



Ambiente



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

INFORME DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS VIGENCIA 2025

OFICINA DE CONTROL INTERNO

30/01/2026

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVO	3
3.	ALCANCE.....	3
4.	METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN	4
	Rangos de desempeño de dependencias.....	5
5.	DESPACHO DEL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE:.....	7
6.	VICEMINISTERIO DE ORDENAMIENTO AMBIENTAL DEL TERRITORIO	7
7.	VICEMINISTERIO DE POLÍTICAS Y NORMALIZACIÓN AMBIENTAL.....	8
8.	SECRETARÍA GENERAL.....	9
9.	DIFICULTADES EN EL DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN	10
10.	CONCLUSIONES	10
10.1	Fortalezas	10
10.2	Debilidades	10
11.	RECOMENDACIONES.....	11

1. INTRODUCCIÓN

El informe de evaluación de gestión por dependencias mide la gestión desempeñada por cada dependencia en la vigencia inmediatamente anterior y es presentado por la Oficina de Control Interno atendiendo al Artículo 39 de la Ley 909 de 2004 y la Circular 4 de 2005 del Consejo Asesor en Materia de Control Interno, donde se enfatizan los siguientes aspectos:

- a) *“Con el fin de constituirse en fuente de información objetiva para la evaluación de los Acuerdos de Gestión de los empleados del nivel gerencial de que trata el Título VIII de la Ley 909 de 2004 y, los de Carrera Administrativa, en atención a lo señalado en el inciso 2 del artículo 39 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 52 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, las Oficinas de Control Interno o quienes hagan sus veces, deberán evaluar la gestión de cada dependencia de la Entidad de la cual forman parte”.*
- b) *“Para tal fin, es conveniente señalar que el análisis de la gestión de cada área de la organización deberá basarse en la evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los compromisos establecidos en la planeación institucional, liderado por las Oficinas de Planeación o las que hagan sus veces”.*
- c) *“Con fundamento en los informes de seguimiento realizados por las Oficinas de Planeación, los jefes de las Oficinas de Control Interno deberán verificar el cumplimiento de dicha información a través de las auditorías u otros mecanismos que validen los porcentajes de logro de cada compromiso”.*
- d) *“Los formatos de evaluación de la gestión por cada una de las dependencias que conforman la Entidad, serán remitidos al superior jerárquico que tenga la obligación de evaluar el cumplimiento de los Acuerdos de Gestión, a efectos de que sirvan de fuente de **verificación para la evaluación gerencial correspondiente**. Así mismo, serán remitidos a cada jefe de Dependencia para que sirvan de parámetro técnico en la **evaluación del desempeño de los Servidores de Carrera Administrativa**”.*

De forma complementaria es pertinente recordar que, dentro de las obligaciones de los actores de la evaluación del desempeño laboral, el anexo técnico del [acuerdo 6176 de 2018](#) de la CNSC establece:

-. Jefe de la Oficina de Planeación o quien haga sus veces.

Publicar a más tardar el treinta y un (31) de enero de cada año, las metas por áreas o dependencias de cada vigencia. (Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011)

Publicar los avances logrados por las áreas o dependencias en la ejecución de sus metas de la vigencia inmediatamente anterior conforme lo determina la ley.

- Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces.

Dar a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias del año inmediatamente anterior, para que se tenga como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente período de evaluación”

Asimismo, el [Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0](#), señala:

“La entidad, bajo la responsabilidad del área de talento humano, actualizará el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes factores:

- *Presupuesto disponible.*
- *Análisis de resultados de la valoración de competencias.*
- ***Resultados del área o dependencia a cargo del gerente público.***
- *Planeación estratégica de la entidad pública.*
- *Proyectos o programas que se encuentran en ejecución a cargo de los gerentes públicos”*

Teniendo en cuenta la normativa anterior, en este informe se han analizado los criterios en cuanto a la planeación y el cumplimiento de las acciones propuestas en los planes de mejoramiento resultado de los hallazgos y observaciones de procesos auditores desarrollados por la Contraloría General de la República y la Oficina de Control Interno del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, como parte de los criterios para la evaluación del desempeño de la vigencia 2025, que se encuentran detallados en la [Guía G-C-EIN-05 Metodología para la evaluación de gestión por dependencias](#) aprobada en el Acta del Primer Comité Institucional de Coordinación de Control Interno CICCI realizado el 09 de julio de 2025.

