



MEMORANDO

2021IE0000991



Bogotá, 29 de enero de 2021.

PARA: DR. WILBER JIMENEZ HERNANDEZ
Grupo de Talento Humano

DE: OFICINA DE CONTROL INTERNO

ASUNTO: INFORME DE EVALUACION DE GESTION POR DEPENDENCIAS,
VIGENCIA 2020.

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, con corte al 30 de noviembre de 2020 y la Ejecución Presupuestal de la vigencia con corte al 31 de diciembre de 2020.

De lo anterior, esta Oficina recomienda retroalimentar a los funcionarios 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:

[http://www.minvivienda.gov.co/sobre-el-ministerio/planeacion-gestion-y-control/sistema-de-control-interno/auditorias-internas-independientes/ Informes de Ley / Evaluación de Gestión por Dependencia.](http://www.minvivienda.gov.co/sobre-el-ministerio/planeacion-gestion-y-control/sistema-de-control-interno/auditorias-internas-independientes/ Informes de Ley / Evaluación de Gestión por Dependencia)

Cordialmente,

OLGA YANETH ARAGÓN SANCHEZ
Jefe Oficina de Control Interno.

Anexos: Evaluación de Gestión por Dependencia.

Elaboró: Javier Adrian Salazar Colorado - Profesional Especializado
Alexandra Cortes Parra – Contratista OCI
Revisó: Olga Yaneth Aragón – Jefe OCI.
Fecha: 29/01/2021



**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	
Objetivo Estratégico:	
1. Mejorar las política de gestión y desempeño.	

4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) - CORTE 30/11/2020	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
1. 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	58.3%	<p>Esta meta presenta un cumplimiento del 58.3%, soportado sobre el cumplimiento de seis (6) actividades asociadas a la meta estratégica programada para la vigencia 2020. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, para la vigencia 2020 se reporta la realización de las siguientes actividades y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta presentada.</p> <p>- Realizar sesiones de formación a los funcionarios, en las necesidades de capacitación, para lo cual la dependencia programó entrega de tres (3) entregables que corresponden a los informes de las sesiones de formación, durante los meses de junio, octubre y diciembre, de los cuales se observó la presentación de dos (2) informes con oportunidad y dando cumplimiento a su programación en 66.7% debido al corte de la presente evaluación.</p> <p>- Implementar el programa formación de formadores; En la cual se programa entrega de 3 entregables en los meses de marzo, octubre y diciembre respectivamente, que corresponde al plan de acción, de los cuales se observó la presentación de dos (2) informes con oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 66.7% debido al corte de la presente evaluación.</p> <p>-Socializar a los interesados del MVCT la oferta de entrenamientos vía cooperación internacional; En la cual se programa entrega de 3 entregables en los meses de abril, julio y diciembre respectivamente, de los cuales se observó la presentación de dos (2) informes con oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 63.7% debido al corte de la presente evaluación.</p> <p>-Formular y ejecutar el programa bilingüismo / Estado joven, en la cual se programa entrega de 2 entregables</p>



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) - CORTE 30/11/2020	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
			<p>en los meses de mayo y diciembre respectivamente, en lo cual se observó la entrega los informes de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 50% debido al corte de la presente evaluación.</p> <p>- Realizar seguimiento, evolución y medición laboral, en el cual se programa 2 entregables en los meses de agosto y diciembre respectivamente, se observó la entrega de informes de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 50% debido al corte de la presente evaluación.</p> <p>- Formular y ejecutar el Programa pasantes, en el cual se programa 2 entregables en los meses de Julio y Diciembre respectivamente, se observó la entrega de informes de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 50% debido al corte de la presente evaluación.</p>
2. Fortalecer los procesos de inducción	Crecimiento del puntaje asignado a la dimensión de Talento humano (TH) a partir del FURAG	75%	<p>Esta meta presenta un cumplimiento del 75%, soportado sobre el cumplimiento de tres (3) actividades asociadas a la meta estratégica programada para la vigencia 2020. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, para la vigencia 2020 se reporta la realización de las siguientes actividades y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada:</p> <p>- Formular el contenido del manual de inducción para los empleados del MVCT, en el cual se programa 1 entregable en el mes de marzo respectivamente, acerca de documento manual de inducción y reinducción, se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 100%.</p> <p>- Realizar jornadas de inducción a los empleados del MVCT, en el cual se programa 1 entregable en el mes de marzo, referente a informes de las jornadas de inducción y reinducción a los servidores del MVCT, se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación.</p> <p>- Realizar jornadas de inducción a los empleados del MVCT, en el cual se programa 1 entregable en el mes de Diciembre, acerca de Informes de las jornadas de inducción y reinducción a los servidores del MVCT, se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 50% debido al corte de la presente evaluación.</p>



