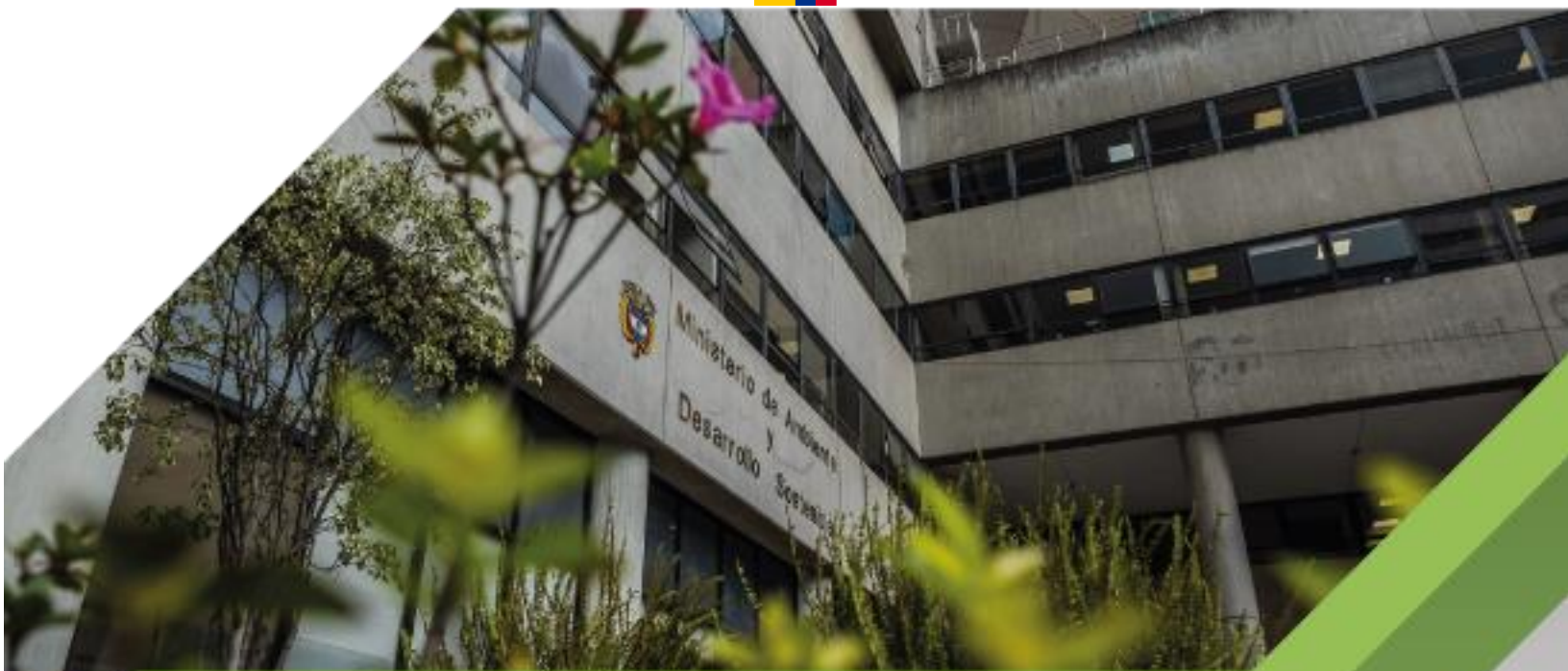




Ambiente



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

INFORME DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS SEMESTRE I DE 2026

OFICINA DE CONTROL INTERNO

30/07/2026

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO.....	5
3. ALCANCE	5
4. RESPONSABLES	6
5. MARCO NORMATIVO	6
6. DEFINICIONES	7
7. ANTECEDENTES.....	8
8. METODOLOGÍA.....	9
8.1 Rangos de desempeño de dependencias.....	11
8.2 Prorratio de ponderados cuando haya criterios no aplicables	11
8.3 Calificación de despachos con base en apropiación presupuestal	12
9. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS SIN INCLUSIÓN DEL CRITERIO No. 3 (OPORTUNIDAD EN LA RESPUESTA DE PETICIONES) .	12
9.1 Despacho Ministerial.....	15
9.2 Viceministerio de Ordenamiento Ambiental del Territorio – VOAT	16
9.3 Viceministerio de Políticas y Normalización Ambiental – VPNA	17
9.4 Secretaría General.....	19
10. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS CON INCLUSIÓN DE TODOS LOS CRITERIOS.....	21
10.1 Despacho Ministerial.....	21
10.2 Viceministerio de Ordenamiento Ambiental del Territorio – VOAT	22
10.3 Viceministerio de Políticas y Normalización Ambiental – VPNA	23
10.4 Secretaría General.....	25
11. DIFICULTADES EN EL DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN	26
12. CONCLUSIONES	26
12.1 Fortalezas	26
12.2 Debilidades	27
13. RECOMENDACIONES.....	27
14. ANEXO	28

Lista de Tablas

Tabla 1. Marco Normativo	6
Tabla 2. Criterios para la evaluación por dependencias	10
Tabla 3 Rangos de desempeño de dependencias	11
Tabla 4 Evaluación Institucional de gestión por dependencias del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible por apropiación presupuestal	13
Tabla 5 Evaluación de dependencias por criterio del Despacho de la Ministra	15
Tabla 6 Evaluación de dependencias por criterio del Despacho del Viceministerio de Ordenamiento Ambiental del Territorio – VOAT.	16
Tabla 7 Evaluación de dependencias por criterio del Despacho del Viceministerio de Políticas y Normalización Ambiental – VPNA.....	18
Tabla 8 Evaluación de dependencias por criterio de la Secretaría General.....	19
Tabla 9 Evaluación de dependencias por criterio del Despacho de la Ministra	21
Tabla 10 Evaluación de dependencias por criterio del Despacho del Viceministerio de Ordenamiento Ambiental del Territorio – VOAT.	22
Tabla 11 Evaluación de dependencias por criterio del Despacho del Viceministerio de Políticas y Normalización Ambiental – VPNA.....	23
Tabla 12 Evaluación de dependencias por criterio de la Secretaría General.....	25

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:

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 CICC I 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 CICC I.

3. ALCANCE

La presente Evaluación Institucional de Gestión por Dependencias, adelantada por la Oficina de Control Interno, comprende el seguimiento, verificación y valoración objetiva del desempeño alcanzado por las dependencias de primer y segundo nivel del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible durante el primer semestre de la vigencia 2026.

El alcance del proceso evaluativo abarca el análisis cuantitativo y cualitativo de la información oficial reportada respecto a los ocho (8) de los nueve (9) criterios metodológicos aprobados por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (CICC I), estructurados en cuatro (4) ejes de gestión:

1. **Eje Estratégico:** Avance y porcentaje de ejecución del Plan de Acción Institucional (suministrado por la Oficina Asesora de Planeación) y la oportunidad en la suscripción de Acuerdos de Gestión (insumo de Secretaría General - Grupo de Talento Humano).
2. **Eje de Acceso a la Información:** Tiempos y oportunidad en la respuesta a Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD) (insumo de Secretaría General – Unidad Coordinadora de Gobierno Abierto - UCGA), así como en la atención a las solicitudes de información emitidas por la Oficina de Control Interno.
3. **Eje de Gestión del Talento Humano:** Oportunidad en la evaluación del desempeño laboral (EDL - Rol Evaluador) y el grado de cumplimiento de la inducción virtual para Gerentes Públicos (insumo de la Secretaría General - Grupo de Talento Humano).
4. **Eje de Mejora Continua:** Porcentaje de cumplimiento y efectividad en el cierre de las acciones formuladas en los Planes de Mejoramiento Externos (Contraloría General de la República), del Sistema Institucional de Control Interno (SICI) y del Sistema Integrado de Gestión (SIG) (insumo de la Oficina Asesora de Planeación).

La evaluación cubre la totalidad de las dependencias adscritas a las siguientes dependencias de primer nivel:

- **Despacho Ministerial:** Oficina de Asuntos Internacionales (OAI), Oficina de Negocios Verdes y Sostenibles (ONVS), Oficina Asesora de Planeación (OAP), Oficina Asesora Jurídica (OAJ),

Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (OTIC), Oficina de Control Interno (OCI) y Grupo de Comunicaciones (GCOM).

- **Viceministerio de Ordenamiento Ambiental del Territorio (VOAT):** Subdirección de Educación y Participación (SEP), Dirección de Ordenamiento Ambiental Territorial y Coordinación del SINA (DOAT-SINA) y Dirección de Cambio Climático y Gestión del Riesgo (DCCGR).
- **Viceministerio de Políticas y Normalización Ambiental (VPNA):** Dirección de Bosques, Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos (DBBSE), Dirección de Asuntos Ambientales Sectorial y Urbana (DAASU), Dirección de Gestión Integral del Recurso Hídrico (DGIRH) y Dirección de Asuntos Marinos, Costeros y Recursos Acuáticos (DAMCRA).
- **Secretaría General:** Gestión propia de la Secretaría General (SG) y la Subdirección Administrativa y Financiera (SAF).

