



UMNG-RECTOR-OFIGIG

30/09/2016 11:13 a.m. CORRESPONDENCIA  
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ASUNTO: INFORME FINAL DE AUDITORIA DIVISION DE  
DEST: HUGO RODRIGUEZ DURAN  
DEPEND: RECTORIA  
FOLIOS: 1  
COMPANIA: UMNG  
REMITENTE: CR. OSCAR ARTURO ISAZA GALINDO

CONSECUTIVO: 3/00  
No. COMUNICACION: SIJN

[Recibido]

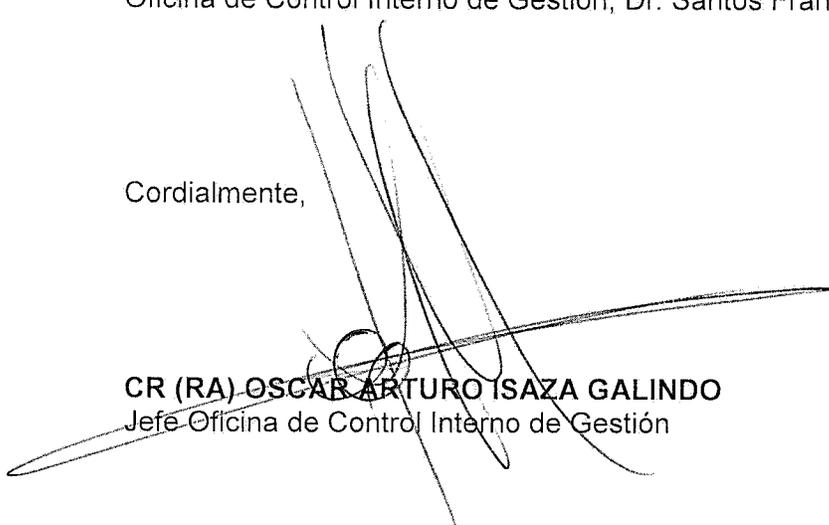
Señor Brigadier General  
**HUGO RODRÍGUEZ DURÁN**  
Rector  
Universidad Militar Nueva Granada

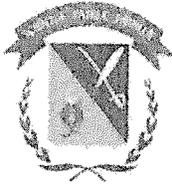
**ASUNTO:** Informe final de Auditoria División de Gestión del Talento Humano – Proceso Evaluación del Desempeño Laboral

Con toda atención me permito remitir el informe de la auditoría realizada a la División de Gestión del Talento Humano, al Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, en cumplimiento de la función evaluadora de la Oficina de Control Interno de Gestión.

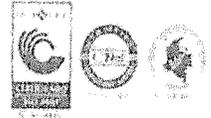
La auditoría fue llevada a cabo en los meses de agosto y septiembre de 2016 por el Auditor de la Oficina de Control Interno de Gestión, Dr. Santos Francisco Quintero Cardozo.

Cordialmente,

  
**CR (RA) OSCAR ARTURO ISAZA GALINDO**  
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión



UNIVERSIDAD MILITAR  
NUEVA GRANADA



FECHA DE EMISION DEL INFORME DEFINITIVO		Día:	30	Mes:	09	Año:	2016
Macroproceso	:	Gestión del Talento Humano					
Proceso	:	Gestión del Talento Humano					
Procedimiento	:	Evaluación del Desempeño Laboral					
Líder de Proceso / Jefe(s) Dependencia(s)	:	Dra. Martha Beatriz Tovar Zambrano Jefe División Talento Humano					
Participantes	:	Paulina Barón Hernández Técnico Administrativo Oficina de Gestión del Talento Humano Claudia Marcela García Guzmán Técnico Administrativo Oficina de Gestión del Talento Humano					
Objetivo de la Auditoría	:	Realizar un análisis a lo establecido en los acuerdos que en materia de administración del Talento Humano, la Universidad Militar Nueva Granada tiene establecidos para la Evaluación del Desempeño Laboral, inmersos en el Acuerdo 2 de 2012 y el Acuerdo 4 de 2004, lo señalado en la Propuesta Rectoral de la Universidad, plasmado en el documento "La UMNG un propósito común" y demás normas concordantes o vinculantes del proceso, como lo señala el Parágrafo Único del Art. 5 del Acuerdo 02 de 2012.					
Alcance de la Auditoría	:	Verificar y efectuar seguimiento mediante el análisis documental al cumplimiento de la normatividad vigente relacionada con la Evaluación del Desempeño Laboral, así como el de verificar el procedimiento de conformidad con el manual de Procesos y Procedimientos de la UMNG; de la misma forma, determinar la efectividad de los controles establecidos para el adecuado manejo del proceso en sí de evaluación y recursos permitidos en la norma para el evaluado; de igual manera, examinar los documentos que soportan dicho procedimiento.					
Criterios de la Auditoría	:	La Oficina de Control Interno en cumplimiento de su rol de Evaluación y Seguimiento a la Gestión establecido por el decreto 1537 de 2001 que reglamenta parcialmente la ley 87 de 1993 y teniendo en cuenta que en el ejercicio del cometido misional de la UMNG, se establecieron el Acuerdo 04 del 16 de abril del 2004, "por el cual se establece el reglamento del personal docente de la UMNG, el Acuerdo 13 del 10 de noviembre del 2010, "por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad Militar Nueva Granada", el Acuerdo 2 del 11 de abril del 2012, "por el cual se expide el Reglamento General del Personal y de la Carrera Administrativa de la Universidad Militar Nueva Granada", se hace necesario en la Oficina de Control Interno, realizar el seguimiento y elaborar informes, a fin de verificar el adecuado manejo del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera, funcionarios de libre nombramiento y remoción, y funcionarios en provisionalidad, Personal Docente de Planta objeto de evaluación del					

	<p>desempeño. Para este efecto, cabe mencionar que la planeación y ejecución del procedimiento, apunta al cumplimiento de la misión de la UMNG, con miras a mantener los altos estándares de calidad en el capital humano al servicio de la UMNG. Por lo anteriormente expuesto, en cumplimiento de la normatividad anteriormente señalada expedida por la Universidad Militar Nueva Granada, la Oficina de Control Interno de la UMNG realiza la verificación y seguimiento del Proceso y Gestión del mismo, de acuerdo a las normas de Auditoria Generalmente Aceptadas, para lo cual se entrevista al funcionario responsable de su manejo, en el desarrollo del proceso de evaluación, se procede a verificar los documentos soportes como insumo para el informe que permitan establecer el cumplimiento de las normas y procedimientos en el manejo del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral; de la mismo forma, se efectúa el diligenciamiento del formato en Excel como hoja de trabajo, para la concentración y consolidación de la información, base del informe.</p> <p>En concordancia con lo anteriormente expuesto, se alinea el proceso de auditoria aquí descrito, a lo prescrito en el Art. 5to del mencionado acuerdo 02/12 de la UMNG, en lo que a normas que se aplican como La Constitución Política, la Ley 30 de 1992, la Ley 647 de 2001, la ley 805 de 2003, la Ley 734 de 2004 “y demás normas que debido a la administración del régimen especial de personal administrativo de la Universidad, las modifique, reformen o deroguen, y que tengan aplicación e incidencia directa sobre este Estatuto”. Así mismo, el Parágrafo Único de este artículo, hace referencia a la Ley 909 de 2004 y demás normas vigentes y concordantes que modifiquen o deroguen, como norma supletoria, en los casos que en el citado acuerdo no se tenga en cuenta. Con este propósito, se citan algunas normas relacionadas y concordantes, con las disposiciones internas sobre evaluación del desempeño que han sido tenidas en cuenta, a fin de emitir un juicio razonable, en procura de una toma de decisiones acertada; algunas de estas normas son:</p> <p>a. Ley 443 de 1998, (junio 11) <u>Derogada por el art. 58, Ley 909 de 2004, con excepción de los arts. 24, 58, 81 y 82</u> Reglamentada por el Decreto Nacional 1572 de 1998 <b>“por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”;</b></p> <p>b. 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</p> <p>Normas expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, entre</p>
--	---

	<p>otras como:</p> <p>c. Acuerdo 41 de 1998 que en su Art. 2º. Adopta los formularios diseñados para los niveles técnico y asistencial sin personal a cargo (formularios D-1, D-2 y D-3), adoptados por esta Comisión mediante el Acuerdo 39 de 1998.</p> <p>d. Acuerdo 55 de 1999, (febrero 12), "Por el cual se adopta el instrumento de evaluación del desempeño laboral".</p> <p>e. Acuerdo No. 138 (14 de enero de 2010) "Por el cual se establecen los criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral Propios";</p> <p>f. Guía Técnica De Acreditación De Universidades Públicas Y Privadas, Instituciones Universitarias E Instituciones De Educación Superior, Versión 2.0 : 2012;</p> <p>g. Acuerdo No. 176 (11 de septiembre de 2012) "Por el cual se modifica parcialmente el acuerdo 137 de enero 14 de 2010" y se dictan otras disposiciones.</p> <p>h. Acuerdo 565 de 2016 "por el cual se establece el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de los Empleados Públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, y...</p> <p>Por último, se señala el procedimiento para la Evaluación del Desempeño Laboral que se aplica al personal Administrativo, inmerso en el Sistema de Gestión de Calidad codificado como: TH-GT-P-3 - PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - V7, del 30 de junio del 2015.</p>
--	--

Reunión de Apertura					Ejecución de la Auditoría				Reunión de Cierre						
Día	19	Mes	7	Año	16	Desde	19/7/16 D/M/A	Hasta	01/09/16 D/M/A	Día	29	Mes	09	Año	16
<b>Representante Alta Dirección</b>					<b>Jefe Oficina de Control Interno</b>				<b>Auditor Líder</b>						
Capitán de Navío Rafael Antonio Tovar Mondragón Vicerrector Administrativo					CR. (RA) Oscar Arturo Isaza Galindo				PU. Santos Francisco Quintero C.						