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) - CORTE 30/11/2020	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
3. Mejorar el ambiente laboral	Crecimiento del puntaje asignado a la dimensión de Talento humano (TH) a partir del FURAG	56.3%	<p>Esta meta presenta un cumplimiento del 56.3%, soportado sobre el cumplimiento de cuatro (4) actividades asociadas a la meta estratégica programada para la vigencia 2020. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, para la vigencia 2020 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"> - Realizar el análisis de la medición de clima laboral por parte de Great place to work, en el cual se programa 1 entregable en el mes de marzo, acerca informe con el análisis de la medición; se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 100%. - Socializar el análisis de los resultados de medición clima laboral por parte de Great place to work, en el cual se programa un entregable Informe de socialización (Presentación/Informe con el análisis de la medición) en el mes de diciembre, del cual no se tiene reporte de avance debido al corte de la presente evaluación. - Realizar actividades de bienestar para los funcionarios del MVCT, que involucren jornadas de promoción, deporte, actividades culturales, reconocimiento a los funcionarios, en el cual se programa cuatro (4) entregables correspondientes a Informes de ejecución del Plan de bienestar, en los meses de abril, julio, octubre y diciembre. Se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 75% debido al corte de la presente evaluación. - Realizar intervención institucional para mejorar el ambiente laboral, en el cual se programa dos entregables en los meses de julio y diciembre, que corresponden a Informe de actividades de intervención institucional para mejorar el ambiente laboral. Se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 50% debido al corte de la presente evaluación.
4. Formular e implementar los planes de talento	Crecimiento del puntaje asignado a la	54.8%	Esta meta presenta un cumplimiento del 54.8%, soportado sobre el cumplimiento de seis (6) actividades asociadas a la meta estratégica programada para la



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) - CORTE 30/11/2020	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
humano definidos en el Decreto 612 de 2018	dimensión de Talento humano (TH) a partir del FURAG		<p>vigencia 2020. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, para la vigencia 2020 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"> - Prestar los servicios de educación y capacitación contemplados en el Plan Institucional de Capacitación, en el cual se programa 1 entregable correspondientes a evaluar la ejecución de los planes de talento humano definidos en el Decreto 612 de 2018 (Se presentará un informe final con el análisis del trabajo realizado de los planes 612 de 2018), del cual no se tiene reporte debido al corte de la presente evaluación. - Aprobar y socializar el Plan estratégico de talento humano (2019-2022), en el cual se programa 2 entregables para los meses de febrero y diciembre, que corresponde a Documento final (Aprobado) del Plan estratégico de talento humano, se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 50% debido al corte de la presente evaluación. - Formular y ejecutar el Plan Anual de Vacantes, en el cual se programa 3 entregables para los meses de marzo, septiembre y diciembre, que corresponden a Documento con Formulación del plan y Cronograma, informes de ejecución del Plan Anual de Vacante (septiembre - diciembre), se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 66.7% debido al corte de la presente evaluación. - Formular y ejecutar el Plan de previsión de recursos humanos, en el cual se programa 3 entregables para los meses de marzo, septiembre y diciembre, que corresponden a Documento con Formulación del plan y Cronograma, Informes de ejecución del Plan Anual de Vacante (septiembre - diciembre), se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 66.7% debido al corte de la presente evaluación. - Formular y ejecutar Plan Institucional de capacitación, en el cual se programa 3 entregables para los meses de marzo, septiembre y diciembre, que corresponden a Documento con Formulación del plan y Cronograma (marzo) -Informes de ejecución del Plan Anual de Vacante (septiembre - Diciembre), se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 66.7% debido al corte de la presente evaluación.



