



MEMORANDO

1200

FECHA: Medellín, 04 de agosto de 2022

PARA:

JUAN DAVID GOMEZ FLOREZ

RECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

RECTORÍA

DE:

JUAN DAVID CALLE TOBON

DIRECTOR OPERATIVO

ASUNTO: Remisión informe definitivo de la auditoría legal seguimiento a los planes de mejoramiento individuales vigencia 2021.

Respetado Doctor,

Con fundamento en Ley 87 de 1993, el decreto 648 de 2017, artículo 2.2.21.4.9, literal k y la Resolución No. 089 del 29 de abril de 2020, por medio de la cual se actualiza “El Manual de Auditoría Interna para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia”, me permito comunicarle que la Dirección de Control Interno de la Institución, realizó la auditoría legal seguimiento a los planes de mejoramiento individuales vigencia 2021.

La auditoría se llevó a cabo de acuerdo al proceso de control interno vigente actualmente para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, es decir, se comunicaron los resultados obtenidos con los responsables de la unidad auditable al interior de la Institución, por tanto, son conocedores de las oportunidades de mejora identificadas.





Finalmente, y en aras de la mejora continua de la Institución, de forma respetuosa, le informo que la Institución dispone de cinco (5) días hábiles para presentar el plan de mejoramiento, en el que se establezcan las acciones a que haya lugar a fin de subsanar las deficiencias evidenciadas.

Atentamente,

JUAN DAVID CALLE TOBON
DIRECTOR OPERATIVO
DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO

Anexos: (23)folios



INFORME DE AUDITORÍA

CONTROL INTERNO



CI-FR-01
VERSIÓN 009
09 DE JUNIO DE 2022



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín



INFORME DEFINITIVO PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL VIGENCIA 2021

DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO

Equipo de trabajo

JUAN DAVID CALLE TOBÓN
Director Operativo de Control Interno

CAROLINA DUARTE VALENCIA
Profesional de Control Interno

Medellín
Agosto 04 de 2022





Contenido

PRESENTACIÓN	6
1. ALCANCE DE LA AUDITORÍA	7
2. RIESGOS ASOCIADOS A LA UNIDAD AUDITABLE	7
3. CRITERIOS DE AUDITORÍA	8
4. OBJETIVOS	8
4.1 OBJETIVO GENERAL	8
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
5. METODOLOGÍA	9
6. LIMITACIONES	10
7. MUESTRA	10
8. RESUMEN.....	10
9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA.....	11
10. CONCLUSIONES.....	17
11. RECOMENDACIONES	18
12. GLOSARIO	18
13. ANEXOS	18
14. BIBLIOGRAFÍA.....	18





Lista de tablas

Tabla 1. Riesgos asociados a la unidad auditable.	7
Tabla 2. Criterios de la auditoría.....	8
Tabla 3. Funcionarios adscritos a carrera administrativa, periodo 1º de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.	11
Tabla 4. Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, periodo 1º de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.	12
Tabla 5 Tabla Atributos para el diseño del control del riesgo.....	16





Lista de ilustraciones

Ilustración 1 Matriz de calor - nivel de severidad	17
--	----





PRESENTACIÓN

La Dirección de Control Interno de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, ha realizado auditoría legal a Planes de Mejoramiento Individual de la vigencia 2021, con fundamento en la Ley 87 de 1993 por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones, la Circular 100-003 de 2010 - Orientaciones para el Manejo de los Planes de Mejoramiento Individual-proferida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Resolución interna No. 089 del 29 de abril de 2020, por medio de la cual se actualiza el Manual de Auditoría Interna para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia y el plan general de auditoría – PGA 2022, aprobado por el Consejo Directivo de la Institución, en sesión ordinaria el 09 de diciembre de 2021.

La actividad de auditoría interna de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad. Ayuda a la Institución a cumplir sus objetivos, aportando un enfoque sistemático y disciplinario para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, controles y gobierno, a través de servicios de aseguramiento y consultoría.