## RESUMEN EJECUTIVO

La Oficina de Control Interno de Gestión de la Universidad Militar Nueva Granada, acuerdo Plan de Auditorias para la vigencia de 2016, planeo efectuar una Auditoria en términos de cumplimiento y de gestión al Proceso de Evaluación de Desempeño Laboral; de igual manera, en la medida que los resultados, las variables y la metodología lo permitieren, efectuar un análisis en términos de eficiencia, eficacia y efectividad, que con un espectro visual más amplio del objeto auditado, obtener conclusiones que sirvan para la toma de decisiones, retroalimente al proceso, logrando las mejoras del caso, en relación al Macroproceso de Apoyo (GF), Nombre del Macroproceso "Gestión de Talento Humano", Proceso "Gestión del Talento Humano", Procedimiento "Evaluación del Desempeño laboral".

Al respecto, se hace apertura del proceso mediante Oficio Nro. 00582-UMNG-RECTOR-OFICIG, de julio 19 de 2016, dirigido a la Doctora Martha Beatriz Tovar Zambrano, Jefe División de Gestión del Talento Humano de la UMNG.

Con fecha 27 de julio del 2016, la Doctora Martha Beatriz Tovar Zambrano, Jefe División de Gestión del Talento Humano de la UMNG, da respuesta al oficio de apertura, dando así cumplimiento a los requerimientos de este.

El día 3 de agosto de 2016, se realiza reunión con el personal comprometido dentro del proceso a auditar y designado por la Oficina de Gestión del Talento Humano y se establecen los mecanismos para el manejo documental, con las medidas de seguridad que garanticen la oportunidad, pero especialmente la integridad de la misma.

A partir de la fecha indicada anteriormente, se inicia la experticia documental al Proceso de Evaluación del Desempeño del personal Docente, de conformidad con la muestra significativa del 33% (122 evaluaciones de 362) del Personal debidamente registrado a diciembre 31 de 2015.

Al término de esta parte del proceso de auditoría, se inicia la revisión a la Evaluación del Desempeño del personal administrativo de la Universidad, del que de un Universo de 484 Funcionarios registrados a diciembre 31 de 2015, se estableció una muestra inicial y significativa del 33% (162 funcionarios), sin embargo y, de acuerdo a los puntos de control establecidos en el presente proceso de auditoría, adicional, en la medida en que se avanzó sustancialmente en la revisión del insumo, se pudo determinar que era pertinente reducir la muestra al 25% (102 funcionarios), con la que se lograría establecer juicios de valor que le permitirán al Auditor estructurar un diagnóstico, siendo este su finalidad principal, en especial, brindar a la Rectoría de la Universidad Militar Nueva Granada, así como a la Jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, tomar decisiones acertadas frente a las observaciones aquí manifestadas.

Una vez culminada la fase de recolección de evidencias, cuyo propósito inicial es el de probar el cumplimiento de los procedimientos, como también del producto final en sí mismo, como es la Evaluación del Desempeño, tanto de Docentes, estructurado en el Acuerdo Nro. 4, como del personal Administrativo, estructurado en el Acuerdo 02 de 2012 y en el procedimiento TH-GT-P-3 - Procedimiento Evaluación Del Desempeño Laboral - V7, se expresan los resultados, y las conclusiones en términos de efectividad, oportunidad, cumplimiento y gestión así como en términos de valores absolutos y relativos. Por último, como anexos al presente informe, se evidencian las novedades puntuales de cada uno de los Objetos evaluados, en términos de material de evidencia de auditoría.

## DESARROLLO PROCESO AUDITOR

Como se planteó en la parte preliminar de la Auditoria, prescrita en la parte inicial del presente documento, se realizaron las siguientes actividades:

1. Programación de la Auditoria.
2. Análisis del alcance del proceso a auditar, el cual estableció los requerimientos a evaluar y las variables que se tendrían en cuenta.
3. Evaluación documental del proceso, aplicado al personal administrativo de planta, para el cual se estableció una muestra significativa no inferior al 25% del total de la muestra, descrita como sigue:
  - a. Del total de la muestra para el personal administrativo, se seleccionaron aleatoriamente 19 cargos, acuerdo cuadro discriminado de personal, suministrado por la División de Talento Humano, correspondiente al 78 % del total de cargos.
  - b. La verificación abarca la Evaluación del Desempeño Laboral del año terminado a diciembre 31 de 2015, de lo cual la División de Gestión de Talento Humano suministra datos de 484 funcionarios de diferentes niveles, cargos y grados, de los cuales se tomaron para auditoria, inicialmente 162 Funcionarios, equivalentes al 33.4 % del total de la muestra. Acuerdo a lo anteriormente expuesto, se finaliza este proceso con una muestra del 25.2% (102 funcionarios).
4. Evaluación documental del proceso, aplicado al personal docente de planta, para el cual se estableció una muestra significativa no inferior al 30% (122 Docentes) del total de la muestra, descrita como sigue:
  - a. Del total de la muestra, se seleccionaron aleatoriamente 07 cargos y 12 dependencias o decanaturas, acuerdo cuadro discriminado de personal, suministrado por la División de Gestión de Talento Humano, correspondiente al 100 % del total de cargos y dependencias.
  - b. La verificación abarca la Evaluación del Desempeño del año terminado a diciembre 31 de 2015, de lo cual la División de Gestión de Talento Humano suministra datos de 363 Docentes de Planta, de diferentes niveles y grados, de los cuales se tomaron para auditoria, 122 docentes, equivalentes al 33.6 % del total de la muestra.

Bajo las condiciones aquí planteadas, el proceso de auditoria arrojó los siguientes resultados, analizados progresivamente como se señaló en el punto anterior así:

### 1. EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE DE PLANTA.

1.1. **Requisitos Mínimos Evaluados:** en concordancia con los aspectos legales precitados, se establecieron 6 variables, analizadas por periodos académicos, para un total de doce variables y se adiciona una variable denominada "Recurso", que para efectos del análisis es tomada como una sola dentro de la estadística; el significado es el siguiente para cada caso así:

1.1.1. Evaluación lapso 2015-1: hace referencia a la existencia física del documento de evaluación en el periodo revisado.

1.1.2. Evaluación lapso 2015-2: hace referencia a la existencia física del documento de evaluación en el periodo revisado.

1.1.3. Acta Plan De Trabajo lapso 2015-1: hace referencia a la existencia física del documento Acta Plan de Trabajo en el periodo revisado, como documento fuente y esencial de la existencia de una evaluación, en el periodo revisado.

1.1.4. Acta Plan De Trabajo lapso 2015-2: hace referencia a la existencia física del documento Acta Plan de Trabajo en el periodo revisado, como documento fuente y esencial de la existencia de una evaluación, en el periodo revisado.

1.1.5. Firmas lapso 2015-1: es la verificación de la existencia visual de la aceptación por parte de las personas que firman el documento de evaluación, en el periodo revisado.

1.1.6. Firmas lapso 2015-2: es la verificación de la existencia visual de la aceptación por parte de las personas que firman el documento de evaluación, en el periodo revisado.

1.1.7. Evaluación Aceptada lapso 2015-1: es la verificación de la existencia visual, del cumplimiento por parte del evaluado de aceptar o no el resultado de la evaluación, en el periodo revisado.

1.1.8. Evaluación Aceptada lapso 2015-2: es la verificación de la existencia visual, del cumplimiento por parte del evaluado de aceptar o no el resultado de la evaluación, en el periodo revisado.

1.1.9. Archivo lapso 2015-1: es la verificación de la existencia física de la evaluación en el expediente, en el periodo revisado.

1.1.10. Archivo lapso 2015-2: es la verificación de la existencia física de la evaluación en el expediente, en el periodo revisado.

1.1.11. Digitalizada en Sade.Net 2015-1: es la verificación visual de la evaluación archivada magnéticamente en el sistema, en el periodo revisado.

1.1.12. Digitalizada Sade.Net 2015-2: es la verificación visual de la evaluación archivada magnéticamente en el sistema, en el periodo revisado.

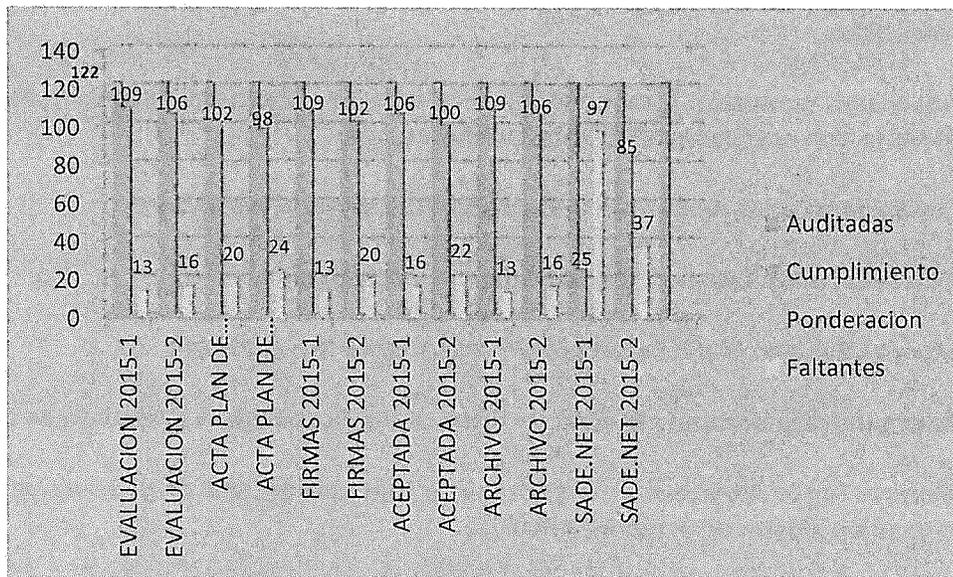
1.1.13. Se interpuso Recurso en lapsos 2015-1/2: es la evaluación a la cual el evaluador interpone el recurso de ley por no estar de acuerdo con su resultado.

