



2023IE0000542



MEMORANDO

Bogotá, 25 de enero de 2023.

PARA: DR. RODOLFO ENRIQUE MARTINEZ QUINTERO
Coordinador Grupo de Talento Humano

DE: OFICINA DE CONTROL INTERNO

**ASUNTO: EVALUACIÓN PARCIAL DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS - CORTE 30
NOVIEMBRE 2022**

Cordial saludo,

En cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, Artículo 12, Ley 909 de 2004, Artículo 39, Circular 4 del 27 de septiembre de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno, Decreto 3571 de 2011 Artículo 8, Acuerdo 617 de 2018 expedido por la CNSC y específicamente del rol de Evaluación y Seguimiento, atentamente remito para su conocimiento y fines pertinentes la Evaluación de Gestión por Dependencia, en la cual se tuvo como insumo el seguimiento de la Oficina Asesora de Planeación sobre los resultados del Plan de Acción Institucional y la Ejecución Presupuestal de la vigencia con corte al **30 de noviembre de 2022**.

De lo anterior, esta Oficina recomienda retroalimentar a los colaboradores de su dependencia sobre los resultados reflejado en la presente evaluación.

De otra parte, me permito informar que el mismo se encuentra publicado en el link:

<https://minvivienda.gov.co/ministerio/planeacion-gestion-y-control/sistema-de-control-interno/rol-de-evaluacion-y-seguimiento/informes-de-ley>

Cordialmente,

OLGA YANETH ARAGÓN SANCHEZ
Jefe Oficina de Control Interno.

Anexos: Evaluación de Gestión por Dependencia.

Elaboró: Genny Palacios – Contratista OCI.
Revisó: Olga Yaneth Aragón – Jefe OCI.
Fecha: 25/01/2023

Calle 17 No. 9 - 36 Bogotá, Colombia

Conmutador (571) 332 34 34 • Ext: XXXX

www.minvivienda.gov.co

Versión: 9.0

Fecha:11/02/2022

Código: GDC-PL-04



EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL INTERNO

1. ENTIDAD	2. DEPENDENCIA A EVALUAR
MINISTERIO DE VIVIENDA CIUDAD Y TERRITORIO	Grupo de Talento Humano
3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LA DEPENDENCIA	
<p>Objetivo Estratégico:</p> <p>1. Mejorar las políticas de gestión y desempeño.</p>	

4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) CORTE 30/11/2022	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
1. Formular e implementar los planes de talento humano definidos en el Decreto 612 de 2018	Avance del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	100%	<p>Esta meta e indicador se encuentra soportada sobre el cumplimiento de ocho (8) actividades asociadas a la meta estratégica programada para la vigencia 2022. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, al corte de la presente evaluación, se reporta la realización de las siguientes actividades y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La actividad "<u>Realizar actividades en prevención y promoción en actuación en situación de emergencia, para brigadas y Simulacros</u>", presenta un avance de cumplimiento del 100%, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Documento PDF con las evidencias trabajadas para los meses de junio y noviembre. Así mismo, se observó la presentación de dos (2) informes de las actividades realizadas, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100% de calidad de la información. - La actividad "<u>Realizar Auditorías y revisión por la alta dirección</u>", presenta un avance de cumplimiento del 0% al corte de la presente evaluación, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Acta de socialización e informe de auditoría para el mes de diciembre. - La actividad "<u>Evaluar el plan de SST de la vigencia 2022</u>", presenta un avance de cumplimiento del 0% al corte de la presente evaluación, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Documento de la Evaluación por parte de la ARL para diciembre.



