

DIRECCION DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACION DEL ESTADO TACHIRA

INFORME N° 1-03-18

Características Generales de la Dependencia Evaluada

La Dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Táchira, como Dependencia de la Administración Centralizada, de conformidad con lo establecido en el Decreto N° 619, de fecha 23/12/2016, dictado por el Poder Ejecutivo Regional, sobre la organización y funcionamiento interno de la Administración Pública Central del Estado Táchira, tiene por objeto la planificación, dirección, coordinación, ejecución y gestión del sistema y de los procesos de administración técnica del personal de la administración pública estatal, el cual comprende las normas y procedimientos para la clasificación de cargos, reclutamientos, selección, capacitación y adiestramiento de personal, el manejo de las relaciones labores y el cumplimiento y aplicación de las políticas y disposiciones en materia de personal dictadas por el ejecutivo nacional y estatal.

Alcance y Objetivos Específicos

La actuación fiscal se efectuó conforme a las Normas Generales de Auditoría de Estado dictadas por la Contraloría General de la República y la misma se orientó a evaluar los aspectos administrativos y legales relacionados con los procesos del establecimiento y evaluación de los objetivos de desempeño individual de los trabajadores adscritos al Ejecutivo del Estado Táchira correspondiente al ejercicio fiscal 2017. Para lo cual fueron objeto de revisión, verificación y análisis mediante la técnica del muestreo al azar simple, un total de 138 Evaluaciones de Desempeño Individual correspondientes al personal administrativo fijo de la Gobernación del Estado Táchira de los 916 funcionarios adscritos a las Dependencias y Oficinas de la Administración Centralizada a saber: **Dirección de la Secretaría del Despacho del Gobernador, Secretaría General de Gobierno, Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección de Talento Humano y Oficina de Sistemas**, realizadas por la Dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Táchira, a través de la División de Planificación y Desarrollo de Personal en coordinación con el Departamento de Beneficios laborales, cuyo programa presupuestario se encuentra contenido en la Ley de Presupuesto de Ingresos y Gastos Públicos en el **Sector 01** Dirección Superior del Estado; **Programa 0107 Administración de Personal**, al cual le fueron asignados recursos por un monto de Bs. 1.607.351.510,88; distribuidos en las actividades presupuestarias correspondientes.

En tal sentido, fueron examinados los procedimientos establecidos como mecanismos de control interno administrativos contenidos en los Manuales de Organización, Normas y Procedimientos de la Dirección de Talento Humano y de Normas y Procedimientos Comunes, aplicable a las dependencias y oficinas de la Administración Central, en relación al proceso de Evaluación de Desempeño de los trabajadores adscritos al Ejecutivo del Estado, cuyos resultados se reflejan en el formato de Evaluación de Desempeño diseñado como instrumento, conformado por cada una de las secciones, a través de las cuales se materializan los resultados de los procesos señalados de cada uno de los funcionarios evaluados para su posterior notificación y validación por parte de los Niveles Directivos y Gerenciales, a través, de la suscripción de las mismas por el supervisor o supervisora inmediato, funcionario o funcionaria evaluador y por el funcionario o funcionaria evaluado. Igualmente fueron examinados los expedientes administrativos del personal a los fines de constatar y verificar en su contenido las correspondientes evaluaciones de Desempeño Individual efectuadas durante el periodo examinado y archivo de las mismas, que permitan su verificación posterior.

Se estableció como objetivos específicos los siguientes: Constatar el cumplimiento de las disposiciones legales y sublegales aplicables en los procesos llevados a cabo por la División de Planificación y Desarrollo de Personal en coordinación con el Departamento de Beneficios Laborales, sobre el establecimiento y Evaluación de los Objetivos de Desempeño Individual del personal adscrito al Ejecutivo Regional y verificar los procedimientos administrativos y legales aplicables efectuados División de Planificación y Desarrollo de Personal en coordinación con el Departamento de Beneficios Laborales, sobre el establecimiento y evaluación de los objetivos de desempeño de los trabajadores adscritos al Ejecutivo Regional.

Observaciones Relevantes

- Se evidencio, que el procedimiento establecido como mecanismo de control interno administrativo, que regula el Sistema de Evaluación de Desempeño (SED) Individual de los funcionarios de la Gobernación del Estado Táchira, no contienen los diferentes pasos y condiciones en lo relativo al establecimiento de los objetivos de desempeño individual (O.D.I), indicadores de tiempo, calidad o cantidad que permitan su medición, ni las competencias de acuerdo al nivel y cargo evaluado. Contrario a lo establecido en las Normas Generales de Control Interno, en su Artículo 34, **De los Manuales**, Asimismo (Ejusdem), en el Artículo 18, numerales 1 y 3, **Deberes de los gerentes, jefes o autoridades administrativas**, Por otra parte, en el Reglamento de la Ley Orgánica de la Contraloría