**1.2. Acuerdo variables planteadas en el análisis, los resultados son:**

**1.2.1. Nivel de Cumplimiento por variable:** Los resultados del análisis del cumplimiento de estas variables, se observan en la tabulación y grafica siguiente en datos absolutos y relativos o requisitos mínimos planteados (13 en total)

Variable	Cantidad Muestras Auditadas	Cumplimiento Absoluto	Cumplimiento relativo	Faltante por variable
1.1.1. EVALUACION 2015-1	122	109	89,3%	13
1.1.2. EVALUACION 2015-2	122	106	86,9%	16
1.1.3. ACTA PLAN DE TRABAJO 2015-1	122	102	87,7%	20
1.1.4. ACTA PLAN DE TRABAJO 2015-2	122	98	80,3%	24
1.1.5. FIRMAS 2015-1	122	109	89,3%	13
1.1.6. FIRMAS 2015-2	122	102	83,6%	20
1.1.7. ACEPTADA 2015-1	122	106	86,9%	16
1.1.8. ACEPTADA 2015-2	122	100	82,0%	22
1.1.9. ARCHIVO 2015-1	122	109	89,3%	13
1.1.10. ARCHIVO 2015-2	122	106	86,9%	16
1.1.11. SADE.NET 2015-1	122	25	20,5%	97
1.1.12. SADE.NET 2015-2	122	85	69,7%	37
1.1.13. RECURSO 2015-1	122	3	2,5%	119
<b>PROMEDIO</b>			<b>73.5%</b>	

Nota: Grafico Nro 1. Datos obtenidos de la información suministrada por la División de Gestión del Talento Humano



Nota: Grafico Nro 2. Datos obtenidos de la información suministrada por la División de Gestión del Talento Humano

En este orden de análisis se observa que la mayor debilidad la determinamos en el archivo de las evaluaciones en el Sistema Sade.net, con 97 evaluaciones sin archivar del periodo 2015-1 y 37 del periodo 2015-2 (grafico 1 y 2), que pese a que es un paso dentro del procedimiento de evaluación, este indicador no debe desvirtuar o subestimar los resultados del objeto principal materia de la auditoría, el cual es la existencia de la evaluación del desempeño laboral propiamente dicha, con el lleno de los requisitos, de las cuales no se evidenciaron 13 en el periodo 2015-1 y 16 en el periodo 2015-2, relacionadas a continuación:

Nro.	Evaluaciones Faltantes Periodo 2015-2		Evaluaciones Faltantes Periodo 2015-1	
	Facultad	Nombres y Apellidos	Facultad	Nombres y Apellidos
1	FAC. CIENCIAS BASICAS	QUEVEDO CUBILLOS MARIA NUBIA	CENTRO DE IDIOMAS	MARTINEZ RIVERA LIBIA CONSUELO
2	FAC. DERECHO	CORTES ALBORNOZ IVAN RENE	CENTRO DE IDIOMAS	BERMUDEZ MEJIA JORGE ANTONIO
3	FAC. DERECHO	MARTINEZ SANABRIA CLAUDIA MARGARITA	CENTRO DE SISTEMAS	QUINTERO LOZANO LILIANA
4	FAC. DERECHO	HERRAN PINZON OMAR ANTONIO	FAC. CIENCIAS BASICAS	JARAMILLO SIERRA MARIA ALEJANDRA
5	FAC. DERECHO	SANABRIA MOYANO JESUS EDUARDO	FAC. CIENCIAS BASICAS	JIMENEZ MORALES PEDRO ADOLFO
6	FAC. EDUCACION Y HUM.	ESCOBAR LOPEZ MARIA TERESA	FAC. EDUCACION Y HUM.	CABRALES SALAZAR OMAR
7	FAC. EDUCACION Y HUM.	GARZON DIAZ FABIO ALBERTO	FAC. ESTUDIOS A DIST.	PADILLA BELTRAN LUIS ALEJANDRO
8	FAC. ESTUDIOS A DIST.	PADILLA BELTRAN LUIS ALEJANDRO	FAC. ESTUDIOS A DIST.	LONDOÑO PEREZ PATRICIA
9	FAC. INGENIERIA	BRAVO GONZALEZ DIEGO ANDRES	FAC. INGENIERIA	SARMIENTO MANRIQUE WILSON JAVIER
10	FAC. INGENIERIA	CORREDOR RIVERA JORGE LUIS	FAC. MEDICINA	SANABRIA FERRAND PABLO ALFONSO
11	FAC. INGENIERIA	VALDIRI LUGO LUZ ELENA	FAC. MEDICINA	MONDRAGON ESCOBAR SANDRA DANIELA
12	FAC. MEDICINA	JASSIR FLEILE JESSICA MARINA	FAC. REL. INTERNAL	GARCIA PERILLA JUAN CARLOS
13	FAC. MEDICINA	JAIMES SALAZAR NORMAN EDUARDO	FAC. REL. INTERNAL	RUIZ RODRIGUEZ NORMA JULIETH
14	FAC. MEDICINA	BENAVIDES VILLAMARIN CLARA JUDITH		
15	FAC. REL. INTERNAL	GARCIA PERILLA JUAN CARLOS		
16	FAC. REL. INTERNAL	OVIEDO FRANCO MARTHA LUCIA		

De otra parte, es importante expresar que del total de las evaluaciones analizadas, tan solo en 3 de estas con un promedio del 2.5%, los evaluados interpusieron recurso; sin embargo, no se pudo evidenciar que los recursos fueron resueltos y la gestión del mismo tampoco fue evidenciada, acuerdo lo establecido en el Acuerdo de la referencia. Así mismo se determina el incumplimiento a los demás factores analizados.

**1.3. Novedades puntuales:** A continuación se relaciona el listado del personal Docente dentro de la muestra, con novedades adicionales puntuales, así:

1. **Coy Barrera Carlos Andrés:** sin fecha de notificación de la evaluación.
2. **Rico Rico Carlos Antonio:** cronológicamente mal archivada.
3. **Morales Rubiano María Eugenia:** cronológicamente mal archivada.
4. **Rueda Lizarazo Hortencia Beatriz:** sin fecha de notificación de la evaluación en ambos periodos.
5. **Moreno Torres Albertino:** acuerdo fecha de contratación, solo debe existir un solo periodo de evaluación a partir de octubre 01 de 2015.
6. **Mina Balanta Selveleon:** sin fecha de notificación de la evaluación.
7. **Turmequé Silva Jeremías:** interpuso reclamo el 30-6-15, sin respuesta.
8. **Mora Mamanche Jaime Hernando:** sin fecha de notificación de la evaluación.
9. **López Oliva José Olmedo:** evaluación en fotocopia.
10. **Blanco Blanco Jacqueline:** evaluación en fotocopia en ambos periodos; sin firma y sin fecha del evaluado de notificación.

11. **Calle Meza Melba Luz:** sin fecha de notificación de la evaluación; al acta plan de trabajo le falta firma de la Vicerrectoría Académica.
12. **Oliveros Aya Cesar:** cronológicamente mal archivada.
13. **Sanabria Moyano Jesús Eduardo:** acuerdo contrato, le debe figurar solamente evaluación periodo 2015-2.
14. **Guzmán Aguilera Clara Lucia:** formato de evaluación sin firma del evaluado y en fotocopia.
15. **Gómez Patiño Dilia Paola:** sin acta plan de trabajo.
16. **Morales Rivera Álvaro Enrique:** acuerdo fecha de contratación, solo debe existir un lapso de evaluación del periodo 2015-2.
17. **Garzón Díaz Fabio Alberto:** para el periodo 2015-1, contiene dos actas plan de trabajo de fecha 30-11-14 y 27-2-15, modificando el campo gestión administrativa y el de investigación; no se evidencia cual es la que tiene validez legal, se evalúa con el acta de la última fecha.
18. **Padilla Beltrán Luis Alejandro:** Interpuso reclamo, pero no se observa solución al recurso; la evaluación física no se encuentra en el expediente, la notificación de la evaluación no tiene fecha.
19. **González Cuenca David:** faltan fecha y firmas en acta plan de trabajo 2015-1.
20. **Uribe Vargas Carlos Arturo:** sin fecha de notificación de la evaluación de ambos periodos.
21. **Jaramillo Pérez Hugo Fernando:** sin fecha de notificación de la evaluación de ambos periodos.
22. **Villalba Gómez Jairo Andrés:** sin fecha de notificación de la evaluación de ambos periodos.
23. **Pérez Castro Margarita Rosa:** sin fecha de notificación de la evaluación de periodo 2015-1.
24. **Moreno Forero Fernando Antonio:** ubicada cronológicamente anterior a lo normal.
25. **Plaza Torres Mauricio:** falta firma Director de programa en el acta plan de trabajo.
26. **Echeverry Vásquez Gustavo Emilio:** sin fecha de notificación de la evaluación de periodo 2015-2.
27. **Triviño Torres Julio Alberto:** falta firma de Decano en la evaluación.
28. **Valdiri Lugo Luz Elena:** el acta plan de trabajo se encuentra archivada después de la evaluación.
29. **Reyes Ortiz Oscar Javier:** falta firma de Decano en la evaluación.