Para el desarrollo de esta auditoría, se aplicaron técnicas como consulta, inspección de información a las evaluaciones de desempeño laboral de los funcionarios públicos adscritos a carrera administrativa, funcionarios de libre nombramiento y remoción y funcionarios en periodo de prueba, que tuvieron como propósito fundamental, verificar el cumplimiento de las disposiciones legales con relación a planes de mejoramiento individual.

Finalmente, a partir de esta auditoría es importante que se establezcan las acciones, los métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, corrección, evaluación y de mejoramiento continuo del proceso o procesos a que haya lugar, con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales inherentes en la materia.





1. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

Para realizar la auditoria de seguimiento y verificación se tomó como referente la información suministrada por el proceso gestión de talento humano con relación a los resultados de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios adscritos a carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y aquellos en periodo de prueba para la vigencia 2021.

Planes de mejoramiento individual suscritos para el periodo evaluado.

Plan de mejoramiento suscrito por la Institución como resultado de la última auditoría realizada por parte de la Dirección de Control Interno a esta unidad auditable.

2. RIESGOS ASOCIADOS A LA UNIDAD AUDITABLE

A continuación, se relacionan los riesgos asociados a esta unidad auditable que fueron evaluados en el marco de la auditoría.

Tabla 1. Riesgos asociados a la unidad auditable.

Riesgo	Descripción	Observación
Incumplimiento	No acatar las disposiciones legales vigentes en materia de Planes de Mejoramiento Individual de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.	No se materializó para el periodo evaluado.
Inexactitud en la información	Información incompleta, que no corresponda al periodo evaluado y por ende puede convertirse en información imprecisa e inoportuna, al no aportar su valor en el periodo correspondiente y que podría derivar en desacierto en la toma de decisiones y hasta en sobrecostos con perjuicios para la Institución.	No se materializó para el periodo evaluado.
Riesgo de imagen o reputacional	Posibilidad de ocurrencia de un evento que afecte la imagen, buen nombre o reputación de una organización ante sus clientes y partes interesadas. ¹	No se materializó para el periodo evaluado.
Riesgo de fraude	"Cualquier acto ilegal caracterizado por engaño, ocultamiento o violación de confianza" ²	No se materializó para el periodo evaluado.

Fuente: Mapa de riesgos de gestión, Mapa de riesgos de Corrupción, Manual gestión de riesgos (anexo 1 tipo de riesgos), Dirección de Control Interno, Instituto de Auditores Internos de Colombia.

Elaboró: Profesional de Control Interno.

¹ Ídem al anterior

² <https://www.iiacolombia.com/lanotadeldia6b.php>





3. CRITERIOS DE AUDITORÍA

“Se entiende por criterios de auditoría, el conjunto de políticas, prácticas, procedimientos o requisitos frente a los cuales el auditor, en ejecución de su trabajo, compara las evidencias obtenidas.”³

Tabla 2. Criterios de la auditoría

Criterio	Descripción
Ley 87 de 1993	Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones. ⁴
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. ⁵
Decreto 1083 de 2015 – Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015. ⁶
Circular 100-003 de 2010	Orientaciones para el manejo de los Planes de Mejoramiento Individual
Acuerdo 20181000006176 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba. ⁷
Anexo Técnico del Acuerdo 20181000006176 de 2018	Anexo técnico del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba
Resolución 090 del 29 de abril de 2020	Por Medio de la cual se establece la conformación de las líneas de defensa al interior de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, y se asignan responsabilidades a las mismas, de acuerdo con el Modelo Estándar de Control Interno - MECI

Elaboró: Profesional Control Interno

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar seguimiento a los Planes de Mejoramiento Individual suscritos por los funcionarios de la Institución durante la vigencia 2021, con el propósito de determinar si estos planes están asociados al cumplimiento de los objetivos de desempeño y de conformidad con los lineamientos establecidos por la Institución, a fin de lograr la eficiencia y la eficacia del servicio público.

