Este informe fue aplicado a aquellas Secretarías y dependencias de la administración Departamental que cuenten con funcionarios que figuren como empleados de carrera administrativa ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos de los empleados y su contribución con el cumplimiento de las metas institucionales para el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021.

4. DESARROLLO

Se llevó a cabo el proceso de evaluación de desempeño laboral y comportamental de los funcionarios de carrera administrativa de la Gobernación de Arauca, correspondiente al periodo 2020 – 2021, comprendido entre el 01 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021, usando como herramienta el Sistema Tipo de Evaluación de desempeño Laboral, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

La evaluación se aplicó a un total de 61 funcionarios de la Gobernación de Arauca, ubicados en las siguientes dependencias:

- ✓ Secretaría General
- ✓ Secretaría de Gobierno
- ✓ Secretaría de Hacienda
- ✓ Oficina Jurídica
- ✓ Secretaría de Planeación
- ✓ Secretaría de Educación
- ✓ Secretaría de Infraestructura
- ✓ Secretaría de Desarrollo Social
- ✓ Gerencia de Contratación
- ✓ Despacho del Gobernador
- ✓ Almacén Departamental

Una vez realizado el proceso de evaluación de los dos semestres, se obtuvieron las siguientes calificaciones:

NOMBRE SERVIDOR PÚBLICO	CONSOLIDA DO I SEMESTRE	CONSOLIDA DO II SEMESTRE	EVALUACION FINAL A 31 DE ENERO 2021
-------------------------	-------------------------------	--------------------------------	---

DESPACHO

MARIA PATRICIA CEDEÑO CHÁVEZ	91,75	91,75	91,75
MARIA MARTINA ROMERO SIEMPIRA	95,09	98,00	96,55

SECRETARIA DE GOBIERNO Y SEGURIDAD CIUDADANA

EDWAR ENRIQUE PORTILLO RUEDA	97,62	96,45	97,04
MYRIAM INES VALDERRAMA GARCÍA	93,73	96,45	95,09
DORYS PATRICIA ROZO MALDONADO	95,18	97,45	96,32

CLAUDIA MARTINA RESTREPO BUSTAMANTE	97,20	179.9	(*)
ANA HERCILIA GALVIS RODRIGUEZ	93,13	97,45	95,29
FABIOLA VILLABONA SARMIENTO	56,30	92,05	74,18

SECRETARIA DE HACIENDA

REINALDO REYES RAMIREZ	100,0 0	RETIRO POR PENSION DE VEJEZ	
BEATRIZ EUGENIA CONTRERAS ROJAS	96,00	100,00	98,00
GLADYS TERESA CASTELLANOS OSORIO	97,00	100,00	98,50
FANNY ARCINIEGAS	93,86	97,00	95,43
LÍNER LUCERO MEDINA CANTOR	97,00	98,00	97,50
IVAN RODRÍGUEZ OSORIO	91,43	97,00	94,22
MAURICIO ENRIQUE LINDO SÁNCHEZ	97,00	100,00	98,50
BEATRIZ GÓMEZ CALLE	95,15	98,15	96,65
LISANDRO JÁUREGUI MIRANDA	97,00	98,00	97,50
NURY INGRID MANOSALVA CASTELLANOS	97,00	92,45	94,73

LILIANA VIVAS PARADA	100,0 0	100,0 0	100,0 0
JESUS DANIEL HERRERA PAYARES	100,0 0	100,0 0	100,0 0

SECRETARIA DE EDUCACION

DORIS RUTH MOJICA BUITRAGO	100,0 0	100,0 0	100,0 0
YOLANDA ROMERO CHAVEZ	100,0 0	100,0 0	100,0 0

CULTURA

OMAR ANTONIO MOJICA DIAZ	91,05	95,30	93,18
LUZ MYRIAM TORRES CHAPARRO	91,90	95,30	93,60

GENERAL Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

MAURICIO ALBERTO REYES CASTILLO	100,0 0	99,49	99,75
SANDRA MONICA RAMIREZ HERNÁNDEZ	100,0 0	100,0 0	100,00
RUTH FABIOLA MURILLO PARRA	100,0 0	100,0 0	100,00
MARIA HERMINIA GUANARE MARCHENA	100,0 0	99,00	99,50
OLGA DEL CARMEN PARALES ZAPATA	100,0 0	(**)	100,00

NORALBA AVILA CAMPUZANO	97,45	88,20	92,83
DORIS ENEIDA CASTILLO HERRERA	98,73	94,71	96,72
DIANA CONSUELO PUERTA SALAS	98,73	84,95	91,84
EGNA JOSEFA SARMIENTO	98,73	94,45	96,59
CARLOS JESÚS GUERRA PERALES	100,0 0	96,32	98,16
MARIA DEL ROSARIO ARMIROLA HORTUA	100,0 0	92,75	96,38
ELIZABETH PELAYO PARADA	100,0 0	100,0 0	100,00

CONTRATACION

OSCAR LORENZO ACEVEDO GALINDEZ	96,66	97,00	96,83
NERYS HORTENSIA MARQUEZ BLANCO	95,65	97,00	96,33
NELDY MIREYA CARMONA RODRÍGUEZ	93,24	97,00	95,12