30. **Echavez Jiménez Ada Norbertina:** falta firma en el acta plan de trabajo de la Vicedecanatura Académica.
31. **Ramos Linares Carlos Omar:** En el sistema Sade.net reposan dos carpetas con anexos de evaluación de las cuales una contiene documentos de RAMOS MALLARINO JUAN CARLOS. La evaluación del periodo 2015-2, está montada dos veces.
32. **Rugeles Uribe José De Jesús:** sin fecha de notificación de la evaluación, de igual manera se debe revisar el archivo en Sade.net.
33. **Gómez Rivera William:** el acta plan de trabajo 2015-2, organizada cronológicamente posterior a la evaluación.
34. **Peñuela Calderón Lina María:** acta plan de trabajo cronológicamente mal archivada.
35. **Aperador Chaparro William Arnulfo:** evaluación de situaciones administrativas sin firma del evaluado.
36. **Rodríguez Escobar Wilken:** sin fecha de notificación de la evaluación de periodo 2015-1.
37. **Orrego Muñoz Carlos Antonio:** sin fecha de notificación de la evaluación de periodo 2015-1.
38. **Varela Millán Jesús María:** sin fecha de notificación de la evaluación de periodo 2015-2.
39. **Pachón Barinas Diana Patricia:** acta plan de trabajo cronológicamente mal archivada.
40. **Melo Moreno Carlos Enrique:** sin fecha de notificación de la evaluación de periodo 2015-1.
41. **Hakspiel Zarate María Mercedes:** presenta reclamación a la evaluación en la parte inferior del documento en 18-11-15; el documento se encuentra en copia, el recurso interpuesto no ha tenido respuestas.
42. **Méndez Rodríguez Iván Alberto:** sin fecha de notificación de la evaluación de periodo 2015-2.
43. **García Perilla Juan Carlos:** a folios 298 a 300 hay evaluaciones que no se pueden identificar su orden lógico; en la Nro 298 hoja 1, lapso 2015-1; Nro 299 segunda hoja de evaluación que no se asocia a periodo evaluado pues su fecha es confusa; Nro 300 hoja final de evaluación con fecha nov 23/15, pero no concuerda con las hojas anteriores o no se determina la continuidad, de igual manera no son concordantes con lo escaneado en sade.net, son diferentes.
44. **Oviedo Franco Martha Lucia:** sin fecha de notificación de la evaluación de periodo 2015-1.
45. **Padilla Beltrán José Eduardo:** evaluación firmada sin fecha de notificación, periodo 2015-1; interpuso reclamo a la evaluación del periodo 2015-2, sin respuesta

2. **EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL ADMINISTRATIVO DE PLANTA.** De acuerdo a los pasos en la estructuración de la evaluación, los requisitos mínimos observados como prueba sustantiva, se identifican y se evalúan de la siguiente manera:

2.1. Requisitos mínimos:

- 2.1.1. **EVALUACION LAPSO 2015:** Consiste en verificar visualmente que la evaluación del periodo 2015 o evaluaciones parciales del periodo 2015, se haya efectuado.
- 2.1.2. **OBJETIVOS CONCERTADOS:** Consiste en verificar visualmente que se encuentre consignada la concertación de objetivos en el cuerpo de la evaluación del periodo 2015 o dentro de las evaluaciones parciales del periodo 2015.
- 2.1.3. **FIRMA OBJETIVOS:** Consiste en verificar visualmente que se encuentre plasmada la firma de la concertación en el cuerpo de la evaluación del periodo 2015 o dentro de las evaluaciones parciales del periodo 2015.
- 2.1.4. **EVALUACION MITAD PERIODO:** Consiste en verificar visualmente que haya efectuado la evaluación parcial en el cuerpo de la evaluación del periodo 2015 o dentro de las evaluaciones parciales del periodo 2015.
- 2.1.5. **FIRMA EVALUACIÓN DE MITAD DE PERIODO:** Consiste en verificar visualmente que se encuentre plasmada la firma de la evaluación parcial en el cuerpo de la evaluación del periodo 2015 o dentro de las evaluaciones parciales del periodo 2015.
- 2.1.6. **EVALUACION FINAL:** Consiste en verificar visualmente que se haya efectuado la evaluación final del periodo, debidamente elaborada en el cuerpo de la evaluación del periodo 2015 o dentro de las evaluaciones parciales del periodo 2015.
- 2.1.7. **FIRMA EVALUACION FINAL:** Consiste en verificar visualmente que se encuentre plasmada la firma de la evaluación final en el cuerpo de la evaluación del periodo 2015 o dentro de las evaluaciones parciales del periodo 2015.
- 2.1.8. **EVALUACION ACEPTADA:** Consiste en verificar visualmente que se encuentre diligenciado el campo de "Interpone Recurso..." en el cuerpo de la evaluación del periodo 2015 o dentro de las evaluaciones parciales del periodo 2015.
- 2.1.9. **ARCHIVO FISICO:** Consiste en verificar física y visualmente que la evaluación del periodo 2015, o evaluaciones parciales del 2015, se encuentren físicamente archivadas.
- 2.1.10. **ARCHIVO SADE.NET:** Consiste en verificar visualmente que la evaluación del periodo 2015, o evaluaciones parciales del 2015, se encuentren debidamente digitalizadas.
- 2.1.11. **RECURSO:** en esta variable se verifica si el evaluado interpone recurso.

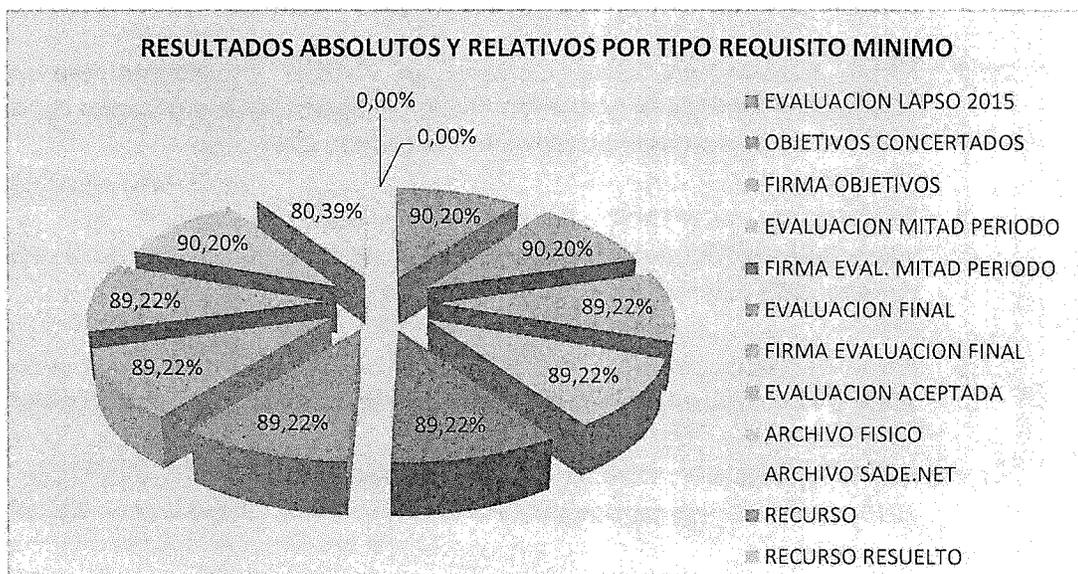
2.1.12. RECURSO RESUELTO: en esta variable se verifica si existiendo recurso interpuesto por el evaluado, este es resuelto por la autoridad competente

2.2. Acuerdo requisitos planteadas en el análisis, los resultados son:

2.2.1. Nivel de Cumplimiento por variable: a continuación se obtiene el resultado en cada una de las variables o requisitos mínimos planteados (12 en total), con base en los 102 expedientes de historias laborales revisadas y tomadas como muestra

RESULTADOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS POR TIPO DE ACTIVIDAD DEL PROCESO		
REQUISITOS MÍNIMOS	CANT.	CUMPLIMIENTO
EVALUACION LAPSO 2015	92	90,20%
OBJETIVOS CONCERTADOS	92	90,20%
FIRMA OBJETIVOS	91	89,22%
EVALUACION MITAD PERIODO	91	89,22%
FIRMA EVAL. MITAD PERIODO	91	89,22%
EVALUACION FINAL	91	89,22%
FIRMA EVALUACION FINAL	91	89,22%
EVALUACION ACEPTADA	91	89,22%
ARCHIVO FISICO	92	90,20%
ARCHIVO SADE.NET	82	80,39%
RECURSO	0	0,00%
RECURSO RESUELTO	0	0,00%
	90	88,63%

Nota: Grafico Nro 3. Datos obtenidos de la información suministrada por la División de Gestión del Talento Humano



Nota: Grafico Nro 4. Datos obtenidos de la información suministrada por la División de Gestión del Talento Humano

LISTADO EVALUACIONES FALTANTES	
ITEM	NOMBRES Y APELLIDOS
1	CADENA AFANADOR WALTER RENE
2	CANASTERO SALGADO MANUEL ERNESTO
3	CASALLAS GONZALEZ JUAN GABRIEL
4	CASTRO SALGADO JOSE WILLIAM
5	DELGADO BELTRAN CARLOS GILBERTO
6	DIAZ FLOREZ JAIRO ARTURO
7	ESCOBAR SANCHEZ WILLIAM
8	FARFAN CASTRO ASTRID PAOLA
9	HERNANDEZ MARIÑO ANGELA MILENA
10	MORENO QUIÑONES SERGIO IVAN