³ <https://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/6225-alcance-o-criterio-de-auditoria#:~:text=De%20otra%20parte%2C%20se%20entiende,trabajo%2C%20compara%20las%20evidencias%20obtenidas.>

⁴ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=300>

⁵ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

⁶ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>

⁷ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90685>





4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la existencia de planes de mejoramiento individual como resultado de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios adscritos a carrera administrativa durante la vigencia 2021.
- Evaluar la existencia y aplicación de controles dispuestos por la Institución para realizar seguimiento a los Planes de Mejoramiento Individual suscritos como resultado de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios adscritos a carrera administrativa durante la vigencia 2021.
- Verificar la efectividad de los controles dispuestos por la Institución para realizar seguimiento a los Planes de Mejoramiento Individual suscritos como resultado de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios adscritos a carrera administrativa, durante la vigencia 2021.

5. METODOLOGÍA

A continuación, se describe la metodología empleada durante la auditoría y las pruebas de auditoría aplicadas:

- Se verificó las disposiciones legales vigentes inherentes a los planes de mejoramiento individuales.
- Se analizó información suministrada por el proceso gestión de talento humano, acerca de las evaluaciones de desempeño que se debieron realizar a los servidores adscritos a carrera administrativa para la vigencia 2021, a fin de determinar la obligatoriedad o no de suscribir planes de mejoramiento individual.
- Se evaluó riesgos que se seleccionaron en el análisis de riesgos para la unidad auditable y que puedan afectar el cumplimiento a las disposiciones legales.
- Se informó resultados obtenidos a los auditados y se documentó informe de auditoría.





6. LIMITACIONES

No aplica para la auditoría realizada.

7. MUESTRA

No aplica para la auditoría realizada.

8. RESUMEN

La auditoría legal seguimiento a los planes de mejoramiento individual suscritos por los funcionarios de la Institución durante la vigencia 2021, se fundamentó en verificar la existencia de planes de mejoramiento individual como resultado de las evaluaciones de desempeño por medio de técnicas de auditoría, tales como consulta, inspección, labores con las cuales se buscaba evidenciar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Circular 100-003 de 2010 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En la ejecución de esta auditoría se pudo establecer cumplimiento a las disposiciones legales respecto a la unidad auditable, no se generan planes de mejoramiento individuales para el periodo evaluado.

Así mismo, se evaluaron los puntos de control establecidos para los riesgos de gestión lo cual permitió determinar:

- ✓ El control es de carácter detectivo.
- ✓ Se ejecuta de forma manual por parte de la dependencia de la Institución.
- ✓ Está documentado.
- ✓ Su frecuencia es continua.
- ✓ Evidencia de su ejecución.
- ✓ La probabilidad de ocurrencia es baja y el impacto moderado, lo ubica en la matriz de calor de severidad moderado.

De conformidad con lo anterior, no se materializó ninguno de los riesgos asociados a la unidad auditable.





9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

A continuación, se relacionan los funcionarios de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia adscritos a carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, con su respectivo resultado en la evaluación de desempeño realizada para el período comprendido entre el 1º de febrero de 2021 y 31 de enero de 2022.

Tabla 3. Funcionarios adscritos a carrera administrativa, periodo 1º de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.

Evaluado	Valor Cualitativo	Valor Total Def.
RICARDO ABEL MACIAS MESA	SOBRESALIENTE	92.82
JEANNETTE RODRIGUEZ GOMEZ	SOBRESALIENTE	94.88
LUZ MARY RAMIREZ MONTOYA	SATISFACTORIO	83.1
LILIANA MARIA AMAYA GUTIEREZ	SOBRESALIENTE	91.05
MONICA MARIA MANCO PARRA	SOBRESALIENTE	98
CLAUDIA EDID ARREDONDO HERNANDEZ	SOBRESALIENTE	97.38
NORELA OROZCO CARDENAS	SOBRESALIENTE	90
MONICA BIBIANA FIGUEROA GOMEZ	SOBRESALIENTE	93.38
JUAN ESTEBAN VELEZ PEREZ	SOBRESALIENTE	96.15
HENRY GARCIA TORO	SOBRESALIENTE	95.73
JUAN DIEGO VILLA CARVAJAL	SATISFACTORIO	84.68
LUIS MIGUEL VALLEJO AGUDELO	SOBRESALIENTE	96.62

Fuente: Reportes de la Comisión Nacional de la Servicio Civil suministrados por Líder del Proceso Gestión de Talento Humano.