2. OBJETIVO

Verificar el grado de cumplimiento de los criterios de evaluación establecidos en la [Guía G-C-EIN-05 Metodología para la evaluación de gestión por dependencias](#) aprobada en el Acta del Primer Comité Institucional de Coordinación de Control Interno CICCI.

3. ALCANCE

La evaluación por dependencias se realizó con base en las responsabilidades definidas en la planeación institucional, específicamente en los siguientes documentos:

- a) Plan de acción. Publicado en el numeral 4.3 de la sección de Transparencia y acceso a la información pública del portal web: <https://www.minambiente.gov.co/planeacion-y-seguimiento/plan-de-accion-institucional/>
- b) Planes de mejoramiento Entes de Control. Publicado en el numeral 4.7 Informes de gestión, evaluación y auditoría de la sección de Transparencia y acceso a la información pública del portal web: <https://www.minambiente.gov.co/control-interno/planes-de-mejoramiento-de-la-contraloria/>
- c) Planes de mejoramiento de la Oficina de Control Interno.
- d) Criterios de evaluación ponderados de la [Guía G-C-EIN-05 Metodología para la evaluación de gestión por dependencias](#).

4. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Se presento ante los integrantes del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, la propuesta de los criterios de la metodología para la evaluación de gestión por dependencias a desarrollarse con su valor porcentual, el cual fue aprobado por los miembros del Comité así:

ID	CRITERIO DE EVALUACIÓN	PONDERADO	DESCRIPCIÓN
1	Cumplimiento plan de acción de la dependencia	40%	Informe consolidado por la OAP de cumplimiento del Plan de Acción por parte de Ministerio de Ambiente, para el periodo comprendido entre el 01 y el 31 de diciembre de cada vigencia.
2	Oportunidad en la respuesta a los requerimientos de la OCI	10%	Número de requerimientos atendidos oportunamente /Número de requerimientos realizados por la OCI.
3	Cumplimiento planes de mejoramiento externos	15%	Número de acciones cumplidas en la vigencia/ Número total de acciones formuladas para cumplir en la vigencia.
4	Cumplimiento Planes de Mejoramiento Internos	5%	Cantidad de acciones cumplidas en la vigencia/ Cantidad total de acciones formuladas para cumplir en la vigencia.
5	Suscripción de acuerdos de Gestión	5%	Suscripción del acuerdo de gestión 4 meses a partir de la posesión (para la OAP, OAJ y la OCI este 5% se ponderará en el plan de acción.
6	EDL Evaluación de desempeño Laboral Rol Evaluador	10%	Número de EDL realizadas oportunamente/ Número de EDL total asignadas en la Dependencia con corte a agosto de cada vigencia.
7	Realización curso virtual MIPG módulos fundamentos	3%	Certificados de la realización del curso virtual MIPG módulos fundamentos de los servidores públicos de la Dependencia a 31 de diciembre de cada vigencia/Total servidores públicos de la Dependencia a 31 de diciembre de cada vigencia.
8	Inducción virtual a gerentes públicos de la Administración Colombiana	3%	Certificados Inducción virtual de los gerentes públicos de la Dependencia (para la OAP, OAJ y la OCI este 3% se ponderará en la realización curso virtual MIPG fundamentos básicos.)
9	Realización curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.	2%	Certificados de la realización del curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción de la Dependencia de todos los funcionarios y contratistas vigentes al 30 de noviembre de cada vigencia/Total de funcionarios + total de contratistas de la Dependencia a 30 de noviembre de cada vigencia.
10	Realización curso Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública	7%	Certificados de la realización del curso Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública de los servidores públicos de la Dependencia a 31 de diciembre de cada vigencia/Total servidores públicos de la Dependencia a 31 de diciembre de cada vigencia.

Fuente: Metodología para la evaluación de gestión por dependencia. Pág. 6. Versión 2.

- a) **Cumplimiento plan de acción de la dependencia:** El documento insumo de este ítem será el Plan de Acción por Dependencia establecido desde el proceso de Direccionamiento Estratégico por la Oficina Asesora de Planeación.

Se tomará el valor registrado como consolidado al final de la vigencia, indicado en este formato como: Total % Avance del Plan de Acción. Este se presume validado por la segunda línea de defensa, una vez haya sido entregado a la Oficina de Control Interno. Para adecuación en el instrumento de evaluación si la meta ejecutada supera lo programado, la calificación que obtiene es de 100%.