4. RESPONSABLES

Los principales responsables de esta evaluación son:

- a) Líderes de Procesos productores de la información insumo de la Evaluación de Gestión por Dependencias.
- b) Jefe Oficina de Control Interno

5. MARCO NORMATIVO

Para realizar el presente seguimiento sobre los procesos de concertación de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Ministerio, su seguimiento y evaluación, como la presentación de informes al cierre de gestión y la implementación general del nuevo modelo de gerencia pública, se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

Tabla 1. Marco Normativo

Norma	Descripción
Ley 909 de septiembre 23 de 2004.	Congreso de Colombia. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Artículos 38 y 39.
Decreto 403 de 2020	Presidencia de la Republica. “Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal”. Artículo 151.
Decreto 1083 de mayo 26 de 2015.	Sector de Función Pública. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, señala: Artículo 2.2.13.1.6 Acuerdo de Gestión. Artículo 2.2.13.1.7 Concertación.

Norma	Descripción
	Artículo 2.2.13.1.9 Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión. Artículo 2.2.8.1.1, 2.2.8.1.3, Parámetros de la evaluación del desempeño laboral. Artículo 2.2.21.4.9 Informes.
Acuerdo 6176 de 2018	Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. <i>“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”</i> .
Circular 001 de 2018	Consejo para la gestión y el desempeño institucional. “Lineamientos Planeación estratégica e institucional”.
Circular No. 04 de 2005	Consejo Asesor en Materia de Control Interno de las entidades del orden nacional y territorial. “Evaluación Institucional por dependencias en cumplimiento de la ley 909 de 2004”.
Circular número 100.04 – 2018	Departamento administrativo de la Función Pública – sobre inducción de Gerentes Públicos. “Cursos virtuales del Modelo Integrado de Planeación y gestión MIPG”.
Circular Externa N° 100-010-2025	Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno de las Entidades Nacionales y Territoriales. “Lineamientos para la evaluación de la gestión en cumplimiento del artículo 39 de la Ley 909 de 2004”.
G-C-EIN-05 V3 copia controlada.pdf	Guía G-C-EIN-05 Metodología para la evaluación de gestión por dependencias
Circular Externa No 100-004-2024 de febrero 07 de 2024	DAFP. “Adopción del nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: Hacia la gerencia publica 4.0 la importancia de su concertación, seguimiento y evaluación”.
Guía DAFP	“Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0” - Versión 2 - enero de 2024.
Resolución 0716 del 6 de abril de 2017 MADS.	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. “Por la cual se adopta la metodología para concertar, hacer seguimiento y evaluar a los Gerentes Públicos del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible”.
P-A-ATH-17 Procedimiento elaboración, ejecución y entrega de acuerdo de gestión.	SOMOSIG del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. “Procedimiento establecido en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible”.

6. DEFINICIONES

- **Evaluación de la gestión por dependencias:** es la que realiza anualmente el Jefe de la Oficina de Control Interno, basándose en la evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los objetivos establecidos en la planeación, así como los compromisos, políticas de MIPG y roles desempeñados en el Sistema Institucional de Control Interno.
- **Plan de acción institucional:** es la concreción anual del plan estratégico institucional y les corresponde a los Comités Institucionales de Gestión y Desempeño hacer seguimiento, por los menos, una vez cada tres meses a los Planes Estratégicos Institucionales, Planes de Acción Anual y a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del MIPG.

- **Solicitud de la Oficina de Control Interno:** información requerida por la oficina de control interno para el desarrollo de los diferentes roles asignados, donde es relevante que sus responsables faciliten el acceso y el suministro de esta, de manera confiable y oportuna para el debido desarrollo de las evaluaciones y auditorías.
- **Planes de mejoramiento:** documento que contiene el conjunto de acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que formula, implementa y soporta los líderes de los procesos, con el propósito de eliminar las causas de un incumplimiento real o potencial detectado por entes de control externos o por auditorías internas, entre otros.
- **Acuerdos de gestión:** relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, en la cual se determinan de manera concertada los compromisos frente a la misión, visión y objetivos de la entidad, los acuerdos de gestión se pactan para una anualidad, la cual debe coincidir con los periodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Puede haber periodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público¹.
- **Evaluación de desempeño laboral:** es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera administrativa o en período de prueba, en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

7. ANTECEDENTES

Teniendo en cuenta los informes de requerimiento legal a cargo de la Oficina de Control Interno, se han realizado periódicamente Informes de la Evaluación Institucional de Gestión por dependencias presentados a 30 de enero de cada vigencia, en cumplimiento de la [Ley 909 de 2004](#), la [Circular No. 04 de 2005](#) del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno de las entidades del Orden Nacional y Territorial, [Acuerdo No 20181000006176 de 10 octubre de 2018](#) de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el [Decreto 1083 de 2015](#). Asimismo, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en sesión desarrollada el 21 de mayo de 2026 aprobó la [Guía G-C-EIN-05 Metodología para la evaluación de gestión por dependencias](#), en la cual se establecen los criterios para realizar la evaluación de la gestión por dependencias con corte a cada semestre de cada vigencia, rangos y explicaciones pertinentes a su aplicación, en la referida sesión se acordó que para el primer semestre de 2026, el criterio número 3 de la metodología “Oportunidad en la respuesta a peticiones”, no se tendría en cuenta para el primer semestre de 2026, así las cosas en este informe se presentan los resultados sin este criterio y la proyección de resultados si se tuviera en cuenta.

La Oficina de Control interno, como tercera línea de defensa del MECI, remite a cada dependencia el Informe de la Evaluación Institucional de Gestión por dependencias de la vigencia 2025 en formatos PDF (Portable Document Format), y datos consolidados en la matriz de evaluación en formato Excel; en los cuales se describe la calificación de cada criterio para cada dependencia, con el fin de que sirva de referencia para la concertación de nuevos compromisos de Evaluación de Desempeño, como se menciona en el [Acuerdo 6176 de 2018](#) de la CNSC y como insumo para el Plan institucional de

¹ Tomada de la definición de Acuerdo de Gestión del procedimiento P-A-ATH-17 Elaboración, ejecución y entrega de acuerdo de gestión del proceso de Administración del Talento Humano.

capacitación según el [Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0](#), que 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”.

De acuerdo con lo programado en el Plan Anual de Auditorías para la vigencia 2025, se adelantó el informe dentro del expediente 20261600202000007E.

8. METODOLOGÍA

La metodología contempla los criterios de evaluación, rangos y explicaciones pertinentes cuando alguna(s) dependencia(s) no le(s) aplique determinado criterio.

De acuerdo con la metodología vigente, la información requerida para adelantar la presente evaluación por dependencias deberá ser entregada con frecuencia semestral, la primera con un corte a 30 de junio, la cual se allegará a la Oficina de Control Interno a más tardar el 21 de julio (o el día hábil siguiente), según lo establece la Guía G-C-EIN-05 Metodología para la evaluación de gestión por dependencias.

Es pertinente indicar que la información suministrada por las diferentes fuentes debe cumplir criterios de confiabilidad, oportunidad y completitud 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.

En cumplimiento de la Metodología, la Oficina de Control Interno gestionó oportunamente la solicitud de los insumos requeridos para la aplicación de los criterios de evaluación cuya fuente de información corresponde a otras dependencias del Ministerio.

En el ejercicio evaluador se toma como insumo la información oficial remitida por la Oficina Asesora de Planeación y la Secretaría General mediante los radicados 12002026E3014218 y 40002026E3014363 del 21 de julio de 2026, las fuentes publicadas en la sección de Transparencia del portal web institucional, así como los registros del proceso de Evaluación Independiente (EIN) custodiados por la Oficina de Control Interno bajo el expediente 20261600202000027E.

En el marco de la aplicación de la versión 3 de la Guía G-C-EIN-05 “Metodología para la Evaluación de Gestión por Dependencias”, se evidenció que el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, en sesión celebrada el 21 de mayo de 2026, determinó que, para la evaluación correspondiente al corte del 30 de junio de 2026, no se tendría en cuenta el criterio 3 “Oportunidad en la respuesta de peticiones” dentro de la medición de la gestión de las dependencias.

En consecuencia, el presente informe excluye dicho criterio del cálculo de la calificación correspondiente al primer semestre de la vigencia 2026, en observancia de la decisión adoptada por la instancia competente y con el propósito de garantizar la aplicación uniforme de la metodología de

evaluación aprobada para el periodo objeto de análisis. Asimismo, se relaciona el escenario de la evaluación incluyendo todos los criterios como se enmarca en el numeral 10.

La evaluación se estructura sobre ocho (8) de los nueve (9) criterios agrupados en cuatro (4) categorías: Estratégico, Acceso a la Información, Gestión del Talento Humano y Mejora Continua. Cada criterio cuenta con una ponderación específica dentro de la evaluación, la cual fue aprobada en sesión ordinaria, por los integrantes del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno – CICCI. Cada criterio establece su respectiva ponderación, la fuente oficial de información, el responsable de suministrarla y el indicador que soporta la medición, tal como se presenta en la siguiente tabla. En esta evaluación no se calificará el criterio No. 3: "Oportunidad en la respuesta de peticiones" dentro de la medición de la gestión de las dependencias. Estos criterios constituyen la base del seguimiento adelantado por la Oficina de Control Interno y de la evaluación institucional que se emite al cierre de la vigencia.