General de la Republica en su **Capítulo VII Otras Disposiciones de Control**, artículo 36 **Control de Gestión**. Esta situación, se **causa** por debilidades de control, por parte de la Dirección de Talento Humano, en coordinación con la división de Planificación y Desarrollo de Personal conjuntamente con el Departamento de Beneficios Laborales, en cuanto al no establecimiento en la normativa interna dictada, lo relativo a la fijación de los Objetivos del Desempeño Individual (O.D.I), indicadores de tiempo, calidad o cantidad y competencias, con indicación de las acciones y funcionarios responsables de su ejecución, conforme a la normativa legal que regula la materia. Trayendo como consecuencia, que las Evaluaciones de Desempeño Individual realizadas a los trabajadores del Ejecutivo Regional, carezcan de eficacia y efectividad en el cumplimiento de los Objetivos del Desempeño Individual planteados en el Instrumento de Evaluación, así como las competencias a través del establecimiento de los valores organizacionales, funciones y habilidades de los funcionarios evaluados como aspectos requeridos para alcanzar los objetivos institucionales, afectando los principios de eficacia, eficiencia y control de gestión, en las operaciones como objetivos del control interno.

- Se constato, sobre la muestra examinada de las Evaluaciones de Desempeño Individual, realizada al personal administrativo fijo correspondientes al primer semestre de 2017, que 113 notificaciones de resultados, no se encuentran firmadas por los funcionarios evaluados, en señal de haber sido comunicados. Contrario a lo señalado en el Manual de de Normas y Procedimientos del Departamento de Benéficos Laborales, en su Código F1.2-05P, **“Procedimiento para realizar las Evaluaciones de Desempeño a los trabajadores adscritos al Ejecutivo del Estado”**, Igualmente con la ley del Estatuto de la Función Publica en su **Capítulo IV de la Evaluación de Desempeño**, artículo 62, Por otra parte, las Normas Generales de Control Interno, dictadas por la Contraloría General de la Republica, en su Capítulo II, **Del Ambiente de Control** artículo 18, **Deberes de los gerentes, jefes o autoridades administrativas**, numerales 1 y 3. Situación **causada** a debilidades de control por parte de la Dirección de Talento Humano, en coordinación con la División de Planificación y Desarrollo de Personal conjuntamente con el Departamento de Beneficios Laborales, relativas a la falta de supervisión y seguimiento en cuanto a la entrega de las notificaciones de resultados a los funcionarios evaluados para su firma en señal de conformidad, en atención a la normativa interna que regula la materia. Trayendo como consecuencia, que hayan sido realizados actos administrativos de carácter particular, sin el conocimiento y conformidad de los funcionarios evaluados, vulnerando los derechos e

intereses legítimos de los mismos a ejercer el respectivo escrito de reconsideración en el caso de inconformidad de los resultados obtenidos, afectando los principios de legalidad y transparencia, requeridos sobre las operaciones como objetivos del control interno.

- Se constató sobre la muestra examinada de las Evaluaciones de Desempeño Individual durante el primer semestre de 2017, que treinta y nueve (39) no contienen información completa y exacta sobre las cinco (5) secciones que conforman el Instrumento de Evaluación; toda vez que, en los expedientes de personal no reposan la **Sección B** “Establecimiento y Evaluación de los Objetivos de Desempeño Individual” y **Sección C**: “Competencias”. Contrario a lo indicado en la ley del Estatuto de la Función Pública, **Título V Sistema de Administración de Personal**, en su **Capítulo IV de la Evaluación de Desempeño**, artículo 58, Igualmente, con las Normas Generales de Control Interno, dictadas por la Contraloría General de la Republica, en su **Capítulo II Del Ambiente de Control**, artículo 16 **Ambiente de Control**, asimismo (*Ejusdem*) en su **Capítulo IV, Las Actividades de Control** artículo 31, **Respaldo de las transacciones y operaciones**, numera 1. Por otra parte con el Manual de Normas y Procedimientos del Departamento de Benéficos Laborales, en su **Código F1.2-05P, “Procedimiento para realizar las Evaluaciones de Desempeño a los trabajadores adscritos al Ejecutivo del Estado”**. Situación esta que tiene su **causa** en debilidades de control parte de los niveles gerenciales de la Dirección de Talento Humano en coordinación con la División de Planificación y Desarrollo de Personal, relativos a la falta de supervisión y seguimiento en cuanto a la conformación integral del Instrumento de Evaluación de Desempeño, conforme lo establece la normativa legal y sublegal que regula la materia. Trayendo como consecuencia, que se desconozcan de manera objetiva, clara, precisa y confiable los resultados de las Evaluaciones de Desempeño, en cuanto al Establecimiento y Evaluación de los Objetivos de Desempeño Individual y competencias y por ende la detección de necesidades de adiestramiento requeridas por los funcionarios evaluados de acuerdo al cargo desempeñado, afectando los principios de integridad, transparencia y legalidad requeridos como objetivos del control interno.