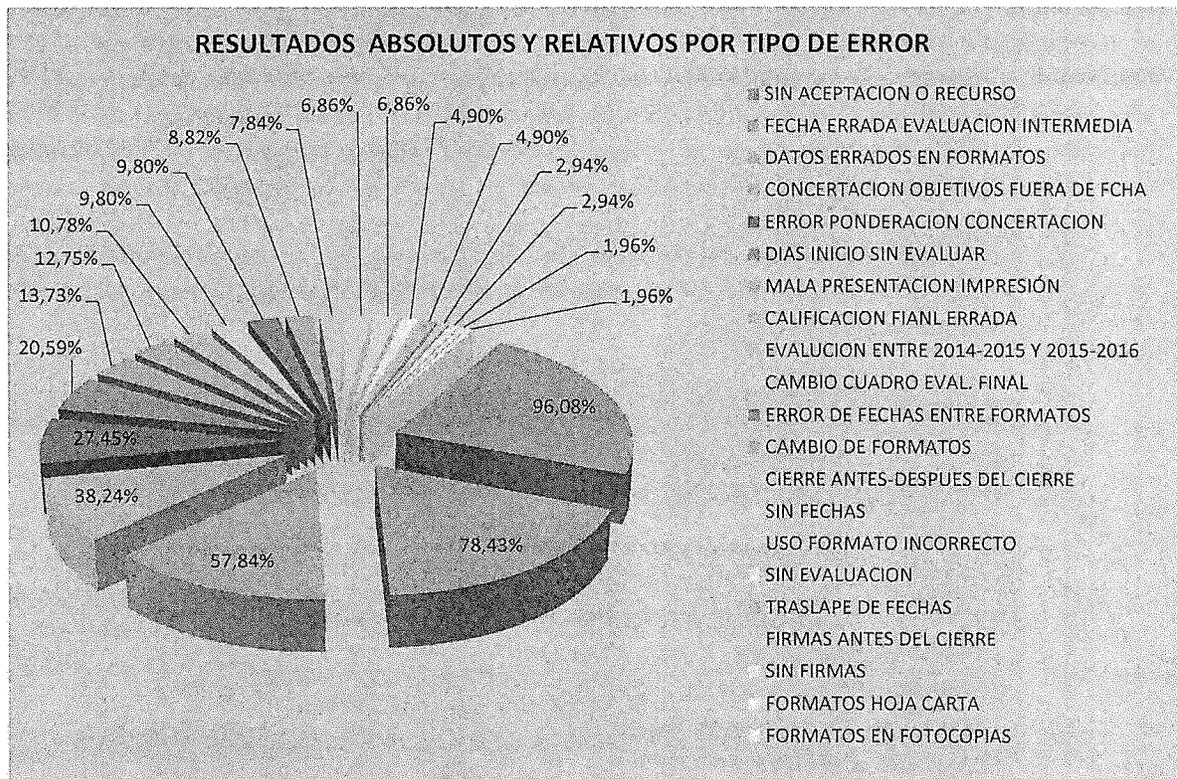
De esta información, se puede inferir que de acuerdo al tipo de error obtenido a partir del procedimiento de evaluación del desempeño en sí mismo, el nivel de cumplimiento en la elaboración de las evaluaciones al personal, en sí mismo, es del 88.63 % (grafico 3 y 5). De otra parte, el nivel de efectividad o calidad en la elaboración de la evaluación esta medida más adelante. El concepto "recurso" y "recurso resuelto" se toma como un dato de valor agregado, toda vez que de la información analizada, el 100% de esta, no se le interpuso recurso alguno por parte de los evaluados. Las evaluaciones faltantes, de la muestra de 102 expedientes, se señalan en el cuadro que antecede.

**2.2.2. Nivel de efectividad del Proceso:** en concordancia con las aseveraciones anteriores, se determina a continuación la calidad o efectividad con que fueron elaboradas estas evaluaciones descrito así.

RESULTADOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS POR TIPO DE ERROR		
TIPO ERROR	CANT.	MARGEN DE ERROR
SIN ACEPTACION O RECURSO	98	96,08%
FECHA ERRADA EVALUACION INTERMEDIA	80	78,43%
DATOS ERRADOS EN FORMATOS	59	57,84%
CONCERTACION OBJETIVOS FUERA DE FCHA	39	38,24%
ERROR PONDERACION CONCERTACION	28	27,45%
DIAS INICIO SIN EVALUAR	21	20,59%
MALA PRESENTACION IMPRESIÓN	14	13,73%
CALIFICACION FIANL ERRADA	13	12,75%
EVALUCION ENTRE 2014-2015 Y 2015-2016	11	10,78%
CAMBIO CUADRO EVAL. FINAL	10	9,80%
ERROR DE FECHAS ENTRE FORMATOS	10	9,80%

RESULTADOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS POR TIPO DE ERROR		
TIPO ERROR	CANT.	MARGEN DE ERROR
CAMBIO DE FORMATOS	9	8,82%
CIERRE ANTES/DESPUES DEL CIERRE	8	7,84%
SIN FECHAS	7	6,86%
USO FORMATO INCORRECTO	7	6,86%
SIN EVALUACION	5	4,90%
TRASLAPE DE FECHAS	5	4,90%
FIRMAS ANTES DEL CIERRE	3	2,94%
SIN FIRMAS	3	2,94%
FORMATOS HOJA CARTA	2	1,96%
FORMATOS EN FOTOCOPIAS	2	1,96%
<b>PROMEDIO</b>		<b>20,26%</b>

Nota: Grafico Nro 5. Datos obtenidos de la información suministrada por la División de Gestión del Talento Humano



Nota: Grafico Nro 6. Datos obtenidos de la información suministrada por la División de Gestión del Talento Humano

Como se puede observar en las gráficas 5 y 6, en el total de las evaluaciones de desempeño (102), se tipificaron de manera gradual y en otros de manera reiterada, 21 errores que bien podrían ser por omisión o por falta de conocimiento del proceso y del procedimiento detallado, que nos dan un 20.26 %

de efectividad, que en otros términos es la calidad de un producto terminado, en el entendido que las evaluaciones reposan en las Historias Laborales y ya han surtido el efecto del control.

2.3. **Novedades Puntuales:** A continuación se relaciona el listado del personal Administrativo extraído de la muestra (de 102 analizados) con cada una de las novedades puntuales , así:

1. **Acero López Nathaly Johanna:** El formato b1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; la evaluación intermedia se firma el 20-1-16, después del cierre.

2. **Acuña Barrantes Henry:** Formato impreso a una sola cara; el formato b1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; lapso 11-01-15 a 10-01-16; firma de evaluación intermedia el 10-01-16 en la fecha de cierre; el formato b3 está mal diligenciado lo relacionado con calificación de servicios, al cual se le trasladan los valores netos del formato b1 y b3, se ponderan y se totalizan; aquí los factores de desempeño pasan de una vez ponderados, al igual el total pasa mal ponderado.

3. **Agudelo Vargas Fredy Alexander:** la firma en la concertación de objetivos no se encuentra en la misma hoja; en el formato D1, el puntaje obtenido de la concertación, el logro y la valoración, esta manejado en porcentaje, siendo en números enteros q se trasladan al formato D3; evaluación de mitad de periodo firmada el 19-01-16 después del cierre; en el formato D3 el resultado de los factores de desempeño, descripción y peso de factores en productividad y conducta laboral no están totalizados de manera individual, arrojando un solo total, generando confusión; corregir ubicación hoja foliada con 193, que debe corresponder a las firmas de la concertación arriba señalada.

4. **Alfonso Rivera Diana Paola:** esta evaluada en formato "a" siendo formato "d".

5. **Alvarado Alvarado Yeimmy Tatiana:** el formato b1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; el formato b2 contiene datos del formato D1; evaluación intermedia con fecha no clara, no se identifica el mes; firmado el cierre el 11-12-15, 19 días antes.

6. **Angulo Gómez Mónica María:** formatos en hoja carta; lapso 16-01-15- a 31-12-15, quedando 15 días por fuera de evaluación y así ha venido siendo evaluada; en tabla de concertación de objetivos, tanto el peso como el logro con datos errados como 0,5 x 0,5 le da 45 en peso, 0,2 x 0,2 le da 19; evaluación de mitad de periodo firmada el 20-01-16, después del cierre.

7. **Bahamon Alvarado Nurth Faride:** un periodo de 13-09-14 a 12-09-15; en el formato a2 contiene datos del formato D1 en la casilla de instrucciones; evaluación de mitad de periodo firmada el 13-09-15, después del cierre; en el formato a3 se cierra un día después de la fecha que aparece en el formato A1; falta lapso restante 2015, impreso a una cara.

9. **Barbosa López María Alicia:** formato b1 mal impreso, con datos parte inferior de la hoja del formato A1.

10. **Barrantes Arias Yolima:** el formato b1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; concertación de objetivos en 31-12-14, año anterior del año evaluado; evaluación de mitad de periodo en 18-01-16, después del cierre;

11. **Barrero Mahecha Nydia Esperanza:** formato mal impreso; formato a2 con datos del formato D1; en el formato a3 no se realiza la sumatoria factores de desempeño productividad conducta labora en la segunda cara de la hoja por separado, se suma todo con o en la tabla de conducta laboral. No se encuentra en sade.net
12. **Barrios Liévano Arnulfo Alexander:** Lapso 01-01-15 a 21-04-15, evaluación de mitad de periodo realizada el 21-04-15, al final del cierre del periodo; lapso 22-04-15 a 31-12-15, evaluación mitad de periodo en 22-04-15, al inicio del periodo.
13. **Bejarano Martínez Carlos Gustavo:** el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; se concerta objetivos el 01-11-14 fecha de año anterior a la evaluación; se firma evaluación de mitad de periodo el 14-01-16, después del cierre.
14. **Benavides Parra Liz Mercedes:** lapso 01-11-14 a 30-10-15; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; se firma evaluación de mitad de periodo el 30-10-15 fecha de cierre, faltando lapso restante; se evalúa en dos periodos diferentes.
15. **Bernal López Oscar Javier:** Lapso 02-01-15 a 31-12-15, dejando un día por fuera de evaluación; la ponderación de objetivos esta errada, el resultado es 845 y no 725 puntos; por ende, calificación final mal; en el formato b3 no concuerdan fechas del lapso, esta desde 4-01-15;
16. **Boada Peralta Beatriz Eugenia:** no le corresponde evaluación por inicio de contrato laboral y fecha 09-11-15), pero si debe existir posiblemente a 31-12-15 un concepto.
17. **Bohórquez Moya Olga Bibiana:** el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; en lapso 06-03-15 a 31-12-15; evaluación de mitad de periodo en 17-12-15 al cierre; el evaluado firma el 17-12-201?, siendo una fecha no clara.
18. **Bonilla Blanco Gabriel Humberto:** el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; lapso 01-01-15 a 30-12-15 dejando por fuera de evaluación un día; evaluación de mita de periodo en 12-09-12, con porcentaje en el peso en total de 101% en la concertación de objetivos, por ende la evaluación esta errada; el evaluador firma en el 2-10-2009, fecha errada.
19. **Bonilla Hernando:** la concertación de objetivos y evaluación de mitad de periodo firmada el 12-02-16, después de la fecha de cierre.
20. **Buitrago Martínez Rosalba:** formato impreso a cara sencilla; concertación y evaluación de mitad de periodo firmada en 20-01-16 después del cierre; cuadro conducta laboral y productividad de la hoja dos del formato D3, se hace una sola sumatoria, modificando el formato.
21. **Cabrera Collazos Jaime Enrique:** mal paginado; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; cuadro conducta laboral y productividad de la hoja dos del formato D3, se hace una sola sumatoria, modificando el formato.