- b) **Oportunidad en la respuesta a los requerimientos de la OCI:** La información se tomará de la matriz que la oficina de control interno alimenta para el control de la respuesta a las solicitudes de información realizadas al interior del Ministerio.
- c) **Cumplimiento planes de mejoramiento externos:** Esta información se obtiene a partir del cumplimiento de las acciones formuladas consignadas en los planes de mejoramiento suscritos ante los Entes de Control y Vigilancia, que tengan fecha de cumplimiento a 31 de diciembre de la vigencia evaluada.
- d) **Cumplimiento planes de mejoramiento internos:** La información para evaluar este criterio es generado por la Oficina de Control Interno a partir de la verificación de cumplimiento de las actividades planteadas a cumplir en la vigencia evaluada.
- e) **Suscripción de acuerdos de Gestión:** Esta información será suministrada por el Grupo de Talento Humano con corte a 31 de diciembre de la vigencia evaluada.
- f) **Oportunidad en la Evaluación de Desempeño Laboral EDL:** El grupo de Talento Humano reportara el total de las evaluaciones realizadas *con corte a agosto de la vigencia evaluada*, en cumplimiento de la Ley 909 de 2024 artículo 39 Obligación de evaluar. *Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal.*
- g) **Curso virtual MIPG módulos fundamentales:** Esta información se reportará por el Grupo de Talento Humano a la Oficina de control interno, acorde a las evidencias allegadas por los servidores públicos del Ministerio.
- h) **Inducción virtual a gerentes públicos de la Administración Colombiana:** Los certificados de los cursos de los gerentes públicos será allegados por la Coordinación de Talento Humano del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- i) **Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción:** Esta información se consolidará y reportará por el Grupo de Talento Humano a la Oficina de control interno, acorde a las evidencias allegadas por los funcionarios y contratistas.
- j) **Curso Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública:** Esta información se reportará por el Grupo de Talento Humano a la Oficina de control interno, acorde a las evidencias allegadas por los servidores públicos del Ministerio.

Rangos de desempeño de dependencias

DESEMPEÑO	RANGO
ALTO	Mayor o igual a 95%
MEDIO	Mayor o igual a 80% y menor que 95%
BAJO	Menor que 80%

Fuente: Fuente: Metodología para la evaluación de gestión por dependencia. Pág. 7. Versión 2.

Para el caso de las dependencias de primer nivel, que no tienen apropiación presupuestal directa se toma como referente la suma de la apropiación presupuestal de las dependencias que dirigen (dependencias de segundo nivel), con base en el cual se hace una suma de contribuciones ponderadas

en función de la apropiación presupuestal de cada una. Para mayor detalle se puede consultar el archivo de Excel anexo a este informe.

Es importante indicar que los criterios denominados "N/A" no aplica de color naranja hacen referencia a criterios que cuentan con plazo para su ejecución (sin desligar de su obligatoriedad); mientras que los de color amarillo son aquellos en los que el criterio no es evaluable en función del cargo del líder o de los compromisos adquiridos por la dependencia.

Valores equivalentes respecto a apropiación presupuestal % - para evaluación dependencias primer nivel