PLANEACIÓN

MARTHA CECILIA LOPEZ LANDINEZ	96,26	89,67	92,97
LIBIA KARELIA GALVIS RODRIGUEZ	98,73	98,98	98,86
ANGEL ARNOBY ARENAS	71,50	77,66	74,58
JAVIER VEGA OTÁLORA	90,35	82,30	86,33
ALVARO SEPULVEDA MARQUEZ	95,75	96,26	96,01
MAGDA JULIETA GOMEZ CUEVAS	100,0 0	75,20	87,60
FRANCISCO JAVIER MENDOZA NIÑO	100,0 0	100,00	100,00
GERMÁN ALFONSO ANZOLA PINTO	100,0 0	99,00	99,50
EMPERATRIZ ROMÁN ROMERO	100,0 0	93,05	96,53
ELSA MARLENE CEDEÑO SILVA	94,41	86,95	90,68

INFRAESTRUCTURA FÍSICA

ANA LIDA MÉNDEZ CEDEÑO	93,88	90,75	92,32
JOSE LEONARDO CÉSPEDES ZAPATA	94,09	96,00	95,05
MARTHA GAVIS OBANDO PORRAS	93,88	93,88	93,88
LUIS ALBERTO MELO MEDINA	95,15	91,05	93,10
JOSÉ MANUEL MACUALO	84,80	95,30	90,05
MISAEAL ROJAS ARÉVALO	88,99	93,03	91,01
URIEL ALBERTO ANGEL DIAZ	96,00	95,15	95,58

DESARROLLO SOCIAL

JOSÉ DE JESÚS CORREA PETRO	79,39	100,0 0	89,70
----------------------------	-------	------------	-------

LUZ MARY GUTIÉRREZ ÁLVAREZ	86,04	100,00	93,02
BEATRIZ PALACIO MUÑOZ	86,04	100,00	93,02
LUZ OMAIRA PEROZA ESPI	Parcial eventual		(***)

ALMACEN

ROSALBINA NAVARRO OCHOA	93,73	(**)	93,73
-------------------------	-------	------	-------

5. OBSERVACIONES

(*) Al realizar la evaluación del segundo semestre se generó una duplicación de los compromisos. Se reportó a la CNSC y está en espera de solución.

(**) Las funcionarias Olga del Carmen Parales Zapata y Rosalbina Navarro Ochoa, por ser mayores de 60 años y presentar enfermedades de base, sólo tienen evaluación del I semestre, para el II semestre fueron objeto de suspensión de evaluación, de conformidad con Memorando No. 051 de 2020 (Directrices de la CNSC).

(***) La servidora únicamente presenta evaluación parcial eventual del 16 de marzo de 2020. Se aplicó lo dispuesto en Memorando No. 051 de 2020

La Administración Departamental expidió el Memorando No. 051 del 14 de julio de 2020, acatando lo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, en la Circular Externa No. 0009 de 2020 cuya temática comprende la ... "Evaluación del Desempeño Laboral -EDL- (Periodo de prueba y anual) y Listas de Elegibles. Decreto Legislativo 491 de 2020

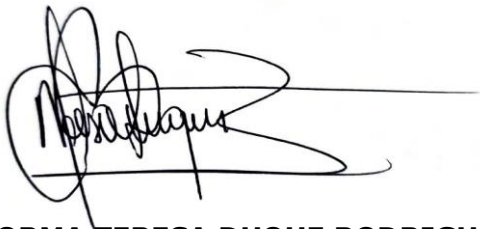
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Es importante comprender que este proceso es una herramienta de gestión estratégica que permite no solo identificar el desempeño de los servidores públicos, sino generar acciones acordes a las necesidades identificadas en los seguimientos contribuyendo con el desarrollo de sus competencias laborales, minimizando la exposición a riesgos psicosociales al tener una adecuada percepción de control en las demandas del trabajo

y el reconocimiento por los aportes al cumplimiento de los objetivos de la entidad, impactando el clima laboral de la Entidad.

- Se recomienda realizar los planes de mejoramiento de aquellos funcionarios que obtenga un desempeño bajo, los cuales sean objetivos y subsanes las causas que dieron origen a dichos hallazgos.
- Es importante conocer el sistema de evaluación laboral diseñado por la comisión nacional del estado civil, por lo tanto, se recomienda realizar capacitación que vayan encaminadas a brindar las directrices que permitan hacer una evaluación objetiva donde se identifiquen las dificultades en el desarrollo de las actividades de los funcionarios evaluados
- La oficina de talento Humano de la Gobernación de Arauca debe brindar acompañamiento a los funcionarios a los cuales se les realizo planes de mejoramiento con el fin de darles cumplimiento en los términos y condiciones establecidas.
- Por ultimo y teniendo en cuenta la pandemia ocasionada por el COVID 19, y que muchos funcionarios desempeñan un trabajo desde casa, se recomienda implementar estrategias que permitan conocer de manera precisa el desempeño de dichos funcionarios y así darle una calificación objetiva.

Atentamente,



NORMA TERESA DUQUE RODRIGUEZ
Asesor Oficina de Control Interno