22. **Cajale Quintero Francy Alejandra:** lapso 01-01-15 a 31-08-15, el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; firmado el cierre el 15-01-16, después de fecha de cierre y lapso 01-09-15 a 01-03-16; se evalúa por fuera de periodo evaluable.
23. **Camargo Macea Johanna Carolina:** dos evaluaciones la de lapso 03-05-14 a 03-05-15 traslapa un día al final; en la primera, evaluación de mitad de periodo fue firmada 4-5-15 después del cierre; en la segunda, la evaluación de mitad de periodo se firma el 3-5-16, fecha de cierre. No hay archivo en sade.net
24. **Carreño Garzón Gilma Lucia:** Falta evaluación inicial, evaluación parcial de 02-08-15 a 27-11-15, falta periodo 28-11-15 a 31-12-15.
25. **Casallas González Juan Gabriel:** empleado nombrado en provisionalidad desde 16-01-15 y sin evaluar.
26. **Castiblanco Celis Nubia Marcela:** sin fecha la evaluación de mitad de periodo.
27. **Castillo Puentes Nadia Fernanda:** dos evaluaciones 01-01-15 a 15-09-15 y 15-09-15 a 31-12-15. en la primera se concertan objetivos, la evaluación de mitad de periodo y cerrada y firmada el 20-01-16; el segundo periodo se traslapa un día (15); se concertan objetivos, evaluación de mitad de periodo y cerrada firmada el 20-01-16; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; nota: revisar la evaluación del archivo del 2014.
28. **Castro Peña Edgar Andrés:** se manejan valores absolutos en la concertación de objetivos que generan error en el manejo porcentual o relativo y absoluto; error de impresión. Lapso 15-09-15 a 31-12-15, error de fecha en formato b3 que esta 30 y es 31-12-15, el evaluador diligencia el recurso.
29. **Celeno Duran Jonathan Alexander:** se evalúa desde el 02-01-15 dejando por fuera un día; evaluación de mitad de periodo firmada el 22-01-16 en la fecha del cierre; no concuerdan fechas entre los formatos b1 y b3.
30. **Chávez Galeano Angélica Patricia:** organizar evaluaciones en el archivo físico y digital.
31. **Chirivi Castiblanco Luis Alexander:** concertación de objetivos y cierre el 04-11-15, antes de la fecha de cierre.
32. **Contreras Vargas Laura Arnely:** formato impreso a una sola cara; evaluación de de mitad de periodo firmada 18-12-15; formato D3 firmado el 18-12-15 y 29-12-15 por evaluado y evaluador, antes del cierre; no se coloca la aceptación de la evaluación.
33. **Corso Arias Juan Felipe:** evaluación en copia; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1.
34. **Cortes Alfonso Alexander:** se evalúa periodo 15-12-14 a 15-12-15; se concertaron objetivos en 27-01-16, después del cierre; evaluación de mitad firmada 15-12-15, al cierre.

35. **Delgado Beltrán Carlos Gilberto:** evaluado como docente solo en periodo 2015-1, con acta plan de trabajo 2015-2; evaluación sin fecha ni firma del evaluado y director del programa.

36. **Díaz Flores Jairo Arturo:** solo existe del 01-01-15 al 31-05-15; la concertación de objetivos está fechada con la fecha de cierre de la evaluación.

37. **Díaz Pérez Juan Norbey:** dos evaluaciones del periodo 2015 por cambio de evaluador; en la primera la concertación de objetivos se firma a la fecha de cierre 31-05-15; en la segunda, la concertación de objetivos y la evaluación de mitad de periodo se firma al cierre del periodo 31-12-15.

38. **Dulcey Leal Eduardo:** se está evaluando desde el 15-12-14 hasta 15-12-15, no enmarcada dentro del periodo anual; fecha de objetivos mal diligenciada; evaluación parcial con fecha 15-12-15 al cierre de la evaluación; evaluación final fechada el 15-12-15, por fuera de periodo evaluable.

39. **Espitia Chacón José Vicente:** fecha evaluación de mitad de periodo mal diligenciada 18-01-16 en el segundo lapso de evaluación por cambio de jefe.

40. **Farfán Castro Astrid Paola:** Ingresa en provisionalidad el 14 de diciembre, no tiene evaluación ni concepto al cierre de 2015.

41. **Fernández Castañeda Adriana Maritza:** fecha de evaluación parcial mal diligenciada tiene 31-12-15, fecha del cierre.

42. **Flores Giglioli Sonia Consuelo:** se evalúa desde 02-02-15 en formato "a", siendo "d", por cargo acuerdo información suministrada, la concertación objetivos y evaluación de mitad de periodo firmadas con fecha 22 y 20-01-16 respectivamente, posterior al cierre; formato A1 y a3 no son concordantes en fecha, el primero es 30-12-15 y el segundo 31-12-15.

43. **Fonseca Sanabria Adriana María:** la concertación de objetivos y evaluación de mitad de periodo firmadas con fecha 11-02-16, después del cierre.

44. **Galán Ramírez Carlos Alfonso:** periodo de 27-10-14 a 26-10-15, el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; evaluación intermedia firmada 27-10-15 al cierre; las fechas de los lapsos de evaluación en los formatos no son concordantes; formato impreso por una sola cara.

45. **García Báez Angélica Paola:** lapso 02-01-15 a 31-12-15, se deja por fuera de evaluación un día; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; error en el manejo de concertación de objetivos en cuanto a valoración del peso, ej.  $20\% \times 100=19$ ,  $20\% \times 100=18$ ; concertación de objetivos evaluación mitad de periodo firmada 28-01-16, después del cierre.

46. **García Sandoval María Inés:** lapso 12-08-15 a 31-12-15, por inicio contratación; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; error en el manejo de concertación de objetivos en cuanto a valoración del peso, ej.  $6,0\% \times 96= 6$ ,  $10\% \times 91,6=10$ ; concertación de objetivos evaluación

mitad de periodo firmada 14-01-16, después del cierre; formato mal impreso.

47. **Garzón Silva Mónica Yized:** el formato b1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; concertación de objetivos firmada el 27-11-13 dos años atrás; evaluación de mitad de periodo firmada el 31-12-15 al cierre; impreso a una cara.

48. **Gil Orozco Juan Carlos:** evaluación de mitad de periodo firmada el 16-06-14 un año atrás.

49. **Godoy Estrella Luis Alexander:** el formato b1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; concertación de objetivos firmados 9-01-16 al cierre; evaluación de mitad de periodo y cierre firmada el 27-07-16, 6 meses después del cierre respectivamente; se evalúa en formato "b" siendo en formato "d".

50. **Gómez Jaramillo Yenny Cecilia:** lapso 01-01-15 a 27-11-15; evaluación de mitad de periodo el 04-11-15, 5 meses más tarde; lapso 28-11-15 a 31-12-15, evaluación de mitad de periodo el 31-12-15 al cierre.

51. **Gómez Rodríguez Alba Liliana:** lapso 03-11-15 al 02-5-16 periodo de prueba; fuera del periodo anual; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; formato errado por ser PU-3, debe ser b; en formato D3 contempla lapso 01-01-15 a 31-10-15 que no concuerda con el periodo inicial de evaluación, firmado cierre el 02-5-16, fuera de periodo anual; lapso 01-01-15 a 31-10-15 el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1.

52. **Gómez Ruiz María Angélica:** lapso 15-09-15 a 31-12-15; columna valoración de peso mal diligenciada, es a dos dígitos; evaluado diligencia casilla de recurso con "no acuerdo" (único hasta el momento); Lapso 01-01-15 a 14-09-15, evaluación de mitad de periodo sin fecha, evaluado firma el 10-08-16 un año después.

53. **González Sánchez María Ximena:** Lapso 01-01-15 a 18-03-15 no está; Lapso 19-03-15 a 16-06-15, se evalúa la mitad del periodo en la misma fecha de inicio de lapso, el formato b2 contiene datos al final de la hoja del formato D1; Lapso 23-06-15 a 31-12-15 deja por fuera una semana; evaluación de mitad de periodo en 31-12-15 al cierre; formato b2 con datos de d1.

54. **Grajales Aguirre Francia Helena:** el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; lapso 01-01-15 a 31-05-15, concertación de objetivos y evaluación de mitad de periodo, realizada 31-05-15 al final. Lapso 01-01-15 a 31-12-15 el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; evaluación de mitad de periodo realizada 31-12-15 al final y concertación de objetivos el 29-01-16 después del cierre.

55. **Grajales Juan Alberto:** el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1.

56. **Guerrero Reyes Ángela María:** Lapso 02-09-15 al 02-02-16 deja por fuera de evaluación el primer día; evaluación mitad de periodo el 02-03-16 después del cierre. Lapso 01-01-15 a 31-08-15, concertación el 30-12-14, fecha de periodo anterior, evaluación de mitad de periodo el 31-09-15 al cierre del lapso.

57. **Gutiérrez Leyva Adriana Yulieth:** Lapso 08-01-15 al 22-09-15 deja por fuera de evaluación siete días; evaluación mitad de periodo el 22-09-15 al cierre. Lapso 23-09-15 al 18-11-15; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; evaluación mitad de periodo el 20-01-16 después del cierre. Lapso 19-11-15 a 31-12-15, el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; evaluación de mitad de periodo el 20-01-16 al cierre del lapso.

58. **Guzmán Bayona Adriana Zulani:** el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; concertación de objetivos y evaluación de mitad de periodo firmada el 11-02-16 después del cierre; formato D3 mal impreso.

59. **Hernández Campos Gloria Bertha:** Concertación de objetivos y evaluación de mitad de periodo firmada el 20-01-16 después del cierre, error en el manejo de la asignación relativa y absoluta en la concertación de objetivos ej.  $20 \times 20 = 15$ ;  $25 \times 25 = 23$ ;  $25 \times 25 = 23$ ;  $30 \times 30 = 28$ . En formato D3 calificación servicios, si bien determina un puntaje de 887,9, no se hace un uso adecuado del formato, no teniendo claro el resultado a simple vista obtenido, no se totaliza el cuadro de factores de desempeño y tampoco se trasladan valores en los cuadros de evaluación de objetivos y evaluación de desempeño.