Tabla 2. Criterios para la evaluación por dependencias

ID	Categoría	Criterio de evaluación	Ponderado	Fuente de información	Responsable fuente	Indicador
1	Estratégico	Cumplimiento plan de acción de la dependencia	25%	Informe consolidado por la OAP de cumplimiento del Plan de Acción por parte de cada una de las dependencias, de manera semestral.	OAP	Porcentaje de cumplimiento del plan de acción
2		Oportunidad en la suscripción de acuerdos de Gestión	10%	Informe consolidado de suscripción de acuerdos de gestión, para cada semestre	SG - GTH	(Número de acuerdos suscritos oportunamente / Número de acuerdos que deben suscribirse) * 100.
3	Acceso a la información	Oportunidad en la respuesta de peticiones	10%	Informe de gestión trimestral de PQRSD seguimiento.	SG - UCGA	(Número de peticiones atendidas oportunamente / Número de peticiones de información que debieron ser respondidas por la dependencia en el periodo evaluado) * 100.
4		Oportunidad en la respuesta a solicitudes de información de la OCI	10%	Reporte de indicador Oportunidad en la respuesta a solicitudes de información emitidas por la OCI proceso EIN, con corte semestral	OCI	(Número de solicitudes de información atendidas oportunamente / Número de solicitudes de información realizados por la OCI) * 100.
5	Gestión del talento humano	Oportunidad en la Evaluación de desempeño Laboral EDL – Rol Evaluador	10%	Informe consolidado de oportunidad en la evaluación de desempeño laboral – EDL, de manera semestral (cortes enero y julio)	SG - GTH	(Número de EDL realizadas oportunamente/ Número de EDL total asignadas en la Dependencia) * 100.
6		Cumplimiento inducción virtual a gerentes públicos de la Administración Colombiana	5%	Informe consolidado de oportunidad en la realización de la inducción de Gerentes Públicos, semestralmente	SG - GTH	(Número de certificados de gerentes en el periodo / Número de gerentes públicos que desempeñen el cargo por un lapso mínimo de 4 meses en el periodo) * 100.
7	Mejora continua	Cumplimiento planes de mejoramiento externos	10%	Reporte de cumplimiento planes de mejoramiento externos, con corte semestral	OCI	(Número de acciones cumplidas en la vigencia / Número total de acciones formuladas para el periodo) * 100.
8		Cumplimiento Planes de Mejoramiento del	10%	Reporte de indicador Efectividad en el cierre de acciones de mejora derivadas de informes	OCI	(Cantidad de acciones de mejora cerradas con efectividad / Cantidad total de acciones programadas para el periodo evaluado) * 100.

ID	Categoría	Criterio de evaluación	Ponderado	Fuente de información	Responsable fuente	Indicador
		Sistema Institucional de Control Interno		emitidos por la Oficina de Control Interno, proceso EIN, semestralmente		
9		Cumplimiento planes de mejoramiento del SIG	10%	Informe de cumplimiento planes de mejoramiento del SIG, con corte semestral.	OAP	(Cantidad de acciones de mejora cumplidas / Cantidad total de acciones programadas para el periodo evaluado) * 100.

Fuente: elaboración propia

Nota: la Oficina Asesora de Planeación suministrará la Apropriación Presupuestal desagregada por dependencias semestralmente.

8.1 Rangos de desempeño de dependencias

En la siguiente tabla, se indican los porcentajes establecidos para cada uno de los rangos de desempeño de la evaluación.

Tabla 3 Rangos de desempeño de dependencias

Desempeño	Rango
Alto	Mayor o igual a 80%
Medio	Mayor o igual a 60% y menor que 80%
Bajo	Menor que 60%

Fuente: Elaboración propia.

8.2 Prorratio de ponderados cuando haya criterios no aplicables

Cuando se identifique que algún criterio no sea aplicable a la dependencia, por ejemplo, en los siguientes casos:

- La dependencia no cuenta con funcionarios con nombramiento en propiedad, que deban ser evaluados.
- El líder no tiene estatus de gerente público
- No fueron interpuestas peticiones ante la dependencia en particular
- No hubo solicitudes de información por parte de la OCI
- No se cuenta con planes de mejoramiento con compromisos en el periodo evaluado

El porcentaje ponderado del criterio(s) no aplicable será distribuido homogéneamente entre los demás ponderados aplicando regla de tres, inversa, por ejemplo:

Si se presenta el **caso b)** del listado anterior, la dependencia no tendría aplicación de los criterios relacionados con la gerencia pública (2 y 6 de la tabla 1), lo que sumado (10% + 5%) indica que para esta dependencia se debe distribuir un 15% entre los demás criterios aplicables para que entre todos estos sumen nuevamente el 100%.

Si el **criterio 1** (cumplimiento plan de acción) originalmente tiene un ponderado de 25%, entonces por regla de tres, inversa:

Ponderado del **criterio 1** = (ponderado original del **criterio 1** / (100% - suma de ponderados de criterios no aplicables)

Ponderado del **criterio 1** = (25% / 85%) = 29,41%

Es decir que el nuevo ponderado del **criterio 1** para este caso es 29,41%, y así sucesivamente con cada criterio aplicable.

8.3 Calificación de despachos con base en apropiación presupuestal

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, es decir dependencias de segundo nivel.

Con base en la suma realizada, se califican cada uno de los criterios para la dependencia de primer nivel, por promedio ponderado a partir de las calificaciones de las respectivas dependencias de segundo nivel.

La Secretaría General es la única dependencia de primer nivel con asignación presupuestal directa.

9. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS SIN INCLUSIÓN DEL CRITERIO No. 3 (OPORTUNIDAD EN LA RESPUESTA DE PETICIONES)

El análisis de los resultados obtenidos para las dependencias de primer nivel del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, con fundamento en los criterios de evaluación, ponderaciones e indicadores establecidos en la metodología institucional, se han consolidado con la información oficial suministrada por las dependencias responsables de cada fuente de información y la custodiada por la Oficina de Control Interno en ejercicio de sus funciones de seguimiento y evaluación independiente. Los resultados obtenidos permiten identificar fortalezas, oportunidades de mejora y alertas que requieren gestión por parte de la Alta Dirección, previo a la consolidación de la evaluación definitiva correspondiente al corte del 30 de junio de 2026, por consiguiente, el presente informe excluye el criterio 3 "Oportunidad en la respuesta de peticiones", del cálculo de la calificación.

Tabla 4 Evaluación Institucional de gestión por dependencias del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible por apropiación presupuestal

Dependencia		Apropiación presupuestal	Ponderado general por criterio									
			25%	10%	10%	10%	10%	5%	10%	10%	10%	100%
			Estratégico		Acceso a la Información		Gestión del Talento Humano		Mejora Continua			TOTAL
Primer Nivel	Segundo Nivel		1. Cumplimiento Plan de Acción	2. Oportunidad en la suscripción de Acuerdos de Gestión	3. Oportunidad en la respuesta de peticiones	4. Oportunidad en la respuesta a solicitudes de información de la OCI	5. Oportunidad en la Evaluación de desempeño Laboral EDL - Rol Evaluado	6. Cumplimiento inducción virtual a gerentes públicos de la Administración Colombiana	7. Cumplimiento planes de mejoramiento externos	8. Cumplimiento Planes de Mejoramiento del Sistema Institucional de Control Interno	9. Cumplimiento planes de mejoramiento del SIG	Promedio ponderado
Despacho del Ministro	OAI	1,4%	100,0%	N/A	N/A	100,0%	100,0%	N/A	N/A	N/A	100,0%	100,0%
	ONVS	2,2%	100,0%	100,0%	N/A	50,0%	100,0%	0,0%	80,0%	N/A	N/A	82,9%
	OAP	1,9%	100,0%	N/A	N/A	63,0%	100,0%	N/A	80,0%	100,0%	100,0%	92,4%
	OAJ	11,4%	100,0%	N/A	N/A	0,0%	100,0%	N/A	N/A	0,0%	N/A	63,6%
	OTIC	3,6%	100,0%	100,0%	N/A	50,0%	100,0%	100,0%	N/A	0,0%	N/A	78,6%
	OCI	0,3%	100,0%	N/A	N/A	N/A	100,0%	N/A	N/A	N/A	100,0%	100,0%
	GCOM	2,9%	100,0%	N/A	N/A	N/A	100,0%	N/A	N/A	N/A	100,0%	100,0%
Suma contribuciones según apropiación		23,7%	100,0%	100,0%	N/A	N/A	100,0%	61,7%	80,0%	11,0%	100,0%	77,6%
Despacho del Viceministro de Ordenamiento Ambiental del Territorio	SEP	2,6%	100,0%	0,0%	N/A	0,0%	100,0%	0,0%	90,0%	N/A	0,0%	55,0%
	DOAT-SINA	2,1%	100,0%	100,0%	N/A	100,0%	100,0%	100,0%	N/A	N/A	N/A	100,0%
	DCCGR	2,8%	92,1%	100,0%	N/A	0,0%	100,0%	100,0%	N/A	N/A	N/A	80,0%
Suma contribuciones según apropiación		7,6%	97,1%	65,2%	N/A	28,1%	100,0%	65,2%	90,0%	N/A	0,0%	69,8%
Despacho del Viceministro de Políticas y Normalización Ambiental	DBBSE	11,2%	100,0%	0,0%	N/A	0,0%	100,0%	0,0%	90,0%	N/A	N/A	62,9%
	DAASU	3,5%	100,0%	0,0%	N/A	100,0%	100,0%	100,0%	90,0%	N/A	N/A	84,3%
	DGIRH	3,1%	100,0%	100,0%	N/A	0,0%	100,0%	0,0%	90,0%	N/A	N/A	77,1%
	DAMCRA	1,8%	100,0%	0,0%	N/A	100,0%	100,0%	0,0%	90,0%	N/A	N/A	77,1%
Suma contribuciones según apropiación		19,6%	100,0%	15,7%	N/A	27,1%	100,0%	17,7%	90,0%	N/A	N/A	70,2%
Secretaría General	SG	43,6%	100,0%	N/A	N/A	8,0%	100,0%	N/A	N/A	0,0%	88,9%	68,8%
	SAF	5,6%	100%	100%	N/A	50%	100%	100%	90%	N/A	100%	93%

Fuente: Resultados de evaluación. Anexo 1. 2026.