Dependencia		Apropiación presupuestal	1. Plan de Acción	2. Respuesta solicitudes OCI	3. Cumplimiento PM Externos	4. Cumplimiento PM Internos	5. Suscripción acuerdos de gestión	6. Evaluaciones de desempeño laboral	7. Curso virtual MPG	8. Curso gerentes públicos	9. Curso integridad	10. Curso prevención violencia y discriminación
Primer nivel	Segundo Nivel											
Despacho de la Ministra	OAI	6,8%	6,8%	0,0%	N/A	N/A	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	4,1%	2,3%
	ONVS	4,7%	4,7%	1,6%	4,2%	N/A	N/A	4,7%	3,8%	N/A	4,5%	3,8%
	OAP	3,6%	3,6%	1,5%	2,8%	3,6%	N/A	3,6%	2,7%	N/A	2,0%	2,7%
	OAJ	3,7%	3,7%	2,3%	N/A	N/A	N/A	3,7%	1,7%	N/A	2,1%	1,1%
	OTIC	8,5%	8,5%	7,1%	N/A	0,0%	0,0%	8,5%	6,9%	8,5%	1,4%	4,6%
	OCI	0,5%	0,5%	N/A	N/A	0,5%	N/A	0,5%	0,5%	N/A	0,4%	0,5%
	GCOM	5,0%	5,0%	N/A	N/A	N/A	N/A	3,4%	2,5%	N/A	0,2%	2,5%
Suma contribuciones según apropiación		32,7%	100,0%	45,6%	85,7%	32,1%	0,0%	74,0%	66,9%	55,4%	45,1%	53,2%
Viceministerio de Ordenamiento Ambiental del Territorio	SEP	8,0%	8,0%	4,0%	6,4%	N/A	N/A	8,0%	5,7%	N/A	3,6%	5,2%
	DOAT SINA	6,0%	6,0%	3,0%	5,4%	N/A	0,0%	6,0%	3,7%	6,0%	3,1%	3,9%
	DCCGR	8,6%	8,3%	N/A	7,8%	N/A	0,0%	7,9%	7,3%	0,0%	2,0%	6,6%
Suma contribuciones según apropiación		22,7%	98,6%	50,0%	86,5%	N/A	0,0%	96,8%	73,7%	41,0%	38,2%	69,3%
Viceministerio de Políticas y Normalización Ambiental	DBBSE	14,1%	14,1%	7,1%	11,3%	7,1%	0,0%	14,1%	7,4%	0,0%	7,0%	8,5%
	DAASU	6,2%	6,1%	3,1%	5,0%	N/A	6,2%	5,6%	4,3%	0,0%	2,8%	3,2%
	DGIRH	5,3%	5,3%	5,3%	4,8%	N/A	5,3%	4,9%	4,2%	0,0%	1,6%	2,3%
	DAMCRA	4,0%	4,0%	4,0%	3,6%	N/A	N/A	3,6%	3,0%	4,0%	3,8%	2,7%
Suma contribuciones según apropiación		29,7%	99,8%	65,8%	83,2%	50,0%	45,0%	95,1%	63,6%	13,5%	51,0%	56,0%
Secretaría General		14,9%	14,9%	6,5%	13,4%	9,9%	N/A	12,8%	11,2%	N/A	8,8%	9,1%

Fuente: Elaboración OCI con información de Oficina Asesora de Planeación

De acuerdo con la apropiación presupuestal, se realizó la siguiente verificación de los criterios de la evaluación por dependencias, con base en la información remitida por las dependencias evaluadas.

5. DESPACHO DEL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE:

Dependencia		40%	10%	15%	5%	5%	10%	3%	3%	2%	7%	100%
Primer Nivel	Segundo Nivel	1. Plan de Acción	2. Respuesta solicitudes OCI	3. Cumplimiento PM Externos	4. Cumplimiento PM Internos	5. Suscripción acuerdos de gestión	6. Evaluaciones de desempeño laboral	7. Curso virtual MIPG	8. Curso gerentes públicos	9. Curso integridad	10. Curso prevención violencia y discriminación	Promedio ponderado
Despacho MADS	OAI	100%	0%	N/A	N/A	0%	0%	56%	0%	61%	33%	56,5%
	ONVS	100%	33%	90%	N/A	N/A	100%	80%	N/A	96%	80%	88,2%
	OAP	100%	41%	80%	100%	N/A	100%	76%	N/A	56%	76%	86,7%
	OAJ	100%	64%	N/A	N/A	N/A	100%	47%	N/A	57%	29%	84,7%
	OTIC	100%	83%	N/A	0%	0%	100%	82%	100%	17%	55%	80%
	OCI	100%	N/A	N/A	100%	N/A	100%	100%	N/A	86%	100%	99,6%
GCOM	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	67%	50%	N/A	4%	50%	83,5%	
Suma contribución ponderada		100%	46%	86%	32%	0%	74%	67%	55%	45%	53%	74,7%

Conclusión OCI: los resultados evidencian un desempeño general heterogéneo entre las dependencias evaluadas del Despacho, con fortalezas claras en el cumplimiento del Plan de Acción y de los planes de mejoramiento externos, lo que refleja una adecuada ejecución de las actividades programadas; sin embargo, se identifican brechas relevantes en criterios transversales asociados a la gestión administrativa y al fortalecimiento del MIPG, particularmente en la oportunidad de respuesta a los requerimientos de la OCI y la suscripción de acuerdos de gestión, los cuales presentan para las dos dependencias que se evaluaron un resultado de 0%; asimismo, se observa un bajo nivel de cumplimiento en los cursos obligatorios de integridad, MIPG y prevención de violencias, especialmente en dependencias como OTIC, GCOM y OAJ.