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) CORTE 30/11/2022	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
			<ul style="list-style-type: none">- La actividad "<u>Actualizar los programas de higiene y seguridad industrial (Orden y aseo, seguridad vial) y del plan de emergencia</u>", presenta un avance de cumplimiento del 0% al corte de la presente evaluación, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Documento PDF de actualización del programa para el mes diciembre.- La actividad "<u>Revisar la normatividad y actualizar las bases de los resultados de los indicadores inherente al SGSST</u>", presenta un avance de cumplimiento del 100%, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de una (1) Matriz en Excel de indicadores y normatividad, para el mes de noviembre. Así mismo, se observó la presentación de una (1) base de datos con la normatividad actualizada, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información.- La actividad "<u>Actualizar las bases de datos de las condiciones de Salud de los servidores del ministerio</u>", presenta un avance de cumplimiento del 75% al corte de la presente evaluación, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de una (1) Base de datos en Excel de colaboradores remitidos, para los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Así mismo, se observó la presentación de tres (3) base de datos de los servidores y/o colaboradores del MVCT a quienes se les realizó seguimiento de sus condiciones de salud, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información.- La actividad "<u>Realizar las actividades en prevención y promoción, subprograma de riesgo psicosocial, biomecánico, entorno saludable y riesgo cardiovascular, actividades en prevención y promoción en higiene y seguridad</u>", presenta un avance de cumplimiento del 75% al corte del presente informe, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Documento con las actividades realizadas para los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Así mismo, se observó la presentación de tres (3) informes de las



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) CORTE 30/11/2022	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
			<p>actividades realizadas, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información.</p> <ul style="list-style-type: none">- La actividad "<u>Actualizar matrices de peligros de las sedes del Ministerio e Inspecciones locativas</u>", presenta un avance de cumplimiento del 50% al corte de la presente evaluación, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de una (1) matriz actualizada, para los meses de junio y diciembre. Así mismo, se observó la presentación de una (1) matriz de peligro, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100% de calidad de la información.
2. Formular e implementar los planes de talento humano definidos en el Decreto 612 de 2018	Avance del Programa de Bienestar Social e Incentivos	100%	<p>Esta meta e indicador se encuentra soportada sobre el cumplimiento de seis (6) actividades asociadas a la meta estratégica programada para la vigencia 2022. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, al corte de la presente evaluación, se reporta la realización de las siguientes actividades y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada, así:</p> <ul style="list-style-type: none">- La actividad "<u>Realizar actividades de celebraciones especiales o conmemorativas para funcionarios y contratistas del Ministerio</u>", presenta un avance del 75% al corte de la presente evaluación, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reporte y sus evidencias de invitación, para los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Así mismo, se observó la presentación de tres (3) reportes de la actividad relacionada, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información.- La actividad "<u>Realizar el taller de preparación para los pre Pensionados</u>", presenta un avance del 0% al corte de la presente evaluación, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reporte y sus evidencias de invitación, para el mes de diciembre.- La actividad "<u>Realizar entregas de los Incentivos (Reconocimientos) a los</u>



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) CORTE 30/11/2022	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
			<p><u>funcionarios</u>”, presenta un avance del 0% al corte de la presente evaluación, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reporte y sus evidencias de invitación, para el mes de diciembre.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La actividad <u>“Realizar Ferias de servicios Virtual (oferta de bancos, fondos, salud, alimentación, seguros, eventos, turismo, educación, constructoras, etc.)”</u>, presenta un avance del 75% al corte de la presente evaluación, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reporte y sus evidencias de invitación, para los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Así mismo, se observó la presentación de tres (3) reportes de la actividad relacionada, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información. - La actividad <u>“Realizar las actividades del día de la Familia”</u>, presenta un avance del 100% al corte de la presente evaluación, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reporte y sus evidencias de invitación, para los meses de junio y noviembre. Así mismo, se observó la presentación de dos (2) reportes de la actividad relacionada, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información. - La actividad <u>“Realizar las actividades para los hijos e hijas de los funcionarios del MVCT”</u>, presenta un avance del 100% al corte de la presente evaluación, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reporte y sus evidencias de invitación, para el mes de octubre. Así mismo, se observó la presentación de un (1) reportes de la actividad relacionada, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información
3. Formular e implementar los planes de talento humano definidos en el	Avance del Plan Institucional de Capacitación	100%	Esta meta se e indicador se encuentra soportada sobre el cumplimiento de dos (2) actividades asociadas a la meta estratégica programada para la vigencia 2022. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, al corte de la presente