Elaboró: Profesional de Control Interno





Tabla 4. Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, periodo 1º de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.

Evaluado	Valor Cualitativo	Valor Total Def.
SANDRA PATRICIA GIRALDO BUSTOS	SOBRESALIENTE	95.15
BEATRIZ ELENA MILLAN MURILLO	SOBRESALIENTE	93.81

Fuente: Reportes de la Comisión Nacional de la Servicio Civil suministrados por Líder del Proceso Gestión de Talento Humano.

Elaboró: Profesional de Control Interno

Para las funcionarias Sandra Patricia Giraldo Bustos y Beatriz Elena Millán Murillo se evalúan en la aplicación EDL, pero el sistema para los de libre nombramiento y remoción no arroja el consolidado definitivo, por lo anterior, desde gestión de talento humano se consultó a la CNSC, y la entidad respondió que estaba en proceso de organizar la aplicación, sugiriendo entonces que se hiciera un acta calculando la calificación definitiva.

Soportes	
No. 1	Acta Calificación definitiva evaluación de desempeño Sandra Patricia Bustos.
No. 2	Acta Calificación definitiva evaluación de desempeño Beatriz Elena Millán Murillo

De acuerdo con lo anterior, dando cumplimiento a la normatividad respecto de la unidad auditable, no se generan planes de mejoramiento individuales para el periodo evaluado.





9.1 HALLAZGOS

9.1.1. Cumplimiento a las disposiciones legales

Se evidenció el cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 909 de 2004:

“El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral se aplicará a los empleados públicos de carrera y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades públicas”⁸

En el Acuerdo no. CNSC - 20181000006176 de 2018:

“Si durante el período de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual basados en el seguimiento a los avances de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados.”⁹

En la Circular 100-003 de 2010:

“El Plan de Mejoramiento Individual es un elemento de Modelo Estándar de Control Interno, el cual se debe de realizar en forma concertada entre el responsable de la Dependencia y el servidor. Para los empleados de carrera administrativa se tendrá en cuenta la evaluación de desempeño.”¹⁰

9.1.2. Seguimiento a acciones propuestas en plan de mejoramiento vigencia 2021

Considerando lo que determina el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 4, de marzo de 2021, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, que forma parte integral del Decreto 1499 de 2017:

⁸ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

⁹ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90685>

¹⁰ https://www.funcionpublica.gov.co/noticias/-/asset_publisher/mQXU1au9B4LL/content/circular-externa-no-100-003-metodologia-plan-de-mejoramiento-individual





“La evaluación continua o autoevaluación lleva a cabo el monitoreo a la operación de la entidad a través de la medición de los resultados generados en cada proceso, procedimiento, proyecto, plan y/o programa, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento, entre otros. (...)”¹¹

En el seguimiento realizado al plan de mejoramiento formulado por la Institución como resultado de la auditoría de seguimiento de planes de mejoramiento individuales correspondiente a la vigencia 2020, que contiene cuatro (4) hallazgos y seis (6) acciones propuestas, se observó lo siguiente:

- Cinco (5) acciones cerradas, con soportes pertinentes.
- Una (1) acción con fecha de obtención de resultados el 30 de diciembre del 2022, acciones dentro de la fecha de obtención de resultados.

Se concluye que de las seis (6) acciones formuladas cinco (5) se encuentra cerradas y una (1) acción en estado abierto. Ver **anexo No. 3** de este informe.

Se evidenció así, cumplimiento con las responsabilidades asignadas a la segunda línea de defensa, contenidas en la Resolución interna No. 090 de 2020, que precisa:

“Asesoría a la 1° línea de defensa en temas claves para el sistema de control interno: (...) ii) planes de mejoramiento (...)”¹²

Lo antes expuesto, permite determinar que con estas actuaciones la Institución le dio cumplimiento a la normativa vigente, y con ello, evitó o minimizó la posibilidad de que se materializaran riesgos que pudiesen haber afectado los objetivos de la Institución.