Conclusiones

1. En relación al cumplimiento de las disposiciones legales y sublegales aplicables en los procesos llevados a cabo por la Dirección de Talento Humano en coordinación con la División de Planificación y Desarrollo de Personal a través del Departamento de Beneficios Laborales, sobre el establecimiento y Evaluación de los Objetivos de Desempeño Individual del personal

adscrito al Ejecutivo Regional, se determinaron debilidades, ya que las Evaluaciones de Desempeño Individual del personal administrativo fijo de las Dependencias seleccionadas como muestra, solo fueron encontradas archivadas en los expedientes administrativos las correspondientes al primer semestre del periodo auditado; asimismo, notificaciones de resultados, sin las firmas por parte de los funcionarios evaluados, en señal de haber sido comunicados; igualmente, Evaluaciones de Desempeño Individual del personal administrativo fijo, que no fueron suscritas por los funcionarios competentes, es decir, por el supervisor inmediato, por el Jefe Inmediato del Supervisor y por el evaluado, en señal de validez de los resultados. Por otra parte, Evaluaciones de Desempeño Individual, que no contienen información completa y exacta sobre las cinco (5) secciones que conforman el Instrumento de Evaluación Desempeño. Situaciones estas, no acordes al marco legal y sublegal que regula la materia, establecidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública, Normas Generales de Control Interno dictada por la Contraloría General de la República, Manuales de Normas y Procedimientos de la Dirección de Talento Humano.

2. En cuanto a la verificación de los procedimientos administrativos y legales efectuados por la División de Planificación y Desarrollo de Personal en coordinación con el Departamento de Beneficios Laborales, sobre el establecimiento y evaluación de los objetivos de desempeño de los trabajadores adscritos al Ejecutivo Regional, se determinaron debilidades de control; toda vez que el Manual de Normas y Procedimientos del Departamento de Beneficios Laborales; no contiene los diferentes pasos y condiciones en lo relativo al establecimiento de los objetivos de desempeño individual (O.D.I), indicadores de tiempo, calidad o cantidad que permitan su medición, ni las competencias de acuerdo al nivel y cargo evaluado, que permitan realizar de una manera efectiva y eficiente, los procedimientos relacionados con las Evaluaciones de Desempeño Individual del personal.

Recomendaciones

- La Dirección de Talento Humano, en coordinación con la División de Planificación y Desarrollo de Personal conjuntamente con el Departamento de Beneficios Laborales, deberán establecer mecanismos de control en su normativa interna, en lo relativo a la fijación de los Objetivos del Desempeño Individual (O.D.I), indicadores de tiempo, calidad o cantidad y competencias de acuerdo al nivel y cargo evaluado, con indicación de las acciones y funcionarios responsables de su ejecución, con la finalidad de garantizar que las Evaluaciones de Desempeño Individual realizadas a los trabajadores del Ejecutivo Regional, puedan ser

Resumen Ejecutivo del Informe N° 1-03-18
Auditoría Operativa
Dirección de Talento Humano
de la Gobernación del Estado Táchira
Ejercicio Fiscal 2017

medibles en términos de eficacia y efectividad a través de los Objetivos del Desempeño Individual planteados en el Instrumento de Evaluación, así como las competencias a través del establecimiento de los valores organizacionales, funciones y habilidades de los funcionarios evaluados como aspectos requeridos para alcanzar los objetivos institucionales en pro de los principios de eficacia, eficiencia y control de gestión que amerita dicho proceso como objetivos del control interno.

- La Dirección de Talento Humano, en coordinación con la División de Planificación y Desarrollo de Personal conjuntamente con el Departamento de Beneficios Laborales, deberán establecer mecanismos de control concernientes a la adecuada supervisión y seguimiento en cuanto a la entrega de las notificaciones de resultados a los funcionarios evaluados para su firma en señal de conformidad, en atención a la normativa interna que regula la materia; con el objeto de garantizar que los actos administrativos de carácter particular, sean del conocimiento de los mismos, garantizando de esta manera los derechos e intereses legítimos de los evaluados a ejercer el respectivo escrito de reconsideración en el caso de inconformidad de los resultados obtenidos, en atención a los principios de legalidad y transparencia, requeridos sobre el proceso de evaluación como objetivos del control interno.
- Los niveles gerenciales de la Dirección de Talento Humano en coordinación con la División de Planificación y Desarrollo de Personal, deberán implementar mecanismos de control relativos a la adecuada supervisión y seguimiento en cuanto a la conformación integral del Instrumento de Evaluación de Desempeño, conforme lo establece la normativa legal y sublegal que regula la materia, con el objeto que se conozca de manera objetiva, clara, precisa y confiable los resultados de las secciones sobre el Establecimiento y Evaluación de los Objetivos de Desempeño Individual y Competencias, garantizando de esta manera la detección de necesidades de adiestramiento requeridas por los funcionarios evaluados de acuerdo al cargo desempeñado, en cumplimiento a los principios de integridad, transparencia y legalidad requeridos, así como, de un efectivo ambiente de control como objetivos del control interno.

Lcdo. Luis Alberto Colmenares Mora
Director de Control de la Administración Central y Poder Legislativo
Según Resolución C.E.T. N° 247 de fecha 15 de Septiembre de 2017
Publicada en Gaceta Oficial del Estado Táchira N° Extraordinario 8730 de la misma fecha

BGRM/TOR/EMJC/DKAV/Michel

23/05/18