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) CORTE 30/11/2022	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
Decreto 612 de 2018			<p>evaluación, se reporta la realización de las siguientes actividades y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las actividades <u>“Evaluar el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022”</u>, presenta un avance de cumplimiento del 0% al corte del presente, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Documento de verificación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022, el cual se programó para el mes diciembre. - La actividad <u>“Ejecutar cursos referentes al Plan Institucional de Capacitación”</u> presenta un avance de cumplimiento del 100%, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reporte de ejecución de las capacitaciones ejecutadas PIC 2022, para los meses de julio a noviembre. Así mismo, se observó la presentación de cinco (5) reportes de ejecución de las capacitaciones del PIC, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100% de calidad de la información.
4. Formular e implementar los planes de talento humano definidos en el Decreto 612 de 2018	Avance del Plan de Previsión	100%	<p>Esta meta e indicador se encuentra soportada sobre el cumplimiento de una (1) actividad asociada a la meta estratégica programada para la vigencia 2022. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, al corte de la presente evaluación, se reporta la realización de la siguiente actividad y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La actividad <u>“Ejecutar el plan de previsión de recursos humanos”</u>, presenta un avance de cumplimiento del 0% al corte de la presente evaluación, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) reporte del balance y la disponibilidad del recurso humano 2022 para el mes diciembre.
5. Formular e implementar los planes de talento humano definidos en el Decreto 612 de 2018	Avance del Plan Anual de Empleos Vacantes	100%	<p>Esta meta e indicador se encuentra soportada sobre el cumplimiento de una (1) actividad asociada a la meta estratégica programada para la vigencia 2022. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, al corte de la presente evaluación, se reporta la realización de la siguiente actividad y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La actividad <u>“Liderar la gestión para el desarrollo del concurso de méritos”</u> presenta



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) CORTE 30/11/2022	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
			un avance de cumplimiento del 100%, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Documento con la gestión realizada, para el mes de septiembre. Así mismo, se observó la presentación de un (1) informe que soporta la gestión, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información.
6. Formular e implementar los planes de talento humano definidos en el Decreto 612 de 2018	Crecimiento del puntaje asignado a la dimensión de Talento humano (TH) a partir del FURAG	100%	<p>Esta meta e indicador se encuentra soportada sobre el cumplimiento de una (1) actividad asociada a la meta estratégica programada para la vigencia 2022. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, al corte de la presente evaluación, se reporta la realización de la siguiente actividad y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La actividad <u>“Evaluar la ejecución del Plan Estratégico de Talento humano y de los planes definidos en el Decreto 612 de 2018”</u> presenta un avance de cumplimiento del 0% al corte de la presente evaluación, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Documento de autoevaluación Reporte final con el análisis del trabajo del Plan Estratégico de Talen Humano y de los planes 612 de 2018, para el mes de diciembre.
7. Realizar actividades en el marco de las temáticas de transparencia e integridad.	Crecimiento del puntaje asignado a la dimensión de Talento humano (TH) a partir del FURAG	100%	<p>Esta meta e indicador se encuentra soportada sobre el cumplimiento de tres (3) actividades asociadas a la meta estratégica programada para la vigencia 2022. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, al corte de la presente evaluación, se reporta la realización de las siguientes actividades y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las actividades <u>“Ejecutar las actividades del Código de Integridad”</u>, presentan un avance de cumplimiento del 100%, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) reporte de las actividades realizadas, al mes de julio. Así mismo, se observó la presentación del citado reporte, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información. - La actividad <u>“Ejecutar actividades referentes al desarrollo del conflicto de interés”</u> presenta un avance de cumplimiento del 100%, teniendo en cuenta que la dependencia programó la