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) - CORTE 30/11/2020	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
			<p>- Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales, en el cual se programa 1 entregable para el mes de diciembre, que corresponden a Documento con Formulación del plan y Cronograma (marzo) -Informes de ejecución del Plan Anual de Vacante (septiembre - diciembre), se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 66.7% debido al corte de la presente evaluación.</p> <p>- Formular y ejecutar Plan de trabajo anual en Seguridad y salud en el trabajo, en el cual se programa 3 entregables para los meses de Febrero, Julio y Diciembre, que corresponde a Documento con Formulación del plan y Cronograma (febrero), Informes de ejecución del Plan de Seguridad y salud en el trabajo (julio - diciembre), se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 66.7% debido al corte de la presente evaluación.</p>
5. 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	66.7%	<p>Esta meta presenta un cumplimiento del 66.7%, soportado sobre el cumplimiento de siete (7) actividades asociadas a la meta estratégica programada para la vigencia 2020. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, para la vigencia 2020 se reporta la realización de las siguientes actividades y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada:</p> <p>- Implementación del Código de Integridad (Actividades propuestas en el plan de trabajo), para lo cual se programó tres entregables para los meses de mayo, septiembre y octubre, que corresponde a Informe de los resultados de las prácticas y acciones de mejora en el marco de la implementación y apropiación del Código de Integridad, se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 66.7% debido al corte de la presente evaluación.</p> <p>- Diagnosticar la apropiación e implementación del Código de Integridad - Socializar diagnóstico, para lo cual se programó 1 entregable para el mes de noviembre, que corresponde a Informe sobre la apropiación e implementación del Código de Integridad, se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 100%.</p> <p>- Establecer lineamientos de conflicto de interés, pacto de integridad, para lo cual se programó un entregable para el mes de diciembre, corresponde a documento</p>



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) - CORTE 30/11/2020	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
			<p>de lineamientos de conflicto de interés, del cual no se tiene reporte debido al corte de la presente evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actualizar la normatividad de la página web del ministerio, en lo referente a resoluciones y circulares que expida el Grupo de Talento Humano (Componente de Transparencia PAAC), para lo cual se programó 2 entregables que corresponden a los meses de Julio y diciembre, denominados Informes que referencien la actualización en la página, se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 50% debido al corte de la presente evaluación. - Capacitar y divulgar a los servidores públicos y ciudadanos en Ley de transparencia, información pública reservada y la información pública clasificada de la entidad. Circular 001 de 2018-CGDI (Componente de Transparencia PAAC), para lo cual se programó 2 entregables que corresponden a los meses de Julio y diciembre, correspondientes a los soportes de las capacitaciones, donde se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 50% debido al corte de la presente evaluación. - Fortalecer las competencias de servicio de la entidad, a través de procesos de cualificación y sensibilización, armonizados con el Plan Institucional de Capacitación. Circular 001 de 2018-CGDI (Componente de Atención al ciudadano PAAC) para lo cual se programó 2 entregables que corresponden a los meses de junio y octubre, denominado “Capacitación realizada por Microsoft Teams (Presentación y evidencias de la reunión)”. Se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 100%. - Mejorar las competencias del equipo de trabajo que lidere el proceso de planeación e implementación de los ejercicios de rendición de cuentas (Componente de Rendición de cuentas PAAC), para lo cual se programó 1 entrega en el mes de septiembre correspondiente a Capacitación realizada por Microsoft Teams (Presentación y evidencias de la reunión). Capacitación realizada por Microsoft Teams (Presentación y evidencias de la reunión), donde se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un 100%.
6. Formular e implementar los planes de talento	Avance del Plan Anual de	68.6%	Esta meta presenta un cumplimiento del 68.6%, soportado sobre el cumplimiento de cuatro (4) actividades asociadas a la meta estratégica



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) - CORTE 30/11/2020	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
humano definidos en el Decreto 612 de 2018	Empleos Vacantes		<p>programada para la vigencia 2020. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, para la vigencia 2020 se reporta la realización de las siguientes actividades y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada:</p> <p>Se llevan a cabo 25 actividades específicas, que contiene respuesta a los diferentes planes de talento humano deferidos en el decreto 612 de 2028. En estas actividades por parte de la Oficina Asesora de Planeación, se observó la entrega del informe de oportunidad, dándose cumplimiento a su programación en un promedio de 68.6% de las cuales se encuentra pendiente por su reporte en el mes de diciembre, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento para la aplicación al concurso. - Análisis de planta actualizada planta 2021. - Actualización normatividad sector de vivienda. - Realizar jornadas de inducción a los empleados del MVCT. - Verificación de ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020. - Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO). - Documento del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021. - Feria de servicios en Min Vivienda (oferta de bancos, fondos, salud, alimentación, seguros, eventos, turismo, educación, constructoras, etc). - Vacaciones Recreativas. - Día de la familia – II Semestre – Turno I. - Concurso Halloween por áreas y sedes. - Día Niños Halloween. - Día de la familia – II Semestre – Turno II - Taller de Preparación para el pre Pensionado – (Plan de Desvinculación Asistida). - Socialización y Presentación – Informe Vigencia 2020 - Entrega de Reconocimientos “Incentivos” a los funcionarios. - Auditorias. - Evaluación diagnostica inicial y final. - Indicadores. - Actualización mensual de la normatividad inherente al SGSST. - Diseño de plan de trabajo vigencia 2021. - Condiciones de Salud. - Intervención prevención y promoción, subprograma de riesgo psicosocial. - Intervención, prevención subprograma de riesgo biomecánico. - Intervención prevención y promoción subprograma de entorno laboral saludable y riesgo cardiovascular.