6. VICEMINISTERIO DE ORDENAMIENTO AMBIENTAL DEL TERRITORIO

Dependencia		40%	10%	15%	5%	5%	10%	3%	3%	2%	7%	100%
Primer Nivel	Segundo Nivel	1. Plan de Acción	2. Respuesta solicitudes OCI	3. Cumplimiento PM Externos	4. Cumplimiento PM Internos	5. Suscripción acuerdos de gestión	6. Evaluaciones de desempeño laboral	7. Curso virtual MIPG	8. Curso gerentes públicos	9. Curso integridad	10. Curso prevención violencia y discriminación	Promedio ponderado
Viceministerio de Ordenamiento Ambiental	SEP	100%	50%	80%	N/A	N/A	100%	71%	N/A	44%	64%	85,7%
	DOAT SINA	100%	50%	90%	N/A	0%	100%	61%	100%	52%	65%	83,1%

Dependencia		40%	10%	15%	5%	5%	10%	3%	3%	2%	7%	100%
Primer Nivel	Segundo Nivel	1. Plan de Acción	2. Respuesta solicitudes OCI	3. Cumplimiento PM Externos	4. Cumplimiento PM Internos	5. Suscripción acuerdos de gestión	6. Evaluaciones de desempeño laboral	7. Curso virtual MIPG	8. Curso gerentes públicos	9. Curso integridad	10. Curso prevención violencia y discriminación	Promedio ponderado
	DCCGR	96%	N/A	90%	N/A	0%	92%	85%	0%	23%	77%	81,9%
Suma contribución ponderada		99%	50%	86%	N/A	0%	97%	74%	41%	38%	69%	80,2%

Conclusión OCI: el Viceministerio de Ordenamiento Ambiental del Territorio presenta un desempeño general medio, sustentado principalmente en el adecuado cumplimiento del Plan de Acción y la evaluación del desempeño laboral, criterios que alcanzan porcentajes cercanos al 100% en la mayoría de las dependencias evaluadas; no obstante, se identifican debilidades en criterios, particularmente en la oportunidad de respuesta a los requerimientos de la OCI, la suscripción de acuerdos de gestión, así como en la realización de cursos obligatorios de MIPG, inducción a gerentes públicos, curso integridad y el curso de prevención y atención a las violencias contra la mujer, donde se registran porcentajes bajos y, en algún caso, nulo.

7. VICEMINISTERIO DE POLÍTICAS Y NORMALIZACIÓN AMBIENTAL

Dependencia		40%	10%	15%	5%	5%	10%	3%	3%	2%	7%	100%
Primer Nivel	Segundo Nivel	1. Plan de Acción	2. Respuesta solicitudes OCI	3. Cumplimiento PM Externos	4. Cumplimiento PM Internos	5. Suscripción acuerdos de gestión	6. Evaluaciones de desempeño laboral	7. Curso virtual MIPG	8. Curso gerentes públicos	9. Curso integridad	10. Curso prevención violencia y discriminación	Promedio ponderado
Viceministerio de Políticas y Normalización Ambiental	DBBSE	100%	50%	80%	50%	0%	100%	52%	0%	49%	60%	76,2%
	DAASU	99%	50%	80%	N/A	100%	90%	70%	0%	45%	52%	81,2%
	DGIRH	100%	100%	90%	N/A	100%	92%	79%	0%	29%	43%	88,0%
	DAMCRA	100%	100%	90%	N/A	N/A	90%	75%	100%	95%	67%	93,7%
Suma contribución ponderada		100%	66%	83%	50%	45%	95%	64%	14%	51%	56%	80,5%

Conclusión OCI: se evidenció un desempeño general medio, soportado principalmente en el alto nivel de cumplimiento del Plan de Acción y como en la oportunidad de las evaluaciones de desempeño laboral; estos resultados evidencian una gestión y un adecuado seguimiento a los compromisos estratégicos y de mejora continua, destacándose dependencias como DAMCRA y DGRH; sin embargo, se identifican debilidades significativas, particularmente en la suscripción de acuerdos de gestión, la respuesta oportuna a los requerimientos de la OCI y de forma más crítica, en la realización de cursos obligatorios, especialmente el curso de inducción a gerentes públicos, así como el curso de integridad.