Soportes	
No. 3	Evidencias aportadas por la Institución, como resultado del seguimiento efectuado al plan de mejoramiento suscrito como resultado de la auditoría realizada a esta unidad auditable durante la vigencia 2021.

¹¹

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/38054865/Manual+Operativo+del+Modelo+Integrado+de+Planeaci%C3%B3n+y+Gesti%C3%B3n+MI+PG+-+Versi%C3%B3n+4+-+Marzo+2021.pdf/89cdee1e-2670-829b-d9d1-f1999abd1789?t=1620912368879>

¹²

<https://www.colmayor.edu.co/institucional/control-interno/conformacion-lineas-de-defensa-al-interior-de-la-institucion-universitaria-colegio-mayor-de-antioquia/>





9.1.3. Seguimiento Evaluación de los puntos de control

El Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, actualizó la guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 5, de diciembre de 2020, la cual incluye cambios en el numeral “3.2.2.3 *análisis y evaluación de controles – atributos*”.

La guía establece la estructura para la descripción del control en pro de entender su tipología y atributos para su valoración, así:

“Responsable de ejecutar el control: *identifica el cargo del servidor que ejecuta el control, en caso de que sean controles automáticos se identificará el sistema que realiza la actividad*”¹³.

“Acción: *se determina mediante verbos que indican la acción que deben realizar como parte del control.*”¹⁴

“Complemento: *corresponde a los detalles que permiten identificar claramente el objeto del control.*”¹⁵

En el desarrollo de la auditoría se evaluaron los controles dispuestos por la Institución para evitar la materialización de riesgos que puedan afectar la gestión oportuna y efectiva al proceso de verificación del cumplimiento de las disposiciones legales en materia de planes de mejoramiento individuales, o para minimizar el impacto de un evento adverso en caso de que este no se pueda evitar.

Se llevó a cabo la evaluación del control establecido por la Institución para la unidad auditable y se identificó como punto de control en la caracterización del proceso “gestión de talento humano”, código TH-CA-001, versión 07 del 28 de septiembre de 2020.

¹³ https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34316499

¹⁴ Ídem del anterior.

¹⁵ Ídem del anterior.





Control 1: El Jefe de Talento Humano valida que la evaluación realizada cumpla con los requisitos definidos para las evaluaciones de desempeño en la normatividad asociada. (Matriz de riesgos de gestión 2021)

Tabla 5 Tabla Atributos para el diseño del control del riesgo

Control		Características			Peso
Control con referencia No 76: El Jefe de Talento Humano valida que la evaluación realizada cumpla con los requisitos definidos para las evaluaciones de desempeño en la normatividad asociada.	Atributos de Eficiencia	Tipo	Preventivo		0%
			Detectivo	X	15%
			Correctivo		0%
		Implementación	Automático		0%
			Manual	X	15%
	*Atributos de Formalización	Documentación	Documentado	X	si
			Sin Documentar		—
		Frecuencia	Continua	X	si
			Aleatoria		—
		Evidencia	Con Registro	X	si
			Sin Registro		—
Total. valoración del control					30%

Fuente: Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Versión 5 - diciembre de 2020

Elaboró: profesional de control interno

La evaluación realizada al punto de control permitió determinar:

- El control es de carácter Detectivo, es decir, el “*Detecta que algo ocurre y devuelve el proceso a los controles preventivos. Se pueden generar reprocesos.*”.¹⁶
- Se ejecuta de forma manual por parte de la dependencia de la Institución: “*es decir que los controles son ejecutados por personas*”.¹⁷
- Está documentado: “*el control está documentado en el proceso, ya sea en manuales, procedimientos, flujogramas o cualquier otro documento propio del proceso*”.¹⁸
- Su frecuencia es continua: “*el control se aplica siempre que se realiza la actividad que conlleva el riesgo*”.¹⁹

¹⁶ https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2lJUBdeu/view_file/34316499

¹⁷ Ídem al anterior

¹⁸ Ídem al anterior

¹⁹ Ídem al anterior

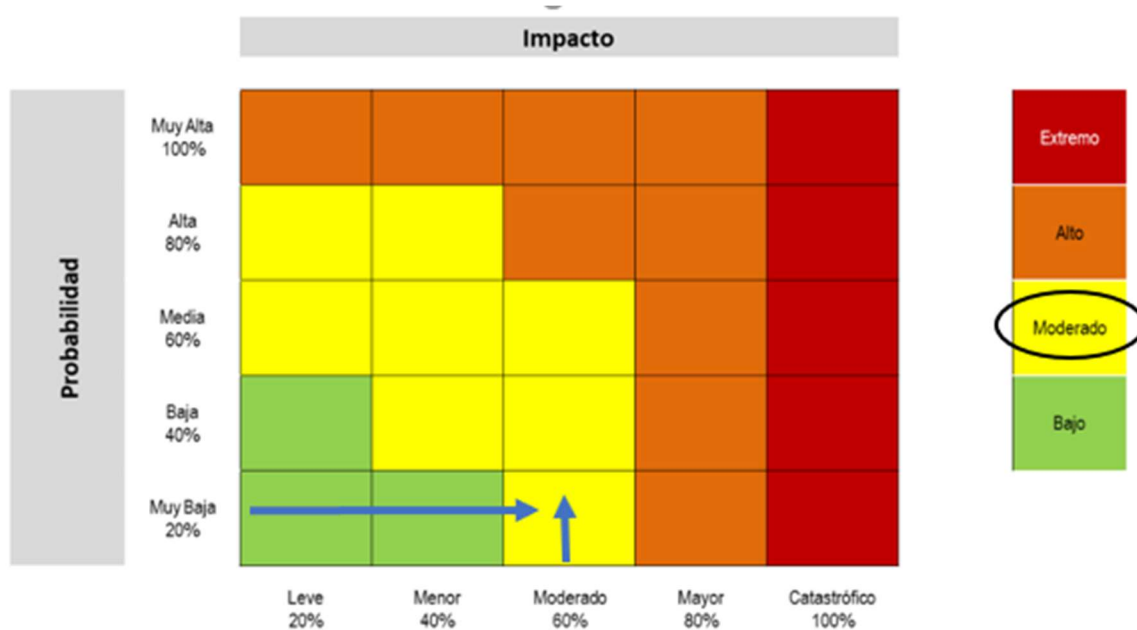


- Evidencia de su ejecución: en este punto se puede identificar la siguiente característica:

*“Con registro: El control deja un registro que permite evidenciar la ejecución del control”.*²⁰

La probabilidad de ocurrencia es muy baja y el impacto moderado, lo ubica en la matriz de calor de severidad moderado, como se detalla en la ilustración que se referencia a continuación.

Ilustración 1 Matriz de calor - nivel de severidad



Fuente: Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Versión 5 - diciembre de 2020.
Elaboró: Profesional Control Interno

10. CONCLUSIONES

Se determinó que la Institución dio cumplimiento a la normatividad que se encuentra vigente y que regula lo inherente a la formulación de planes de mejoramiento individual.

²⁰ Ídem al anterior



11. RECOMENDACIONES

Se recomienda actualizar el procedimiento Código: TH-PR-007 “Evaluación del desempeño administrativo” versión 02 Fecha: 06-10-2014 ya que su normativa no se encuentra actualizada, debido a que el Acuerdo 137 de 2010 fue derogado por el Art. 57 del Acuerdo 565 de 2016, y este a su vez fue derogado por el Art. 23 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Así mismo, se recomienda anexar al procedimiento la sección de la realización de planes de mejoramientos individuales según su calificación.

12. GLOSARIO

No aplica para la auditoría realizada.

13. ANEXOS

No aplica para la auditoría realizada.

14. BIBLIOGRAFÍA

- Ley 87 (1993). Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.
- Ley 909. (2004). Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Decreto 1499. (2017). Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Circular 100-003 (2010). Plan de Mejoramiento individual. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.