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) CORTE 30/11/2022	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
			<p>entrega de un (1) Reporte las actividades realizadas, para el mes de agosto. Así mismo, se observó la presentación de un (1) reporte, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información.</p> <ul style="list-style-type: none">- Las actividades “<i>Capacitar y divulgar a los servidores públicos en Ley de transparencia, información pública reservada y la información pública clasificada de la entidad. Circular 001 de 2018-CGDI (Componente de Transparencia PAAC), Componente de Atención al ciudadano PAAC) y (Componente de Rendición de cuentas PAAC)</i>”, presentan un avance de cumplimiento de 100%, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reporte de las actividades de capacitación y divulgación para el mes de junio, Así mismo, se observó la presentación del citado reporte, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información.
8. Mejorar el ambiente laboral	Crecimiento del puntaje asignado a la dimensión de Talento humano (TH) a partir del FURAG	100%	<p>Esta meta e indicador se encuentra soportada sobre el cumplimiento de una (1) actividad asociada a la meta estratégica programada para la vigencia 2022. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, al corte de la presente evaluación, se reporta la realización de las siguientes actividades y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada:</p> <ul style="list-style-type: none">- La actividad “<i>Realizar intervención institucional para mejorar el ambiente laboral</i>” presenta un avance de cumplimiento del 100%, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reporte de actividades de intervención institucional para mejorar el ambiente laboral, para los meses de junio y noviembre. Así mismo, se observó la presentación de dos (2) reportes de las actividades realizadas para mejorar el ambiente laborar en el MVCT, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información.
9. Fortalecer las competencias laborales, conocimientos y aptitudes de los servidores	Crecimiento del puntaje asignado a la dimensión de Talento humano (TH) a partir del FURAG	100%	<p>Esta meta e indicador se encuentra soportada sobre el cumplimiento de seis (6) actividades asociadas a la meta estratégica programada para la vigencia 2022. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, al corte de la presente evaluación, se reporta la realización de las siguientes actividades y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada:</p>



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) CORTE 30/11/2022	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
			<ul style="list-style-type: none">- La actividad "<u>Realizar sesiones de formación a los funcionarios, en las necesidades de capacitación</u>" presenta un avance de cumplimiento del 100%, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reporte las sesiones de formación realizadas, para el mes de septiembre. Así mismo, se observó la presentación el citado reporte, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información.- La actividad "<u>Ejecutar programa Formador de formadores</u>" presenta un avance de cumplimiento del 100%, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) reporte de las sesiones de formación, para el mes de octubre. Así mismo, se observó la presentación del citado reporte, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información.- La actividad "<u>Socializar al interior del MVCT las ofertas de becas y/o cursos oferentes de entidades educativas o agencias de cooperación</u>" presenta un avance de cumplimiento del 100%, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reportes de socialización y de resultados de las ofertas, para el mes de septiembre. Así mismo, se observó la presentación del reporte, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información.- La actividad "<u>Ejecutar el programa Bilingüismo</u>" presenta un avance de cumplimiento del 100%, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reporte de ejecución del programa para el mes de noviembre. Así mismo, se observó la presentación de un (1) reporte de ejecución del programa de bilingüismo, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información.- La actividad "<u>Realizar la evaluación de desempeño</u>" presenta un avance de cumplimiento del 50% al corte de la presente evaluación, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reporte con los resultados de la evaluación, para los meses de julio y diciembre. Así mismo, se observó la presentación de un (1) reporte de



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) CORTE 30/11/2022	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
			<p>evaluación de desempeño, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100% de calidad de la información.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La actividad "<u>Ejecutar el Programa pasantes</u>" presenta un avance de cumplimiento del 100%, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reporte de ejecución del programa para el mes de noviembre. Así mismo, se observó la presentación de un (1) reporte de ejecución del programa pasantes, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100% de calidad de la información.
10. Realizar el seguimiento del porcentaje de ingreso y retiro del personal durante la vigencia	Crecimiento del puntaje asignado a la dimensión de Talento humano (TH) a partir del FURAG	100%	<p>Esta meta e indicador se encuentra soportada sobre el cumplimiento de cuatro (4) actividad asociada a la meta estratégica programada para la vigencia 2022. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, al corte de la presente evaluación, se reporta la realización de las siguientes actividades y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La actividad "<u>Contar con información confiable sobre los Servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción</u>", presenta un avance de cumplimiento del 100%, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reporte con el análisis con expectativas de movilidad, para el mes de noviembre. Así mismo, se observó la presentación de un (1) reporte de la actividad relacionada, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información. - La actividad "<u>Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas</u>", presenta un avance de cumplimiento del 0% al corte de la presente evaluación, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1)