El análisis consolidado de los resultados de la evaluación de gestión por dependencias, considerando la apropiación presupuestal y la ponderación establecida en la Guía G-C-EIN-05 Metodología para la Evaluación de Gestión por Dependencias, evidencia en el componente Estratégico, un desempeño favorable de las dependencias, reflejado en el cumplimiento cercano o igual al 100% del Plan de Acción, lo que evidencia una adecuada orientación hacia el logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de las metas programadas. De igual manera, el criterio correspondiente a la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) alcanzó resultados satisfactorios en la mayoría de las dependencias, evidenciando el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la gestión del talento humano.

Respecto al componente de Acceso a la Información, los resultados muestran oportunidades de mejora significativas. Aunque algunas dependencias registraron cumplimiento total en la suscripción oportuna de los Acuerdos de Gestión, otras presentaron incumplimientos que afectan la adecuada formalización de los compromisos gerenciales.

El indicador asociado al cumplimiento de la inducción virtual para gerentes públicos de la Administración Colombiana presentó niveles de cumplimiento variables, con resultados inferiores al esperado en algunas dependencias, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento al cumplimiento de este requisito, considerando su importancia para la apropiación del modelo de gerencia pública y el fortalecimiento de las competencias directivas.

En el componente de Mejora Continua se identifican los principales retos institucionales, en cuanto a los Planes de Mejoramiento Externos presentan niveles de cumplimiento aceptables, cercanos al 90% en algunas dependencias, el criterio relacionado con el cumplimiento de los Planes de Mejoramiento del Sistema Institucional de Control Interno refleja bajos niveles de ejecución, con resultados de 0% y 11% en algunos casos, lo que evidencia rezagos en la implementación de acciones correctivas derivadas de ejercicios de evaluación y auditoría.

Por dependencias de primer nivel, el Despacho de la Ministra obtuvo el mejor desempeño consolidado (77,6%), sustentado principalmente en el cumplimiento del Plan de Acción, la Evaluación del Desempeño Laboral y los compromisos asociados al Sistema Integrado de Gestión; sin embargo, mantiene oportunidades de mejora relacionadas con la atención oportuna de los requerimientos de la Oficina de Control Interno y la ejecución de los Planes de Mejoramiento del Sistema Institucional de Control Interno. Por su parte, el Despacho del Viceministro de Políticas y Normalización Ambiental alcanzó un resultado consolidado del 70,2%, mientras que el Despacho del Viceministro de Ordenamiento Ambiental del Territorio registró 69,8%, resultados que evidencian la necesidad de fortalecer la gestión en los criterios relacionados con la oportunidad en la suscripción de Acuerdos de Gestión, la atención de solicitudes institucionales y la implementación efectiva de acciones de mejora. En la Secretaría General se observa un comportamiento diferenciado entre sus dependencias, destacándose la Subdirección Administrativa y Financiera con un resultado del 93%, mientras que la Secretaría General obtuvo un 68,8%, principalmente por debilidades en la oportunidad de respuesta a requerimientos de la Oficina de Control Interno y en el cumplimiento de los Planes de Mejoramiento Institucional.

En términos generales, los resultados permiten concluir que el Ministerio mantiene un adecuado desempeño en el cumplimiento de los compromisos estratégicos; sin embargo, persisten debilidades transversales en la oportunidad de respuesta a los requerimientos institucionales, en la formalización de algunos compromisos gerenciales y, especialmente, en la ejecución y cierre efectivo de las acciones de mejoramiento derivadas de las auditorías y demás ejercicios de evaluación. Estas situaciones constituyen oportunidades para fortalecer el ambiente de control, la cultura del autocontrol y la

capacidad institucional para gestionar de manera preventiva los riesgos asociados al incumplimiento de obligaciones administrativas.

Asimismo, resulta pertinente priorizar el cierre efectivo de los planes de mejoramiento, asegurar la atención oportuna de los requerimientos de los órganos de control y fortalecer el uso de indicadores de gestión que permitan identificar desviaciones de manera temprana y adoptar acciones oportunas, contribuyendo así al fortalecimiento del Sistema de Control Interno y al cumplimiento de los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

9.1 Despacho Ministerial

La evaluación del Despacho de la Ministra se realizó mediante el promedio ponderado de los resultados obtenidos por las dependencias adscritas que cuentan con apropiación presupuestal, conforme a lo establecido en la metodología institucional. En este apartado se presentan los resultados obtenidos para cada uno de los criterios evaluados, identificando los aspectos que evidencian un adecuado desempeño y aquellos que requieren fortalecer la gestión para mejorar el cumplimiento de los objetivos institucionales. El análisis considera el comportamiento de los indicadores estratégicos, de acceso a la información, gestión del talento humano y mejora continua, así como el impacto de estos en la calificación consolidada del despacho.

Tabla 5 Evaluación de dependencias por criterio del Despacho de la Ministra

No.	Dependencia Primer Nivel	Dependencia Segundo Nivel	Ponderado general por criterio									
			25%	10%	10%	10%	10%	5%	10%	10%	10%	100%
			Estratégico		Acceso a la Información		Gestión del Talento Humano		Mejora Continua			TOTAL
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	Promedio ponderado
1	Despacho Ministerial	OAI	100,0%	N/A	N/A	100,0%	100,0%	N/A	N/A	N/A	100,0%	100,0%
2		ONVS	100,0%	100,0%	N/A	50,0%	100,0%	0,0%	80,0%	N/A	N/A	82,9%
3		OAP	100,0%	N/A	N/A	63,0%	100,0%	N/A	80,0%	100,0%	100,0%	92,4%
4		OAJ	100,0%	N/A	N/A	0,0%	100,0%	N/A	N/A	0,0%	N/A	63,6%
5		OTIC	100,0%	100,0%	N/A	50,0%	100,0%	100,0%	N/A	0,0%	N/A	78,6%
6		OCI	100,0%	N/A	N/A	N/A	100,0%	N/A	N/A	N/A	100,0%	100,0%
7		GCOM	100,0%	N/A	N/A	N/A	100,0%	N/A	N/A	N/A	100,0%	100,0%
Suma contribución ponderada			100,0%	100,0%	N/A	26,8%	100,0%	61,7%	80,0%	11,0%	100,0%	77,6%

Fuente: Resultados de evaluación. Anexo 1. 2026.

De los resultados consolidados para las dependencias adscritas al Despacho de la Ministra se evidencia un desempeño global del 77,6%, lo que refleja un nivel de cumplimiento aceptable en la gestión de los compromisos evaluados, aunque con oportunidades de mejora relevantes en componentes asociados a la oportunidad y efectividad de la gestión administrativa y de control.

Se destaca como fortaleza el cumplimiento del 100% en los indicadores relacionados con el Plan de Acción y la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), lo que evidencia un adecuado direccionamiento institucional hacia el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las responsabilidades en

la gestión del talento humano. De igual forma, las dependencias que tuvieron medición en el componente de Planes de Mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión (SIG) alcanzaron un cumplimiento del 100%, evidenciando capacidad para implementar las acciones correctivas derivadas de los procesos de mejora.

El indicador de oportunidad en la respuesta a las solicitudes de información formuladas por la Oficina de Control Interno registró un cumplimiento consolidado del 26,8%, resultado que evidencia debilidades en la oportunidad del suministro de información requerida para el desarrollo de las actividades de seguimiento. Asimismo, el componente correspondiente al cumplimiento de los Planes de Mejoramiento del Sistema Institucional de Control Interno presentó un nivel de cumplimiento del 11,0%.

El cumplimiento de la inducción virtual para gerentes públicos de la Administración Colombiana, con un resultado consolidado del 61,7%, y el cumplimiento de los planes de mejoramiento externos, cuyo nivel alcanzó el 80%, requieren acciones orientadas a garantizar el cumplimiento integral de las obligaciones institucionales.

Es preciso fortalecer los mecanismos internos de seguimiento, control y monitoreo sobre los compromisos evaluados, priorizando aquellos criterios con menores niveles de cumplimiento, mediante la definición de responsables, cronogramas y controles preventivos que permitan asegurar la atención oportuna de los requerimientos de la Oficina de Control Interno, el cierre efectivo de los planes de mejoramiento y el fortalecimiento de la cultura de autocontrol.

9.2 Viceministerio de Ordenamiento Ambiental del Territorio – VOAT

Para el Viceministerio de Ordenamiento Ambiental del Territorio – VOAT se analizaron los resultados consolidados de las dependencias que lo conforman, aplicando el promedio ponderado previsto en la metodología para las dependencias de primer nivel. El análisis permite identificar el desempeño del Viceministerio frente a cada criterio de evaluación, resaltando los aspectos con cumplimiento satisfactorio y las oportunidades de mejora que deberán ser objeto de seguimiento durante la vigencia.

Tabla 6 Evaluación de dependencias por criterio del Despacho del Viceministerio de Ordenamiento Ambiental del Territorio – VOAT.

No.	Dependencia Primer Nivel	Dependencia Segundo Nivel	Ponderado general por criterio									
			25%	10%	10%	10%	10%	5%	10%	10%	10%	100%
			Estratégico		Acceso a la Información		Gestión del Talento Humano		Mejora Continua			TOTAL
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	Promedio ponderado
8	VOAT	SEP	100,0%	0,0%	N/A	0,0%	100,0%	0,0%	90,0%	N/A	0,0%	55,0%
9		DOAT SINA	100,0%	100,0%	N/A	100,0%	100,0%	100,0%	N/A	N/A	N/A	100,0%
10		DCCGR	92,1%	100,0%	N/A	0,0%	100,0%	100,0%	N/A	N/A	N/A	80,0%
Suma contribución ponderada			97,1%	65,2%	N/A	28,1%	N/A	65,2%	90,0%	N/A	0,0%	69,8%

Fuente: Resultados de evaluación. Anexo 1. 2026.

Las dependencias adscritas al Despacho del Viceministro de Ordenamiento Ambiental del Territorio (VOAT) evidencian un promedio ponderado consolidado del 69,8%, lo que refleja un nivel de desempeño medio en los criterios evaluados.

En el componente Estratégico, el resultado consolidado del 97,1% evidencia un adecuado nivel de cumplimiento del Plan de Acción, lo que demuestra que las dependencias del Viceministerio orientaron su gestión hacia el logro de los objetivos y metas institucionales. La Dirección de Ordenamiento Ambiental Territorial y Coordinación del SINA (DOAT-SINA) alcanzó un cumplimiento integral del 100%, reflejando una gestión consistente frente a los criterios evaluados. Asimismo, la Dirección de Cambio Climático y Gestión del Riesgo (DCCGR) presentó un desempeño favorable (80,0%), con oportunidades de mejora derivadas de la respuesta oportuna a los requerimientos formulados por la Oficina de Control Interno. Continuando con el eje estratégico se evidenció un resultado consolidado del 65,2% en la suscripción oportuna de los Acuerdos de Gestión.

Se evidenciaron debilidades en el componente de Acceso a la Información, y en la oportunidad de respuesta a las solicitudes de información de la Oficina de Control Interno, criterio que registró un cumplimiento de 28,1%. Este comportamiento refleja deficiencias en la oportunidad del suministro de información requerida para el desarrollo de las actividades de evaluación independiente, lo cual puede afectar la eficiencia de los procesos de seguimiento, limitar la disponibilidad de evidencia suficiente y retrasar la emisión oportuna de los resultados de auditoría.

En materia de Gestión del Talento Humano, se evidenció que el criterio correspondiente a la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) alcanzó un cumplimiento del 100% en las dependencias objeto de medición, asimismo, el indicador relacionado con el cumplimiento de la inducción virtual para gerentes públicos de la Administración Colombiana presentó un resultado consolidado del 65,2%.

En el componente de Mejora Continua, el resultado del 90,0% en el cumplimiento de los Planes de Mejoramiento Externos evidencia una gestión favorable frente a los compromisos adquiridos con organismos de control. Se observa una oportunidad de mejora significativa en el criterio correspondiente al cumplimiento de los Planes de Mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión, el cual registró un resultado consolidado del 0,0%, situación que evidencia la ausencia de avances en la implementación de las acciones objeto de seguimiento durante el periodo evaluado.

De manera particular, la Subdirección de Educación y Participación (SEP) obtuvo un resultado ponderado del 55,0%, siendo la dependencia con el menor nivel de desempeño dentro del Viceministerio. Este resultado obedece principalmente al incumplimiento en la suscripción oportuna de los Acuerdos de Gestión, la atención de solicitudes de información de la Oficina de Control Interno, el cumplimiento de la inducción para gerentes públicos y la ejecución de los Planes de Mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión. Estos aspectos requieren la adopción de acciones de fortalecimiento por parte de la dependencia, orientadas a mejorar la planificación, el seguimiento y el cumplimiento de los compromisos institucionales.

Los resultados del Despacho del Viceministro de Ordenamiento Ambiental del Territorio evidencian una adecuada gestión en el cumplimiento de los objetivos estratégicos; no obstante, persisten debilidades en factores transversales asociados con la oportunidad en la gestión, la atención de requerimientos institucionales y la implementación efectiva de acciones de mejoramiento.

9.3 Viceministerio de Políticas y Normalización Ambiental – VPNA

En el Viceministerio de Políticas y Normalización Ambiental (VPNA) se presentan los resultados consolidados de las dependencias bajo su dirección, evaluando el grado de cumplimiento de los criterios establecidos en la metodología institucional. El análisis se orienta a identificar el

comportamiento de los criterios que inciden en la calificación final, así como los riesgos y oportunidades de fortalecimiento para el mejoramiento continuo de la gestión.

Tabla 7 Evaluación de dependencias por criterio del Despacho del Viceministerio de Políticas y Normalización Ambiental – VPNA.

No.	Dependencia Primer Nivel	Dependencia Segundo Nivel	Ponderado general por criterio									
			25%	10%	10%	10%	10%	5%	10%	10%	10%	100%
			Estratégico		Acceso a la Información		Gestión del Talento Humano		Mejora Continua			TOTAL
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	Promedio ponderado
11	VPNA	DBBSE	100,0%	0,0%	N/A	0,0%	100,0%	0,0%	90,0%	N/A	N/A	62,9%
12		DAASU	100,0%	0,0%	N/A	100,0%	100,0%	100,0%	90,0%	N/A	N/A	84,3%
13		DGIRH	100,0%	100,0%	N/A	0,0%	100,0%	0,0%	90,0%	N/A	N/A	77,1%
14		DAMCRA	100,0%	0,0%	N/A	100,0%	100,0%	0,0%	90,0%	N/A	N/A	77,1%
Suma contribución ponderada			100,0%	15,7%	N/A	27,1%	100,0%	17,7%	90,0%	N/A	N/A	70,2%

Fuente: Resultados de evaluación. Anexo 1. 2026.

En cuanto a los resultados obtenidos por las dependencias adscritas al Despacho del Viceministro de Políticas y Normalización Ambiental (VPNA), se evidencia un promedio ponderado consolidado del 70,2%, lo que refleja un nivel de cumplimiento aceptable de los criterios evaluados durante el período objeto de seguimiento.

El componente Estratégico alcanzó un cumplimiento consolidado del 100% en el criterio correspondiente al Plan de Acción, lo que evidencia una adecuada ejecución de las metas institucionales y una gestión alineada con los objetivos estratégicos definidos para la vigencia. La suscripción oportuna de los Acuerdos de Gestión obtuvo un cumplimiento consolidado de apenas 15,7%, situación que evidencia debilidades en la formalización oportuna de los compromisos gerenciales y limita el adecuado seguimiento al desempeño de los servidores públicos sujetos a este instrumento.

Los resultados más bajos de la evaluación se presentan en el componente de Acceso a la Información. De igual manera, la oportunidad en la respuesta a las solicitudes de información formuladas por la Oficina de Control Interno alcanzó un cumplimiento del 27,1%, por lo tanto, refleja deficiencias en la oportunidad del suministro de información requerida para el desarrollo de las actividades de seguimiento.

En el componente de Gestión del Talento Humano, el criterio correspondiente a la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) registró un cumplimiento consolidado del 100%, lo que demuestra el cumplimiento de las obligaciones asociadas a la evaluación del desempeño. Sin embargo, el criterio relacionado con el cumplimiento de la inducción virtual para gerentes públicos de la Administración Colombiana alcanzó únicamente un 17,7%, evidencia un bajo nivel de cumplimiento de esta obligación institucional y la necesidad de fortalecer las acciones de seguimiento para garantizar la formación de los servidores que ejercen funciones gerenciales, conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

En cuanto al componente de Mejora Continua, las dependencias evaluadas obtuvieron un resultado consolidado del 90,0% en el cumplimiento de los Planes de Mejoramiento Externos, lo que evidencia un adecuado avance en la ejecución de las acciones derivadas de los compromisos adquiridos con los organismos de control.

A nivel de dependencias, se destaca el desempeño de la Dirección de Asuntos Ambientales Sectorial y Urbana (DAASU), que obtuvo el mayor resultado ponderado (84,3%), sustentado en el cumplimiento de la mayoría de los criterios evaluados. Por su parte, la Dirección de Bosques, Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos (DBBSE) registró el menor desempeño (62,9%), debido principalmente al incumplimiento en la suscripción oportuna de los Acuerdos de Gestión, la atención de solicitudes de información de la Oficina de Control Interno y el cumplimiento de la inducción virtual para gerentes públicos. Asimismo, la Dirección de Gestión Integral del Recurso Hídrico (DGIRH) y la Dirección de Asuntos Marinos, Costeros y Recursos Acuáticos (DAMCRA) alcanzaron un resultado del 77,1%, evidenciando oportunidades de mejora, principalmente en los criterios relacionados con la oportunidad de la gestión administrativa.

El Despacho del Viceministro de Políticas y Normalización Ambiental evidencia una gestión sólida en la ejecución de los compromisos y en el cumplimiento de la Evaluación del Desempeño Laboral; sin embargo, persisten debilidades transversales en la oportunidad de formalización de los Acuerdos de Gestión, en la atención de los requerimientos formulados por la Oficina de Control Interno y en el cumplimiento de los procesos de inducción para gerentes públicos.

Desde la perspectiva del mejoramiento continuo, se considera necesario fortalecer los controles preventivos y los mecanismos de seguimiento por parte de los líderes de proceso y de los gerentes públicos, orientando esfuerzos hacia el cumplimiento oportuno de las obligaciones administrativas, la mejora en los tiempos de respuesta y la consolidación de una cultura de autocontrol que contribuya al fortalecimiento del Sistema de Control Interno y a la sostenibilidad de los resultados institucionales.

9.4 Secretaría General

Para la Secretaría General, cuya evaluación se realiza directamente al contar con apropiación presupuestal propia, se analizan los resultados obtenidos en cada uno de los criterios establecidos en la metodología. El análisis identifica el nivel de desempeño alcanzado, las fortalezas evidenciadas y los aspectos susceptibles de mejora, con el propósito de suministrar información objetiva que apoye la toma de decisiones y el fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

Tabla 8 Evaluación de dependencias por criterio de la Secretaría General

No.	Dependencia Primer Nivel	Dependencia Segundo Nivel	Ponderado general por criterio									
			25%	10%	10%	10%	10%	5%	10%	10%	10%	100%
			Estratégico		Acceso a la Información		Gestión del Talento Humano		Mejora Continua			TOTAL
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	Promedio ponderado
15	SG	SG	100,0%	N/A	N/A	8,0%	100,0%	N/A	N/A	0,0%	88,9%	68,8%
16		SAF	100%	100%	N/A	50%	100%	100%	90%	N/A	100%	93%

Fuente: Resultados de evaluación. Anexo 1. 2026.

Los resultados correspondientes a las dependencias adscritas a la Secretaría General evidencian que la Subdirección Administrativa y Financiera (SAF) alcanzó un promedio ponderado del 93%, reflejando un alto nivel de desempeño, la Secretaría General (SG) obtuvo un resultado del 68,8%, situación que evidencia oportunidades de mejora en algunos componentes asociados a la oportunidad de la gestión y al fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

Ambas dependencias, en el componente Estratégico alcanzaron un cumplimiento del 100% en el criterio correspondiente al Plan de Acción, lo que evidencia una adecuada ejecución de las actividades programadas y una gestión alineada con los objetivos institucionales. De igual manera, el criterio relacionado con la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) registró un cumplimiento del 100%, demostrando la observancia de las obligaciones asociadas a la evaluación del desempeño laboral y el adecuado desarrollo de este proceso dentro de la gestión del talento humano.

En cuanto al componente de Acceso a la Información, se identifican oportunidades de fortalecimiento, especialmente en la oportunidad de respuesta a las solicitudes de información formuladas por la Oficina de Control Interno. La Secretaría General obtuvo un cumplimiento del 8,0%, mientras que la Subdirección Administrativa y Financiera alcanzó un 50%, resultados que evidencian la necesidad de optimizar los tiempos de respuesta y fortalecer los mecanismos internos de coordinación para garantizar el suministro oportuno de la información requerida durante el desarrollo de las actividades de evaluación independiente.

En el componente de Gestión del Talento Humano, la Subdirección Administrativa y Financiera alcanzó el 100% en el criterio relacionado con el cumplimiento de la inducción virtual para gerentes públicos de la Administración Colombiana, mientras que este criterio no fue objeto de medición para la Secretaría General durante el periodo evaluado. Este resultado evidencia una adecuada apropiación de los lineamientos establecidos para el fortalecimiento de las competencias gerenciales por parte de la dependencia evaluada.

Respecto al componente de Mejora Continua, se observa que la Subdirección Administrativa y Financiera alcanzó un cumplimiento del 90% en los Planes de Mejoramiento Externos y del 100% en los Planes de Mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión (SIG), lo que refleja una gestión efectiva en la implementación y seguimiento de las acciones correctivas. Por el contrario, la Secretaría General registró un 0% en el criterio correspondiente al cumplimiento de los Planes de Mejoramiento del Sistema Institucional de Control Interno.

Las dependencias de la Secretaría General mantienen un adecuado desempeño en el cumplimiento de los compromisos estratégicos y en la gestión del talento humano; sin embargo, persisten oportunidades de mejora en aspectos relacionados con la oportunidad en la atención de los requerimientos de la Oficina de Control Interno y, particularmente, en la ejecución efectiva de los planes de mejoramiento institucional.

10. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS CON INCLUSIÓN DE TODOS LOS CRITERIOS

10.1 Despacho Ministerial

La evaluación del Despacho de la Ministra se efectuó mediante la aplicación del promedio ponderado de los resultados obtenidos por las dependencias adscritas que cuentan con apropiación presupuestal, de conformidad con los criterios y ponderaciones definidos en la Guía G-C-EIN-05 Metodología para la Evaluación de Gestión por Dependencias. Este procedimiento permitió consolidar una valoración integral del desempeño del Despacho, considerando la contribución relativa de cada dependencia en función de su participación presupuestal.

En este apartado se presentan los resultados obtenidos para cada uno de los criterios objeto de evaluación, con el propósito de identificar las fortalezas que evidencian una adecuada gestión institucional, así como las oportunidades de mejora que requieren la implementación de acciones orientadas a fortalecer el desempeño, la eficacia de los controles y el cumplimiento de los objetivos institucionales, en el marco de los principios de autocontrol, autorregulación y mejora continua que sustentan el Sistema de Control Interno.

Tabla 9 Evaluación de dependencias por criterio del Despacho de la Ministra

No.	Dependencia Primer Nivel	Dependencia Segundo Nivel	Ponderado general por criterio									
			25%	10%	10%	10%	10%	5%	10%	10%	10%	100%
			Estratégico		Acceso a la Información		Gestión del Talento Humano		Mejora Continua			TOTAL
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	Promedio ponderado
1	Despacho Ministerial	OAI	100%	N/A	5%	100%	100%	N/A	N/A	N/A	100%	85,4%
2		ONVS	100%	100%	58%	50%	100%	0%	80%	N/A	N/A	79,8%
3		OAP	100%	N/A	65%	63%	100%	N/A	80%	100%	100%	89,2%
4		OAJ	100%	N/A	27%	0%	100%	N/A	N/A	0%	N/A	58,0%
5		OTIC	100%	100%	80%	50%	100%	100%	N/A	0%	N/A	78,8%
6		OCI	100%	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	100%	100,0%
7		GCOM	100%	N/A	14%	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	100%	84,4%
Suma contribución ponderada			100%	100%	38,0%	26,8%	100%	61,7%	80%	11%	100%	73,7%

Fuente: Resultados de evaluación. Anexo 1. 2026.

Como resultado del seguimiento realizado, el Despacho Ministerial obtuvo un promedio ponderado del 73,7%, ubicándose en un nivel de desempeño medio, de conformidad con los rangos establecidos en la metodología. Este resultado evidencia un adecuado comportamiento en criterios relacionados con el cumplimiento del Plan de Acción y la gestión del talento humano en la mayoría de las dependencias evaluadas; sin embargo, persisten brechas importantes en componentes asociados al acceso a la información y a la mejora continua que impactan la calificación consolidada del Despacho.

Los resultados permiten identificar una alta variabilidad en el desempeño de las dependencias adscritas. Mientras la Oficina de Control Interno alcanzó un cumplimiento del 100%, y la Oficina Asesora de Planeación obtuvo un desempeño alto (89,2%), otras dependencias presentan resultados que requieren especial atención, como la Oficina Asesora Jurídica (58%), la Oficina Nacional de Negocios Verdes y Sostenibles (79,8%) y la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

(78,8%), principalmente en la oportunidad de respuesta a solicitudes de información, la atención de peticiones y el cumplimiento de acciones de mejora.

Desde la perspectiva del Sistema Institucional de Control Interno, los resultados evidencian la necesidad de fortalecer la cultura de autocontrol, el seguimiento permanente a los compromisos institucionales y la gestión oportuna de los planes de mejoramiento. Particularmente, los bajos resultados observados en algunos criterios de acceso a la información y de mejora continua representan riesgos para la oportunidad, eficiencia y efectividad de la gestión institucional, por lo que requieren la definición e implementación de acciones por parte de los líderes de las dependencias.

En ejercicio de su rol de evaluación independiente, la Oficina de Control Interno recomienda a los responsables de las dependencias priorizar el fortalecimiento de los criterios con menor desempeño, establecer mecanismos periódicos de seguimiento a los indicadores de gestión, asegurar la atención oportuna de los requerimientos institucionales y promover el cierre efectivo de las acciones de mejora. Lo anterior permitirá reducir las brechas identificadas, mejorar el desempeño institucional al cierre de la vigencia y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos, en concordancia con los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y mejora continua que orientan el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

10.2 Viceministerio de Ordenamiento Ambiental del Territorio – VOAT

Para el Viceministerio de Ordenamiento Ambiental del Territorio – VOAT se analizaron los resultados consolidados de las dependencias que lo conforman, aplicando el promedio ponderado previsto en la metodología para las dependencias de primer nivel. El análisis permite identificar el desempeño del Viceministerio frente a cada criterio de evaluación, resaltando los aspectos con cumplimiento satisfactorio y las oportunidades de mejora que deberán ser objeto de seguimiento durante la vigencia.

Tabla 10 Evaluación de dependencias por criterio del Despacho del Viceministerio de Ordenamiento Ambiental del Territorio – VOAT.

No.	Dependencia Primer Nivel	Dependencia Segundo Nivel	Ponderado general por criterio									
			25%	10%	10%	10%	10%	5%	10%	10%	10%	100%
			Estratégico		Acceso a la Información		Gestión del Talento Humano		Mejora Continua			TOTAL
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	Promedio ponderado
8	VOAT	SEP	100%	0%	39%	0%	100%	0%	90%	N/A	0%	53,2%
9		DOAT SINA	100%	100%	29%	100%	100%	100%	N/A	N/A	N/A	89,9%
10		DCCGR	92%	100%	38%	0%	100%	100%	N/A	N/A	N/A	74%
Suma contribución ponderada			97,1%	65,2%	35,8%	28,1%	100%	65,2%	90%	N/A	0%	66%

Fuente: Resultados de evaluación. Anexo 1. 2026.

Como resultado del seguimiento realizado, el Viceministerio de Ordenamiento Ambiental del Territorio – VOAT, obtuvo un promedio ponderado del 66%, ubicándose en un nivel de desempeño medio, de

acuerdo con los rangos establecidos en la metodología. Este resultado refleja un cumplimiento satisfactorio en algunos criterios estratégicos y de gestión del talento humano; sin embargo, evidencia oportunidades de mejora significativas en los componentes de acceso a la información y mejora continua, los cuales incidieron en la calificación consolidada del Viceministerio.

La Dirección de Ordenamiento Ambiental Territorial y Sistema Nacional Ambiental – DOAT SINA, alcanzó un desempeño alto (89,9%), destacándose por el cumplimiento de la mayoría de los criterios evaluados. Por su parte, la Dirección de Cambio Climático y Gestión del Riesgo – DCCGR obtuvo un desempeño medio (74%), con oportunidades de fortalecimiento en la oportunidad de respuesta a solicitudes de información de la Oficina de Control Interno y en la atención de peticiones. Finalmente, la Subdirección de Educación y Participación (SEP) registró el menor resultado (53,2%), ubicándose en un nivel de desempeño bajo, debido principalmente a debilidades en la atención oportuna de solicitudes de información, la gestión de peticiones, el cumplimiento de la inducción para gerentes públicos y la implementación de acciones de mejora.

Desde la perspectiva del Sistema Institucional de Control Interno, los resultados evidencian la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento interno y la gestión preventiva sobre los criterios con menor desempeño, especialmente aquellos relacionados con la oportunidad en la respuesta a requerimientos institucionales y el cumplimiento efectivo de las acciones de mejora. Estas situaciones representan riesgos que pueden afectar la eficiencia de la gestión, el cumplimiento de los compromisos institucionales y la generación oportuna de información para la toma de decisiones.

En ejercicio de su rol de evaluación independiente, la Oficina de Control Interno recomienda al Viceministerio fortalecer el seguimiento periódico a los indicadores de gestión, implementar acciones específicas para mejorar la oportunidad en la atención de solicitudes de información y peticiones, y asegurar el cumplimiento de los compromisos asociados a los planes de mejoramiento. Asimismo, se recomienda promover espacios de seguimiento entre las dependencias del Viceministerio que permitan compartir buenas prácticas, tomando como referente los resultados obtenidos por la DOAT-SINA, con el propósito de reducir las brechas identificadas y avanzar hacia un desempeño institucional alto al cierre de la vigencia.

10.3 Viceministerio de Políticas y Normalización Ambiental – VPNA

En el Viceministerio de Políticas y Normalización Ambiental (VPNA) se presentan los resultados consolidados de las dependencias bajo su dirección, evaluando el grado de cumplimiento de los criterios establecidos en la metodología institucional. El análisis se orienta a identificar el comportamiento de los criterios que inciden en la calificación final, así como los riesgos y oportunidades de fortalecimiento para el mejoramiento continuo de la gestión.

Tabla 11 Evaluación de dependencias por criterio del Despacho del Viceministerio de Políticas y Normalización Ambiental – VPNA.

No.	Dependencia Primer Nivel	Dependencia Segundo Nivel	Ponderado general por criterio									
			25%	10%	10%	10%	10%	5%	10%	10%	10%	100%
			Estratégico		Acceso a la Información		Gestión del Talento Humano		Mejora Continua			TOTAL
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	Promedio ponderado
11	VPNA	DBBSE	100%	0%	38%	0%	100%	0%	90%	N/A	N/A	59,8%
12		DAASU	100%	0%	42%	100%	100%	100%	90%	N/A	N/A	79%
13		DGIRH	100%	100%	34%	0%	100%	0%	90%	N/A	N/A	71,8%
14		DAMCRA	100%	0%	43%	100%	100%	0%	90%	N/A	N/A	72,9%
Suma contribución ponderada			100%	15,7%	38,5%	27,1%	100%	17,7%	90%	N/A	N/A	66,3%

Fuente: Resultados de evaluación. Anexo 1. 2026.

Como resultado del seguimiento realizado, el Viceministerio obtuvo un promedio ponderado del 66,3%, ubicándose en un nivel de desempeño medio, conforme a los rangos establecidos en la metodología. Si bien el Viceministerio evidencia un cumplimiento satisfactorio en el criterio estratégico asociado al Plan de Acción, persisten debilidades en los componentes de acceso a la información y gestión del talento humano, las cuales incidieron de manera significativa en la calificación consolidada.

El análisis de las dependencias adscritas refleja diferencias importantes en su desempeño. La Dirección de Asuntos Ambientales, Sectorial y Urbana – DAASU obtuvo el mejor resultado del Viceministerio (79,0%), seguida de la Dirección de Asuntos Marinos, Costeros y Recursos Acuáticos – DAMCRA con 72,9%, y la Dirección de Gestión Integral del Recurso Hídrico – DGIRH con 71,8%, todas clasificadas en nivel de desempeño medio. Por su parte, la Dirección de Bosques, Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos – DBBSE alcanzó un 59,8%, ubicándose en nivel de desempeño bajo, situación que evidencia la necesidad de fortalecer su gestión en aspectos relacionados con la oportunidad en la atención de solicitudes de información, la respuesta a peticiones y el cumplimiento de la inducción para gerentes públicos.

Desde una perspectiva institucional, los resultados muestran que, aunque existe un adecuado nivel de cumplimiento de los compromisos y de los planes de mejoramiento externos, las mayores brechas se concentran en la oportunidad de respuesta a los requerimientos de información y en algunos procesos de gestión del talento humano. Estas situaciones pueden afectar la oportunidad en la toma de decisiones, el cumplimiento de los principios de transparencia y la efectividad de los mecanismos de control establecidos en la entidad.

Se recomienda al Viceministerio fortalecer los mecanismos de seguimiento a los ejes relacionados con el acceso a la información y la gestión del talento humano, implementar acciones preventivas que permitan mejorar la oportunidad en la atención de solicitudes institucionales y promover el intercambio de buenas prácticas entre las dependencias con mejores resultados. Asimismo, se considera prioritario que la DBBSE formule e implemente acciones de mejora orientadas a cerrar las brechas identificadas, con el fin de elevar su desempeño y contribuir al fortalecimiento de la gestión del Viceministerio en su conjunto, favoreciendo el cumplimiento de los objetivos institucionales y la consolidación de una cultura de autocontrol y mejora continua.

10.4 Secretaría General

Para la Secretaría General, cuya evaluación se realiza directamente al contar con apropiación presupuestal propia, se analizan los resultados obtenidos en cada uno de los criterios establecidos en la metodología. El análisis identifica el nivel de desempeño alcanzado, las fortalezas evidenciadas y los aspectos susceptibles de mejora, con el propósito de suministrar información objetiva que apoye la toma de decisiones y el fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

Tabla 12 Evaluación de dependencias por criterio de la Secretaría General

No.	Dependencia Primer Nivel	Dependencia Segundo Nivel	Ponderado general por criterio									
			25%	10%	10%	10%	10%	5%	10%	10%	10%	100%
			Estratégico		Acceso a la Información		Gestión del Talento Humano		Mejora Continua			TOTAL
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	Promedio ponderado
15	SG	SG	100%	N/A	75%	8%	100%	N/A	N/A	0%	89%	69,6%
16		SAF	100%	100%	84%	50%	100%	100%	90%	N/A	100%	91,6%

Fuente: Resultados de evaluación. Anexo 1. 2026.

Como resultado del seguimiento realizado, la Secretaría General evidencia un comportamiento diferenciado entre las dependencias evaluadas. Mientras la Subdirección Administrativa y Financiera – SAF alcanzó un 91,6%, ubicándose en un nivel de desempeño alto, la Secretaría General obtuvo un 69,6%, correspondiente a un nivel de desempeño medio, conforme a los rangos establecidos en la metodología. En términos generales, se observa un adecuado desempeño en el cumplimiento del Plan de Acción y en los criterios relacionados con la gestión del talento humano; no obstante, persisten oportunidades de mejora que afectan la consolidación del desempeño del primer nivel.

El análisis de los resultados evidencia que la SAF presenta un desempeño sólido y consistente en la mayoría de los criterios evaluados, destacándose por el cumplimiento de los compromisos, la oportunidad en la suscripción de acuerdos de gestión, la gestión del talento humano y el cumplimiento de los planes de mejoramiento. En contraste, la Secretaría General registró debilidades principalmente en la oportunidad de respuesta a las solicitudes de información formuladas por la Oficina de Control Interno (8%) y en el cumplimiento de los planes de mejoramiento del Sistema Institucional de Control Interno (0,0%), criterios que incidieron de manera significativa en su resultado consolidado.

Desde la perspectiva del Sistema Institucional de Control Interno, los resultados muestran que, si bien existen fortalezas en la gestión administrativa y en el cumplimiento de los compromisos, es necesario fortalecer los mecanismos de articulación y seguimiento para garantizar la oportunidad en la atención de los requerimientos institucionales y la ejecución efectiva de las acciones de mejora. Estas situaciones representan riesgos para la oportunidad del proceso de evaluación independiente, la mejora continua y la consolidación de información confiable para la toma de decisiones.

Esta oficina recomienda a la Secretaría General implementar acciones orientadas a fortalecer los controles asociados a la gestión y seguimiento de las solicitudes de información dirigidas por la OCI,

así como establecer mecanismos de monitoreo que aseguren la ejecución oportuna y efectiva de las acciones derivadas del Sistema Integrado de Gestión. De igual forma, se recomienda mantener y replicar las buenas prácticas evidenciadas por la Subdirección Administrativa y Financiera, promoviendo su transferencia hacia los grupos de la Secretaría General, con el propósito de reducir las brechas identificadas, elevar el desempeño institucional y fortalecer la cultura de autocontrol, gestión del riesgo y mejora continua.

11. DIFICULTADES EN EL DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN

Durante el proceso de consolidación de la información para el presente informe de la Evaluación Institucional de Gestión por Dependencias, la Oficina de Control Interno identificó dificultades relacionadas con la estandarización de la información suministrada por las dependencias responsables de los diferentes criterios de evaluación. En particular, la información remitida no guardó la estructura solicitada en los requerimientos realizados por la Oficina de Control Interno, lo que dificultó las actividades de compilación, validación y ajuste necesarias para su incorporación en la matriz de evaluación.

Adicionalmente, en varios casos la información no fue presentada conforme a la estructura organizacional definida en la metodología, es decir, diferenciando los resultados por dependencias de primer y segundo nivel. Por el contrario, algunos reportes fueron remitidos de manera agregada o desagregados hasta dependencias de tercer nivel o inferiores, sin mantener la correspondencia requerida para la aplicación de la metodología. De igual forma, la información no se encontraba organizada de acuerdo con la jerarquía institucional de las dependencias, lo que hizo necesario realizar procesos adicionales de depuración, clasificación, homologación y consolidación para asociar correctamente los resultados a cada dependencia objeto de evaluación.

Estas situaciones incrementaron el tiempo requerido para la consolidación y análisis de la información y evidencian la necesidad de fortalecer la estandarización de los reportes institucionales, con el fin de garantizar que la información suministrada para los ejercicios de seguimiento y evaluación sea presentada de forma completa, consistente y alineada con la estructura organizacional y metodológica definida para la Evaluación Institucional de Gestión por Dependencias.

12. CONCLUSIONES

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

12.1 Fortalezas

- El plan de acción fue ejecutado con éxito en las direcciones, oficinas y subdirecciones como lo demuestra el primer criterio de evaluación.

- En la calificación definitiva resultado de la evaluación de la gestión institucional por dependencias de la vigencia 2026, se pudo determinar que algunas dependencias de segundo nivel alcanzaron un nivel de desempeño ALTO.
- El 100 % del total de las evaluaciones de desempeño laboral se realizaron oportunamente.
- Todas las dependencias aplicables al cumplimiento de planes de mejoramiento externos se posicionaron en rango ALTO entre 80.0% y 90.0%.
- En el criterio de cumplimiento de planes de mejoramiento del SIG, se observa un desempeño ALTO, en la mayoría de las dependencias de segundo nivel, con excepción de la SEP (BAJO).

12.2 Debilidades

- En cuanto al cumplimiento de inducción virtual a gerentes públicos sólo el 50% de los gerentes públicos alcanzaron la meta.
- En cuanto al cumplimiento de Planes de Mejoramiento de Control Interno (SICI), es el criterio con el desempeño institucional más crítico.
- El Despacho de la Señora Ministra, los Despachos de los Viceministerios y la Secretaría General presentan un desempeño MEDIO.
- La SEP evidenció un promedio ponderado de 55% presentando un nivel de desempeño bajo, en comparación con las otras dependencias de segundo nivel.
- Persisten debilidades en componentes asociados con la oportunidad en la gestión administrativa, la atención de requerimientos institucionales y la implementación efectiva de acciones de mejoramiento, aspectos que inciden en la madurez del Sistema Institucional de Control Interno.
- Se evidencian bajos niveles de cumplimiento en la oportunidad de respuesta a las solicitudes de información formuladas por la Oficina de Control Interno, situación que limita el desarrollo oportuno de las actividades de evaluación independiente y seguimiento.

13. RECOMENDACIONES

- a) Fortalecer el seguimiento periódico por parte de los directores, subdirectores y jefes de oficina al cumplimiento de los criterios establecidos en la Metodología para la Evaluación Institucional de Gestión por Dependencias, incorporando mecanismos de monitoreo que permitan identificar oportunamente desviaciones y adoptar acciones preventivas antes del cierre de la vigencia.
- b) Mantener los niveles de cumplimiento del Plan de Acción Institucional, asegurando el seguimiento permanente a las metas programadas y la implementación de acciones oportunas cuando se identifiquen riesgos de incumplimiento, con el fin de preservar los resultados satisfactorios obtenidos en este criterio.
- c) Fortalecer los controles de primera y segunda línea de defensa para garantizar que la información requerida por la Oficina de Control Interno sea suministrada de manera oportuna, completa, confiable y con la estructura solicitada, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 151 del Decreto 403 de 2020 y a los lineamientos establecidos en la metodología institucional.
- d) Estandarizar el reporte de la información requerida para la Evaluación Institucional de Gestión

por Dependencias, remitiéndola conforme a la estructura organizacional definida en la metodología, diferenciando claramente las dependencias de primer y segundo nivel, con el fin de facilitar la consolidación, trazabilidad y análisis de los resultados institucionales.

- e) Dar estricto cumplimiento a las acciones formuladas en los planes de mejoramiento derivados de auditorías internas, auditorías de los organismos de control y del Sistema Integrado de Gestión, fortaleciendo el seguimiento a su ejecución y verificando la efectividad de las acciones implementadas para prevenir la recurrencia de las situaciones identificadas.
- f) Garantizar la suscripción, seguimiento y evaluación oportuna de los Acuerdos de Gestión, así como el cumplimiento de la inducción virtual para Gerentes Públicos y la realización de la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) dentro de los plazos establecidos por la normativa vigente, en atención a su impacto en la evaluación institucional de gestión por dependencias.
- g) Promover el intercambio de buenas prácticas entre las dependencias que obtuvieron resultados de desempeño alto y aquellas que presentan oportunidades de mejora, con el propósito de fortalecer la gestión institucional, fomentar el autocontrol y contribuir al mejoramiento continuo del desempeño organizacional.
- h) Consolidar un esquema de seguimiento periódico a los criterios que hacen parte de la Evaluación Institucional de Gestión por Dependencias, de manera que las dependencias conozcan durante la vigencia su nivel de avance, puedan gestionar oportunamente las brechas identificadas y no concentren las acciones correctivas al cierre del periodo evaluado.
- i) Fortalecer los mecanismos de monitoreo y seguimiento por parte de los líderes de proceso y de los gerentes públicos, implementando controles preventivos que permitan garantizar el cumplimiento oportuno de los compromisos evaluados, mejorar la articulación entre las dependencias responsables y consolidar una gestión basada en resultados.

14. ANEXO

Matriz de Excel de la evaluación de la gestión por dependencias para el primer semestre del 2026.
(Matriz_calificacion_I_sem_2026.xlsx).