60. **Hernández Mariño Ángela Milena:** en provisionalidad desde el 10 de agosto pero sin evaluación.

61. **Hernández Viasus Maritza:** lapso 01-01-15 a 31-12-15, el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; se hace una sola sumatoria en cuadro de factores de desempeño del formato D3, del cual se genera un error de sumatoria de dos puntos, con una alteración significativamente baja en el resultado.

62. **Hilarión Beltrán Martha Elizabeth:** mal empleo de la asignación relativa y absoluta en la concertación de objetivos del formato A1. Sumatoria de los factores de desempeño diligenciados de forma directa siendo cuadro por cuadro conducta laboral y productividad por separado en el formato a3 hoja dos.

63. **Horta Horta Manuel Antonio:** lapso 01-03-05 a 31-12-15, el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; evaluación intermedia sin fecha; en lo que corresponde a la parte del final 2014 e inicial 2015 es periodo de prueba, pero se sustenta solo con formato de "evaluación final periodo de prueba".

64. **Ibarguen Rueda Aminta Leonilde:** lapso 01-01-15- a 24-08-05; evaluación intermedia en 20-01-16, después del cierre; uso inadecuado de asignación de peso y logro en la concertación de objetivos; lapso 24-08-15- a 31-12-05, traslapa el primer día; uso inadecuado de asignación de peso y logro en la concertación de objetivos; evaluación intermedia en 20-1-16, después del cierre.

65. **Jiménez Chávez Janneth:** lapso 14-01-15 a 13-03-15; por fuera los primeros 13 días; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; concertación y evaluación intermedia el 13-03-15 al cierre del periodo; sin peso en los objetivos propuesto, sin embargo fue valorado con 1000 puntos; uso inadecuado de asignación de peso y logro en la concertación de objetivos y en la

sumatoria en el cuadro de factores de desempeño, no se suman individualmente. Lapso 16-03-15- a 30-10-15, deja por fuera los 3 primeros días; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; uso inadecuado de asignación de peso y logro en la concertación de objetivos, ej.:  $10 \times 100 = 9$  (5), sin fecha de concertación de objetivos; evaluación intermedia en 30-10-15, al cierre del periodo; formato D3 mal impreso; lapso 03-11-15- a 31-12-15, deja por fuera los 3 primeros días; formato D1 con datos al final de la hoja del formato A1; uso inadecuado de asignación de peso y logro en la concertación de objetivos, ej.:  $10 \times 10 = 9,8$  (2), sin fecha de concertación de objetivos; evaluación; intermedia en 31-12-15, al cierre.

66. **Jiménez Moreno Milton Higinio:** lapso 02-01-15 a 31-12-15, deja por fuera el primer día; concertación de objetivos el 15-07-15 seis meses después; evaluación intermedia el 09-10-15 3 meses después de la fecha; la fecha de cierre 15-01-15, después de fecha de cierre.

67. **Jiménez Torres Ana María:** el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1.

68. **Ladino Navarrete Lidia Esperanza:** evaluación intermedia el 02-02-16 después de fecha de cierre.

69. **Lizarazo Rivera Sandra Johanna:** lapso 01-01-15- a 27-11-15; con error en la valoración del peso que contiene valores de 40, 40, 10, y 5, siendo 38, 38, 9,5 y 9,5, pero no alterando el resultado de la evaluación por q la sumatoria en ambos casos da igual; evaluación intermedia el 27-11-15, al cierre de la evaluación; sin diligenciar el campo de recursos del evaluado. Lapso 28-11-15- a 31-12-15, evaluación intermedia el 31-12-15, al final del periodo; se modifica la forma de la sumatoria de los cuadros de evaluación de "factores de desempeño del formato D3, pero adicional, en la sumatoria da 940 y no 938, un resultado parcial de 329 y una sumatoria total de 927 y no de 920 como se registra en la evaluación, aclarando que la variación es significativamente baja.

70. **López Lozano Sandy:** impresión irregular de formatos; el formato a2 contiene datos del formato D1, en la parte de las instrucciones; sumatoria en cuadro productividad formato a3 difiere en dos puntos; sin embargo esos dos puntos fueron tenidos en cuenta en el puntaje total de factores de desempeño.

71. **López Rodríguez Jesús Antonio:** Lapso 01-01-15 a 21-04-15; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; concertación de objetivos evaluación mitad de periodo al cierre. Lapso 22-04-15 a 31-12-15, con datos del formato A1 al final de la hoja del formato D1; concertación de objetivos y evaluación de mitad de periodo al cierre del lapso; firman cierre lapso en 31-04-15, es decir antes del cierre.

72. **Mancera Parrado Alix Marnelly:** lapso 13-09-14 a 13-09-15, periodo por fuera del lapso evaluable; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; evaluación intermedia en 13-09-14 al inicio del lapso; impreso a una cara.

73. **Mariño Colorado Harol Esnaider:** concertación de objetivos y evaluación intermedia el 20-01-16 y 18-01-16 respectivamente, un año después.

74. **Martínez Guevara Alejandro:** lapso 01-11-14 a 01-11-15, periodo por fuera del lapso evaluable; evaluación intermedia en 01-11-15 al cierre; por lapso evaluable faltaría los meses de noviembre y diciembre restantes, impreso a una cara.

75. **Mayorga Martínez Alexander:** se evalúa en formato "d", siendo en "a" o "b" según corresponda, el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; mal empleo de la ponderación en la concertación de objetivos, da 980 puntos y no 970, aunque el error es significativamente bajo; evaluación intermedia el 30-12-15 al cierre; formato mal impreso y a una sola cara.

76. **Medina Caballero Luz Estrella:** lapso 01-01-15- a 31-12-15; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; concertación de objetivos el 19-09-15, ocho meses más tarde; evaluación intermedia en 15-12-15, 15 días antes del cierre; se hace una sola sumatoria a los cuadros de factor de desempeño del formato D3; cierre en 16-12-15 quince días antes.

77. **Melo Arias Alexandra:** lapso 02-01-15 a 31-12-15, deja por fuera un día; evaluación intermedia en 31-12-15 al cierre, con datos del formato D1 en instrucciones del formato a2.

78. **Méndez Jiménez Rafael:** formato en fotocopia.

79. **Montañez Rodríguez Ángela Patricia:** el puntaje total asignado en la concertación de objetivos debe dar 1000 puntos, aquí se registra 100 por error en uso del formato; concertación de objetivos en el 14-01-16 después del cierre; en el formato D3 parte relacionada con calificación de servicios se trasladó un puntaje de 100 en cada caso, siendo 1000 y aunque su resultado fue de 1000 puntos, la sumatoria individual de 6500 + 3500 no arroja matemáticamente 1000.

80. **Montoya Casas Mirtha Idanidt:** el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; concertación de objetivos en 30-11-11 fecha totalmente errada; evaluación intermedia en 20-01-16 después del cierre.

81. **Mora Sepúlveda Víctor Darío:** lapso 15-12-14 a 15-12-15, fuera de rango y traslapa un día; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; concertación de objetivos el 20-09-2008; error en uso de la tabla de ponderación de objetivos, da como resultado 92,5 y no 91, alterando de manera alguna el resultado de la evaluación; evaluación intermedia el 15-12-15 al cierre.

82. **Moreno Quiñones Sergio Iván:** ingresó acuerdo Res. 1950 de 30-07-15 y no esta evaluado.

83. **Muñoz Junco Yadira:** lapso 01-01-15 a 14-09-15; se debe evaluar en formato "d" y no en "b"; concertación y evaluación intermedia el 14-09-15 al cierre del periodo, mal empleo de la tabla de ponderación de concertación de objetivos; no concuerda fechas del lapso en formato b3 del cierre, tiene 04-09-15, con error de la tabla de ponderación se traslada al formato b3 ponderación con fraccionarios dando resultado final 95,2 siendo 952 puntos, alterando totalmente el resultado, puesto q en el cuadro de interpretación de la evaluación de desempeño la calificación mínima esta de 100 en adelante y por ende sería insatisfactorio el resultado de la evaluación. lapso 15-09-15- a 31-12-15, concertación y evaluación intermedia el 15-11-15 no acorde la fecha para la concertación;

mal empleo de la tabla de ponderación de concertación de objetivos; con error de la tabla de ponderación se traslada al formato b3 ponderación con fraccionarios dando resultado final 95,2 siendo 952 puntos, alterando totalmente el resultado, puesto q en el cuadro de interpretación de la evaluación de desempeño la calificación mínima esta de 100 en adelante y por ende seria insatisfactorio el resultado de la evaluación; el evaluador firma sin fecha y el evaluado el 18-12-15, doce días antes del cierre.

84. **Muñoz Valbuena José Antonio:** lapso 01-01-15- a 31-12-15; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; el evaluado firma sin fecha la notificación.

85. **Nieto Hurtado Carlos Hugo:** lapso 21-04-15 a 21-04-16, debiendo ser desde el 17 de abril acuerdo acta posesión; el formato b1 contiene datos al final de la hoja del formato A1.

86. **Ocampo Pinto Jorge Ariel:** lapso 01-01-15- a 31-05-15; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; concertación y evaluación intermedia el 31-05-15, al cierre del periodo. lapso 01-06-15 a 31-12-15, formato D1 parte inferior de la hoja con datos del formato A1; concertación y evaluación intermedia el 31-12-15, al final del periodo.

87. **Ortiz Cárdenas Fernando:** el formato b1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; error en la ponderación del ítem 1 de la concertación de objetivos, da 23,7 y se valora en 25 puntos, aunque la variación es significativamente baja; evaluación de mitad de periodo se hace en 31-12-15 al cierre.

88. **Padilla Hernández Mónica Patricia:** lapso 01-01-15- a 31-05-15; evaluación en formato "a" siendo formato "d"; concertación y evaluación intermedia el 02-06-15 posterior al cierre del periodo, sin fecha de notificación del cierre de evaluación; lapso 01-06-15- a 31-12-15, se evalúa en formato "a" siendo en formato "b" y al formato "a" se le modifica el encabezado; el formato "a2" contiene datos de formato "d1" en la parte de instrucciones.