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%) - CORTE 30/11/2020	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
			<ul style="list-style-type: none"> - Intervención en prevención y promoción en higiene y seguridad. - Inspecciones locativas y planeadas. - Actualizaciones matrices de peligros sedes Ministerio. - Prevención y promoción en actuación en situación de emergencia, para brigadas. - Simulacros - Actualización documental referente al plan estratégico de seguridad vial. - Capacitación en prevención y promoción para conductores. - Inspecciones a vehículos - Intervención en prevención y promoción en condiciones de salud, riesgo biomecánico, riesgo cardiovascular, riesgo psicosocial.
Ejecución presupuestal a diciembre 31 de 2020	(Apropiación/Comprometido)* 100	92.29%	Apropiación: 1.116,23 Compromiso: 1.030,12

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:

- a) La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo;
- b) Los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados;
- c) Los resultados de la ejecución por dependencias, de acuerdo a 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 2021, 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 2020, con respecto a las metas planificadas y ejecutadas por cada dependencia.



NOTA: Para este caso, la presente evaluación se efectúa con corte al 30 de noviembre de 2020, toda vez que mediante memorando de radicado 2020IE0009685 con fecha 23/12/2020, la Oficina Asesora de Planeación modificó las fechas de monitoreo al PAI y al PEI del mes de diciembre de 2020, razón por la cual, el seguimiento adelantado por esta oficina no contó 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.

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 2020, con respecto al presupuesto asignado y ejecutado por cada una de las dependencias.

De acuerdo a los criterios señalados, se establece una “tabla de resultados y calificaciones” los cuales fueron producto de mesas de trabajo lideradas por el Grupo de Talento Humano y socializadas a la alta dirección durante las vigencias 2017, 2018 y las cuales se mantienen para la evaluación de la vigencia 2019, suprimiendo lo relacionado al 10% que se asignaba como insumo para la evaluación de gestión por dependencias para los funcionarios públicos en su evaluación de desempeño laboral, lo cual para la vigencia a evaluar, no tiene aplicabilidad, de conformidad al Acuerdo 617 de 2018 expedido por la CNSC, el cual deroga el acuerdo 565 de 2016, que exigía dicho porcentaje. Por lo anterior, quedará así:

RESULTADOS DE CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCION (70%)	RESULTADOS DE CUMPLIMIENTO EJECUCION PRESUPUESTAL (30%)	CALIFICACION DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO. (100%)
0 – 10	0 – 10	1
11 – 20	11 – 20	2
21 – 30	21 – 30	3
31 – 40	31 – 40	4
41 – 50	41 – 50	5
51 – 60	51 – 60	6
61 – 70	61 – 70	7
71 – 80	71 – 80	8
81 – 90	81 – 90	9
91 - 100	91 - 100	10

De acuerdo a la metodología de evaluación anteriormente descrita, el resultado de la gestión de su dependencia para la vigencia 2020 fue la siguiente: **calificación parcial de 8 puntos**, los cuales se determinaron de la sumatoria de los siguientes resultados, así:

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEPENDENCIAS		
RESULTADO DE CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCION - (70%)	RESULTADO DE CUMPLIMIENTO EJECUCION PRESUPUESTAL - (30%)	CALIFICACION DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO (100%)
44.3	27.6	71.9

Fuente: Oficina de Control Interno

CUMPLIMIENTO INICIATIVAS ESTRATÉGICAS Vs ACTIVIDADES	CUMPLIMIENTO EJECUCIÓN PRESUPUESTAL
Total, avance (promedio) dependencia: 63.3%.	Total, Avance dependencia: 92,29%.
<u>Plan de Acción (70%):</u> 63.3*0.7= 44.3	<u>Ejecución presupuestal (30%):</u> 92,29*0,3= 27,6



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 el seguimiento permanente a la ejecución presupuestal asignada, con el fin de garantizar el uso adecuado de los recursos y la eficiencia administrativa.

8. FECHA:

29/01/2021

9. FIRMA:

OLGA YANETH ARAGON SANCHEZ
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO