

**ACUERDO No. 27-CNR/2022.** El Consejo Directivo del Centro Nacional de Registros, sobre lo tratado en el punto número siete: **Presentación al Consejo Directivo de la incorporación de evaluaciones de desempeño a expedientes de los trabajadores, años 2014-2018;** de la sesión ordinaria número cinco, celebrada en forma virtual y presencial, a las catorce horas del dos de febrero de dos mil veintidós; punto expuesto por la Gerente de Desarrollo Humano –GDH- Patricia Barakat de Auerbach; y,

**CONSIDERANDO:**

- I. Que en Carta de Gerencia de la Auditoría Externa de los Estados Financieros de 2018, realizada por la firma auditora Russell Bedford El Salvador, Cornejo & Umaña, Ltda. de C.V. se planteó la siguiente observación: **“Falta de evidencia de evaluaciones en los expedientes de personal.”** **Condición:** Dentro de los expedientes de personal examinados, no se encontró evidencia de las evaluaciones anuales de desempeño desde el año 2014 a la fecha. **Causa:** Posible archivo de la documentación en archivos separados. **Recomendación:** La Gerencia de Desarrollo Humano, debe girar instrucciones al personal responsable para que los expedientes de personal contengan toda la documentación necesaria para conocer el historial de los empleados.
- II. Que en el año 2014, la Dirección Ejecutiva autorizó a la Gerencia de Planificación, modificar la metodología del proceso de la evaluación del desempeño; con la cual las jefaturas evaluaron a sus subalternos y los subalternos evaluaron a su jefe inmediato superior, hasta la Dirección, Gerencia o Unidad Staff a la que el empleado pertenecía.
- III. Que la Gerencia de Planificación (actualmente Dirección de Innovación y Proyectos Estratégicos), coordinó el proceso con la Gerencia de Desarrollo Humano, a través de una aplicación informática. Sin embargo, por la utilización de cuestionarios confusos y la aplicación informática no amigable, los resultados no generaron información relevante del desempeño de los empleados, por lo que, la Dirección Ejecutiva instruyó que esa evaluación quedaba sin efecto. Como consecuencia, la Dirección Ejecutiva contrató una firma consultora para la mejora del proceso de la evaluación del desempeño, quienes presentaron las mejoras al sistema en octubre de 2016, por lo que a partir de noviembre de ese mismo año, la Gerencia de Desarrollo Humano retomó el proceso de evaluación, generando reportes individuales para cada empleado, acordes a los indicadores de desempeño e incorporando la evaluación de competencias conductuales. Debido a la nueva metodología el proceso se dilató y por instrucciones de la Dirección Ejecutiva de la fecha, el proceso iniciado en el año 2016, se pausó en los meses de noviembre y diciembre, re- iniciándose hasta el año 2017.
- IV. Que en memorando GDH-0294/2019, se emitió la instrucción a la jefatura del Departamento de Retención del Talento, para remitir al Área de Registro de Personal, las evaluaciones del desempeño correspondientes a los años 2016 - 2017 y 2018. A continuación se presenta cuadro con el resumen de los reportes enviados por el Departamento de Retención al Departamento de Registro de Personal:

Referencia	Fecha	Cantidad de evaluaciones	Observación
DRT-037-2019	21/03/2019	5 ampos	Se remitieron evaluaciones del año 2016 - 2017
DRT-051-2018	29-jul-18	96	Se remitieron evaluaciones del año 2018
DRT-044-2019	28-jun-19	6 ampos - 422	Se remitieron evaluaciones del año 2018
DRT-059-2019	16-sep-19	94	Se remitieron evaluaciones del año 2018
DRT-045-2019	2-jul-19	634	Se remitieron evaluaciones del año 2018
DRT-065-2019	9-oct-19	144	Se remitieron evaluaciones del año 2018
DRT-071-2019	25-oct-19	120	Se remitieron evaluaciones del año 2018
DRT-078-2019	3-dic-19	76	Se remitieron evaluaciones del año 2018

- V. Que a esta fecha, se han incorporado todos los reportes de evaluaciones de indicadores del desempeño y competencias conductuales de personal:

AÑO	EVALUACIÓN DE INDICADORES DE DESEMPEÑO	EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS CONDUCTUALES
<b>2016-2017</b>	INCORPORADOS	INCORPORADOS
<b>2018</b>	INCORPORADOS	INCORPORADOS

**Nota:** En el año 2014, la Dirección Ejecutiva dejó sin efecto la evaluación del desempeño realizada con la metodología propuesta por la Gerencia de Planificación. En el año 2015 no se realizó evaluación del desempeño.

Por lo dicho, la expositora solicita al Consejo Directivo: se dé por informado y por cumplida la instrucción dada a la Gerencia de Desarrollo Humano, para superar la observación realizada en la Auditoría Externa por la firma auditora Russell Bedford El Salvador, Cornejo & Umaña, Ltda. De C.V.

**Por tanto, el Consejo Directivo, con base en lo informado anteriormente:**

**ACUERDA:** I) Darse por informado y por cumplida la instrucción dada a la Gerencia de Desarrollo Humano, para superar la observación realizada en la Auditoría Externa por la firma auditora Russell Bedford El Salvador, Cornejo & Umaña, Ltda. De C.V. II) **Comuníquese.** Expedido en San Salvador, cuatro de febrero de dos mil veintidós.

  
 Jorge Camilo Trigueros Guevara  
 Secretario del Consejo Directivo