89. **Pastor Sánchez María Elvira:** lapso 13-09-14 a 12-09-15, por fuera de lapso evaluable; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; evaluación intermedia en 13-08-15 al cierre de la evaluación; impreso por una cara.

90. **Patiño Sáenz Ana Lucia:** evaluación de mitad de periodo en 31-12-15 al cierre.

91. **Peña Muñoz Elizabeth:** concertación objetivos en 30-11-14 año anterior; se suprime la sumatoria del cuadro "conducta laboral" del formato D3 haciendo una sola, debe ser individual con el cuadro de productividad.

92. **Peñaloza Mejía Jhina Juliana:** el formato b1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; concertación de objetivos en 01-11-14 del año anterior; evaluación intermedia en 31-12-15 al cierre del periodo; evaluador no concreta fecha del cierre deja solo diciembre de 2015.

93. **Pérez Pineda Giovanni:** lapso 12-11-14 a 14-08-15; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; se suprime la sumatoria del cuadro "conducta laboral" del formato D3 haciendo

una sola, debe ser individual con el cuadro de productividad. lapso 15-08-15- a 01-05-16, se suprime la sumatoria del cuadro "conducta laboral" del formato D3 haciendo una sola, debe ser individual con el cuadro de productividad.

94. **Pérez Velandia Mayerly:** el formato b1 contiene datos al final de la hoja del formato A1.

95. **Pinzón Betancourt Patricia:** el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; evaluación intermedia el 07-01-15 al inicio del periodo; se suprime la sumatoria del cuadro "conducta laboral" del formato D3 haciendo una sola, debe ser individual con el cuadro de productividad.

96. **Quintero Chacón Nancy:** lapso 01-01-15- a 21-04-15; concertación y evaluación intermedia el 21-04-15 al cierre del periodo. Lapso 22-04-15- a 31-12-15, concertación y evaluación intermedia el 31-12-15 al cierre del periodo.

97. **Quiñones Peinado Ligia Amparo:** lapso 23-09-14 a 23-09-15, se pasa un día, por fuera del lapso evaluable; el formato b1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; evaluación intermedia en 23-09-15 al cierre; impreso por una cara.

98. **Ramírez Vargas Carmen Rosa:** lapso 13-09-14 a 12-09-15, , por fuera del lapso evaluable; el formato D1 contiene datos al final de la hoja del formato A1; error en asignación valores absolutos en concertación de objetivos, es porcentual; evaluación intermedia en 12-09-15 al cierre de la evaluación; la fecha del periodo evaluado en el formato D3 difiere en un día, esta desde 12-09-14; impreso por una cara.

## CONCLUSIONES

Es importante señalar aspectos que fueron analizados dentro del proceso, pero que de igual manera están contemplados en un marco legal que bien cobran vital importancia para el planteamiento de cursos de acción. En opinión de la auditoria, y conceptuando frente todos los parámetros planteados para el análisis, se deduce que puede existir una falla procedimental y no de manejo administrativo del documento, que amerita sea analizada y en lo posible corregido lo existente, que permitirá a futuro mejorar el procedimiento, por tanto, esta auditoria concluye en los siguientes términos:

### 1. De carácter General:

- 1.1. De conformidad con la normatividad establecida para este proceso de Evaluación, en los dos ámbitos laborales, el mayor peso, competencia y responsabilidad para el caso de los Docentes, recae en el Docente y la Decanatura, en donde a esta instancia, la evaluación debe quedar debidamente diligenciada, firmada y aceptada por el docente y, en caso de que se interpongan recursos, este debe quedar debidamente resuelto a nivel de Consejo Académico; la Vicedecanatura académica, verifica que las evaluaciones estén debidamente elaboradas y resueltas y las envía a la División de Gestión del Talento Humano para su trámite respectivo.
- 1.2. En lo que respecta al Personal Administrativo, el mayor peso (59% de las actividades, 10 de 17), competencia y responsabilidad, recae en el Evaluado y el Evaluador, en donde en esta instancia, la evaluación debe quedar debidamente diligenciada, firmada y aceptada por el Evaluado y, en caso de que se interpongan recursos, este debe quedar debidamente resuelto a nivel de la Comisión de Personal, quien las envía a la División de Gestión del Talento Humano para su trámite administrativo respectivo.
- 1.3. El nivel de cumplimiento documental en el Proceso de Evaluación, para el personal Docente se promedia en un 73.5 % (gráficos 1 y 2) mientras que para la Evaluación del Personal Administrativo su cumplimiento se podría medir hasta en un 88.63%; sin embargo en los dos casos se observan una serie de novedades (efectividad baja) (gráficos 1 Y 2 Docentes) (gráficos 5 y 6 personal Administrativo) , expuestas de manera individual que hacen que el solo documento en sí, no se da como debidamente diligenciado, se deja evidencia de lo observado.

### 2. De carácter específico: adicional a las novedades como en cada caso se indica, para cada grupo de evaluaciones auditado, tenemos:

- 2.1. La estructura de fondo de los formatos de los grupo A - B y D, contienen los mismos criterios de evaluación en lo referente a valoración de los factores.
  - 2.1.1. Respecto del periodo de evaluación para el personal administrativo: De conformidad con lo señalado en el Acuerdo 02 de 2012 de la UMNG establece: "Art. 130. Periodo de la Evaluación. La evaluación del desempeño laboral de los servidores de la Universidad Militar

Nueva Granada se realizara una vez al año y contemplará un periodo de evaluación de doce (12) meses”. Como se pudo evidenciar, este factor legal no se observó en las evaluaciones que se realizaron parcialmente, acuerdo las novedades expuestas, determinando 11 evaluaciones en estas condiciones.

- 2.2. Respecto al Manual de Procedimientos: No se evidencia dentro de la estructura de procesos, el proceso de Evaluación del Desempeño Docente, que como bien lo enmarca el acuerdo 02 de 2012, en su Art. 8°, que trata del “ámbito de aplicación”, la Evaluación Docente es un procedimiento independiente aplicable de los demás servidores de la Universidad. Así entonces, la evaluación del desempeño de docentes lo asume el Acuerdo 4 de abril de 2004, en su Artículo 58; inmerso a este, se identifican 10 pasos que podrían estructurarse en procedimientos, acorde a las normas de la Universidad.
- 2.3. Del total de la muestra para cada caso, 45 observaciones puntuales adicionales se les realizo al total de las evaluaciones observadas físicamente del personal Docente (numeral 1.3.); 98 observaciones puntuales adicionales se les realizo al total de las evaluaciones observadas físicamente del personal Administrativo (numeral 2.2.).

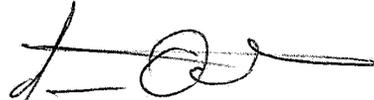
## RECOMENDACIONES

De acuerdo con la verificación integral al Proceso de Evaluación del Desempeño, la Oficina de Control Interno realiza las siguientes recomendaciones, así:

1. Los procesos de Auditoria deben realizarse bajo la existencia de matrices de riesgo y la existencia de controles, que permitan tanto la administración del mismo, como la mitigación de este. Por tanto, se sugiere la inclusión, análisis y/o verificación tanto de la matriz de riesgo, como de la existencia de controles.
2. En concordancia con la normatividad existente al interior de la Universidad como de la externa aplicable y concordante, alinear la Evaluación del Desempeño Laboral del personal Administrativo y los formatos así:
  - 2.1. En el corto y mediano plazo y proyectado hacia el periodo 2017, la UMNG acogerse a lo señalado en el Acuerdo 55 de febrero 12 de 1999 de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, Art. 4 que establece 4 grupos para la valoración de los factores y en cada uno de ellos, factores de valoración para cada grupo, siendo así concordante con el Art. 18 del Acuerdo 02 de la UMNG. De lo anterior, se tendría que estructurar una modificación al mencionado acuerdo de la Universidad, en términos puntuales de la modificación, o en la misma forma, acogiéndose a ese marco legal.
  - 2.2. En el largo plazo a partir del año 2018, acogerse a lo señalado en el acuerdo 565 de la CNSC del 25 de enero del 2016 "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", el cual contiene un diseño formulado en hoja de cálculo.

En aras de potenciar el objetivo Institucional de "cero papel", se podría estructurar en ese formato, el "sistema de evaluación del desempeño en línea" (el subrayado es mío), aprovechando la oportunidad de gozar de sistemas de información o sistemas tecnológicos y recurso humano calificado, con los debidos niveles de auditoria y seguridad. Esto es que el Procedimiento de Evaluación del Desempeño, se realice sobre sistemas de información, con claves de acceso tanto al evaluador como al evaluado, con tiempos controlados, niveles de advertencia a través de los correos electrónicos, bloqueos de procesos por no aprobaciones en tiempos establecidos y fechas de cierre fijos,
3. Acuerdo los resultados de Auditoria y la "Opinión de Auditoria", en el sentido de existir un moderado desconocimiento del Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral, plantear una Capacitación por grupos de Evaluación, que permita ajustar a las exigencias actuales el Procedimiento de Desempeño elaborado hasta la fecha, así mismo q permita efectuar a dic 31 de 2016 cierres de evaluaciones con las exigencias establecidas.
4. Realizar una inspección detallada a la documentación total objeto de auditoria y plantear una revisión y corrección por parte de evaluados y evaluadores, para su archivo definitivo, que bien podría tomarse como un ejercicio posterior a la inducción que se planea e imparta.

5. Darle un mayor alcance al Art. 8 del Acuerdo 02 de 2012, en los términos referidos como novedades de auditoria, con el propósito de mitigar los riesgos del proceso de Evaluación del Desempeño.
6. Incluir dentro del mapa de procesos y procedimientos de la UMNG, lo relacionado con Evaluación del Desempeño Docente, con la consecuente decisión de estructurar un mapa de riesgos y sus debidos controles; esto último sería aplicable al proceso de Evaluación del Personal Administrativo.



**PU. SANTOS FRANCISCO QUINTERO CARDOZO**  
Auditor Líder Oficina de Control Interno de Gestión.