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) CORTE 30/11/2022	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
			<p>Reporte de los indicadores, para el mes de diciembre.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La actividad "<u>Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad</u>", presenta un avance de cumplimiento del 100%, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reporte con el mecanismo que registra los gerentes públicos, para el mes de noviembre. Así mismo, se observó la presentación de un (1) reporte de la actividad relacionada, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información. - La actividad "<u>Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos</u>", presenta un avance de cumplimiento del 100%, teniendo en cuenta que la dependencia programó la entrega de un (1) Reporte con el mecanismo para identificar vacantes, para el mes de noviembre. Así mismo, se observó la presentación de un (1) reporte de la actividad relacionada, con 100% de oportunidad en la ejecución y 100 % de calidad de la información.
Ejecución presupuestal a noviembre 30 de 2022	(Comprometido /Apropiación) *100	99,7%	Compromiso: 1.204,43 Apropiación: 1.208,43

6. EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS COMPROMISOS DE LA DEPENDENCIA

Teniendo en cuenta el Rol de Evaluación y Seguimiento a cargo de la Oficina de Control Interno, y específicamente en lo relacionado con la Evaluación de Gestión por Dependencias establecida en la Circular 4 del 27 de septiembre de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, la cual dispone que: "El Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, para hacer la evaluación institucional a la gestión de las dependencias, deberá tener como referente:

- La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo;
- Los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados;
- Los resultados de la ejecución por dependencias, de acuerdo con lo programado en la planeación institucional, contenidos en los informes de seguimiento de las Oficinas de Planeación o como resultado de las auditorías y/o visitas realizadas por las mismas Oficinas de Control Interno.

En el evento de detectarse limitaciones de orden presupuestal y administrativa se deben describir los aspectos más relevantes que hayan afectado la ejecución de los planes institucionales en cada dependencia".

Con relación a lo anteriormente expuesto, se hace necesario establecer unos rangos para la calificación a cargo de la Oficina de Control Interno con el fin de mantener la objetividad e imparcialidad en dicha calificación



manteniendo un criterio equitativo para todas las dependencias. Para tal fin, la Oficina de Control Interno como responsable de realizar la Evaluación Institucional por Dependencias antes del 30 de enero de 2023, tomará como referente de medición los siguientes criterios y rangos de calificación, de acuerdo con el informe de seguimiento que suministre la Oficina Asesora de Planeación, así:

6.1. CRITERIOS PARA LA EVALUACION

1. Cumplimiento del Plan de Acción: Esta calificación se obtiene a partir de la información suministrada por la Oficina Asesora de Planeación para la vigencia 2022, con respecto a las metas planificadas y ejecutadas por cada dependencia.

2. Cumplimiento de la ejecución presupuestal: Esta calificación se obtiene a partir de la información suministrada por la Oficina Asesora de planeación para la vigencia 2022, con respecto al presupuesto asignado y ejecutado por cada una de las dependencias.

NOTA: Para este caso, la presente evaluación se efectúa con corte al 30 de noviembre de 2022, toda vez que mediante Circular 2022IE0000857 de 15/02/2022, la Oficina Asesora de Planeación define hasta el 21 de enero de 2023 como fecha de cierre del monitoreo al PAI y al PEI del mes de diciembre de 2022; razón por la cual, el seguimiento adelantado por esta oficina no cuenta con los resultados de la gestión de toda la vigencia; así pues, en la presente evaluación se brinda una calificación parcial, con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones normativas en esta materia, no obstante, al momento de contar con los resultados definitivos, se dará un alcance al presente informe para determinar la calificación definitiva de la dependencia con corte a 31/12/2022.

CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEPENDENCIA CORTE 30/11/2022

RESULTADO DE CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCION	RESULTADO DE CUMPLIMIENTO EJECUCION PRESUPUESTAL
100%	99,7%

7. RECOMENDACIONES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:

- ❖ Se recomienda el fortalecimiento del autocontrol de los responsables del monitoreo permanentemente sobre las actividades programadas en los planes, proyectos y programas a fin de lograr un adecuado y oportuno cumplimiento de las metas planificadas.
- ❖ Se recomienda fortalecer la cultura de autocontrol, referente a la entrega de los entregables definidos para las actividades, garantizando que estos cumplan con los criterios de calidad de información definidos.

8. FECHA:

25/01/2023

9. FIRMA:


OLGA YANETH ARAGON SANCHEZ
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO


GENNY SIRLEY PALACIOS MORENO
AUDITOR OCI