8. SECRETARÍA GENERAL

Dependencia		40%	10%	15%	5%	5%	10%	3%	3%	2%	7%	100%
Primer Nivel	Segundo Nivel	1. Plan de Acción	2. Respuesta solicitudes OCI	3. Cumplimiento PM Externos	4. Cumplimiento PM Internos	5. Suscripción acuerdos de gestión	6. Evaluaciones de desempeño laboral	7. Curso virtual MIPG	8. Curso gerentes públicos	9. Curso integridad	10. Curso prevención violencia y discriminación	Promedio ponderado
Secretaría General	SG	100%	44%	90%	67%	N/A	86%	75%	N/A	59%	61%	84,2%
	SAF	100%	53%	90%	50%	N/A	48%	75%	100%	90%	42%	80,0%

Conclusión OCI: la Secretaría General presenta un desempeño medio, sustentado en el cumplimiento total del Plan de Acción y en la adecuada ejecución de los planes de mejoramiento externos, así como en la evaluación de desempeño laboral; no obstante, se identifican oportunidades de mejora en criterios relacionados con la oportunidad de respuesta a los requerimientos de la OCI, que presenta porcentajes bajos.

Particularmente para la SAF, se evidenció un promedio ponderado medio en cumplimiento al 100% del criterio de Plan de Acción y el curso de gerentes públicos; sin embargo, se registraron resultados bajos en criterios como la respuesta oportuna de los requerimientos de la OCI, y en cumplimiento de los planes de mejoramiento internos.

9. DIFICULTADES EN EL DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN

A continuación, se mencionan las dificultades que se presentaron en la elaboración del informe de evaluación de gestión por dependencias 2025:

- a) En cuanto a la remisión de la información solicitada a la Oficina Asesora de Planeación, se presentó solicitud de prórroga, más de siete días para la entrega de los insumos.
- b) La información solicitada a GTH fue remitida inoportunamente, sin solicitud de prórroga.
- c) La información de los certificados del curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción de los contratistas no fue allegada en su totalidad, puesto que los líderes de las dependencias no respondieron por completo a la solicitud efectuada por el Grupo de contratos.

10. CONCLUSIONES

Para el establecimiento de puntos de control y formulación de acciones de mejora, a continuación, se presentan las observaciones detectadas en la realización de la evaluación de gestión por dependencias.

10.1 Fortalezas

- a) El plan de acción fue ejecutado con éxito en las direcciones, oficinas y subdirecciones como lo demuestra el primer criterio de evaluación. Por lo tanto, es posible determinar el cumplimiento.
- b) El 87% del total de las evaluaciones de desempeño laboral se realizaron oportunamente.
- c) Los funcionarios demostraron compromiso al cumplir con los requisitos de la evaluación por dependencias.

10.2 Debilidades

- a) En la calificación definitiva resultado de la evaluación de la gestión institucional por dependencias de la vigencia 2025, se pudo determinar que ninguna dependencia alcanzó un nivel de desempeño ALTO.
- b) La inoportunidad en la atención a las solicitudes remitidas por la OCI.
- c) El Despacho de la Señora Ministra, los Despachos de los Viceministerios y la Secretaría General presentan un desempeño MEDIO y BAJO.
- d) Se presentó en una oficina y una dirección presentaron una calificación de desempeño bajo en la evaluación (inferior al 60%).

- e) En cuanto a la gerencia pública (11 gerentes públicos) del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, se encuentran sin suscribir acuerdos de gestión cinco (5) dependencias y cuatro (4) tienen plazo para realizar los compromisos gerenciales y el curso de gerencia pública del DAFP.

11. RECOMENDACIONES

- a) Los directores, subdirectores y jefes de oficina de las distintas dependencias deben promover la realización de los cursos virtuales que se encuentran normados y que se referencian en la [Guía G-C-EIN-05 Metodología para la evaluación de gestión por dependencias](#) como criterios de evaluación de gestión de las dependencias de la vigencia.
- b) Mantener los índices de ejecución del Plan de acción tal como se ha evidenciado el cumplimiento del criterio.
- c) Atender las solicitudes que ha efectuado la Oficina de Control Interno en cuanto a la entrega de información confiable, oportuna y completa de conformidad con lo estipulado en el artículo 151 “Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno” del Decreto 403 de 2020.
- d) Cumplir con las acciones formuladas en los Planes de mejoramientos suscritos con la CGR y la OCI respectivamente en la vigencia de evaluación.
- e) En cumplimiento de la Ley 909 de 2004, efectuar la suscripción, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión que son insumo de la evaluación de gestión por dependencias y para orientar a los Gerentes Públicos y realizar el Curso virtual de Gerencia Pública del DAFP.
- f) Efectuar la evaluación del desempeño laboral EDL a los funcionarios de carrera administrativa en los plazos establecidos.
- g) Implementar controles de primer y segundo nivel jerárquico para el cumplimiento de los deberes que conlleva el servicio público.

ANEXO

Matriz de Excel de la evaluación de la gestión por dependencias del año 2025