- Acuerdo 20181000006176 (2018). 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.
- Anexo técnico del Sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados público de carrera administrativa y en periodo de prueba.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, Versión 4 de marzo de 2021.
- Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020.
- Resolución 090. (2020). Por medio de la cual se establece la conformación de las líneas de defensa al interior de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, y se asignan responsabilidades a las mismas, de acuerdo con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Procedimiento interno TH-PR-007 Evaluación del desempeño administrativo, versión 2 del 6 de octubre de 2014. Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

Elaboró: **Carolina Duarte Valencia**
Profesional de Control Interno
Julio 28 de 2022

Revisó y Aprobó: **Juan David Calle Tobón**
Director Operativo de Control Interno
Agosto 02 de 2022



SOPORTE No.1

Acta Calificación definitiva evaluación de desempeño
Sandra Patricia Bustos.



ACTA CALIFICACION DEFINITIVA EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

FECHA: Medellín, febrero 9 de 2022

HORA: De las 4:10 a las 4:20

LUGAR: Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

ASISTENTES:

NOMBRE	CARGO
JORGE WILLIAM ARREDONDO ARANGO	Vicerrector Administrativo y Financiero
SANDRA PATRICIA GIRALDO BUSTOS	Tesorera

ORDEN DEL DIA: Dado que el sistema EDL no calcula la calificación definitiva de la evaluación de desempeño para el personal de Libre Nombramiento y Remoción, se debe realizar acta con el cálculo.

DESARROLLO:

ACTA CALIFICACION DEFINITIVA PERSONAL DEL LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

EVALUADO:	SANDRA PATRICIA GIRALDO BUSTOS		
IDENTIFICACION:	26.424.937		
EVALUADOR:	JORGE WILLIAM ARREDONDO ARANGO		
FECHA EVALUACION:	9/02/2022		
PERIODO		1/02/2021	31/01/2022

RESULTADO CONSOLIDADO			
EVALUACIONES	CALIFICACION	PESO	TOTAL
Evaluación primer 1er semestre	96	50%	48
Evaluación segundo 2° semestre	94.3	50%	47.15
CALIFICACION DEFINITIVA			95.15
NIVEL		SOBRESALIENTE	

JORGE WILLIAM ARREDONDO ARANGO
Vicerrector Administrativo y Financiero

SANDRA PATRICIA GIRALDO BUSTOS
Tesorera



SOPORTE No.2

Acta Calificación definitiva evaluación de desempeño
Beatriz Elena Millán Murillo.



ACTA CALIFICACION DEFINITIVA EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

FECHA: Medellín, febrero 9 de 2022

HORA: De las 4:00 a las 4:10

LUGAR: Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

ASISTENTES:

NOMBRE	CARGO
JORGE WILLIAM ARREDONDO ARANGO	Vicerrector Administrativo y Financiero
BEATRIZ ELENA MILLAN MURILLO	Almacenista General

ORDEN DEL DIA: Dado que el sistema EDL no calcula la calificación definitiva de la evaluación de desempeño para el personal de Libre Nombramiento y Remoción, se debe realizar acta con el cálculo.

DESARROLLO:

ACTA CALIFICACION DEFINITIVA PERSONAL DEL LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

EVALUADO:	BEATRIZ ELENA MILLAN MURILLO		
IDENTIFICACION:	43578829		
EVALUADOR:	JORGE WILLIAM ARREDONDO ARANGO		
FECHA EVALUACION:	9/02/2022		
PERIODO	1/02/2021	31/01/2022	

RESULTADO CONSOLIDADO			
EVALUACIONES	CALIFICACION	PESO	TOTAL
Evaluación primer 1er semestre	94.88	50%	47.44
Evaluación segundo 2° semestre	92.75	50%	46.37
CALIFICACION DEFINITIVA			93.81
NIVEL		SOBRESALIENTE	

JORGE WILLIAM ARREDONDO ARANGO
Vicerrector Administrativo y Financiero

BEATRIZ MILLAN MURILLO
Almacenista

