



MEMORANDO
1400

FECHA: Medellín, 09 de abril de 2025

PARA:
JUAN DAVID GOMEZ FLOREZ
**RECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
RECTORÍA**

DE:
JUAN DAVID CALLE TOBON
JEFE DE OFICINA

ASUNTO: Remisión de Informe Definitivo – Auditoría Legal al Seguimiento de Planes de Mejoramiento Individuales, Vigencia 2024

Con fundamento en Ley 87 de 1993, a Ley 909 de 2004, el Acuerdo No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil 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 y el plan general de auditoría aprobado por el Consejo Directivo de la Institución en acta No 14 en sesión ordinaria del 13 de diciembre de 2024, me permito hacer entrega del informe definitivo correspondiente a la auditoría de ley que se practicó por parte de la Oficina de Evaluación y Control de la Institución al seguimiento a los Planes de Mejoramiento Individual, vigencia 2024.

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, se informa que para la presente auditoría no se hace necesario presentar plan de mejoramiento, ya que no se evidenciaron deficiencias para subsanar.

Atentamente,

JUAN DAVID CALLE TOBON
JEFE DE OFICINA
OFICINA DE EVALUACIÓN Y CONTROL

Anexos: (20)folios



INFORME DE AUDITORÍA

CONTROL INTERNO



WWW.COLMAYOR.EDU.CO

CÓDIGO: CI-FR-001
VERSIÓN: 010
FECHA: 06/09/2022

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

**INFORME DEFINITIVO
AUDITORÍA LEGAL PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL VIGENCIA 2024
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA**

Equipo de trabajo

Juan David Calle Tobón
Jefe de la Oficina de Evaluación y Control

Carolina Duarte Valencia
Profesional de la Oficina de Evaluación y Control

OFICINA DE EVALUACIÓN Y CONTROL

Abril 09 de 2025

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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	9
7 MUESTRA.....	10
8 RESUMEN.....	10
9 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA.....	11
10. CONCLUSIONES.....	19
11. RECOMENDACIONES.....	19
12. GLOSARIO.....	19
13. ANEXOS	19
14. BIBLIOGRAFÍA	19

Lista de tablas

Tabla 1. Riesgos asociados a la unidad auditable.....	7
Tabla 2. Criterios de la auditoría.....	8
Tabla 3. Verificación de las evaluaciones de desempeño periodo 1º de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025	12
Tabla 4 Escala De Calificación.	14
Tabla 5. Funcionarios adscritos a carrera administrativa, periodo 1º de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.	14
Tabla 6. Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, periodo 1º de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.	15
Tabla 7 Tabla Atributos para el diseño del control del riesgo.....	17

Lista de ilustraciones

Ilustración 1 Matriz de calor - nivel de severidad	18
---	-----------

PRESENTACIÓN

Con fundamento en Ley 87 de 1993, el Acuerdo No. 20181000006176 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y en la Resolución No. 089 del 29 de abril del 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 aprobado por el Consejo Directivo de la Institución en acta No 14 de la sesión ordinaria del 13 de diciembre de 2024, la Oficina de Evaluación y Control realizó auditoría legal “Seguimiento a los planes de mejoramiento individuales de la vigencia 2024”.

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 auditoría de seguimiento y verificación se tomó como referente la información suministrada por el proceso gestión de talento humano.

- 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 2024.
- Planes de mejoramiento individual suscritos para el periodo evaluado.

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 Oficina de Evaluación y Control

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
Acuerdo 2018100006176 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Público de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba. ⁷
Anexo Técnico del Acuerdo 2018100006176 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 Oficina de Evaluación y Control

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar seguimiento a los Planes de Mejoramiento Individual suscritos por los funcionarios de la Institución durante la vigencia 2024, con el propósito de determinar si estos planes si están asociados al cumplimiento de los objetivos de desempeño y de acuerdo a 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

- Describir las fases del proceso de evaluación del desempeño laboral, desde la concertación de compromisos hasta la calificación definitiva.
- Determinar la existencia de planes de mejoramiento individual, como resultado de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios adscritos a carrera administrativa.
- 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.

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 de Gestión de Talento Humano, acerca de las evaluaciones de desempeño que se debieron realizar a los servidores adscritos a carrera administrativa para la vigencia 2024, 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 el informe de auditoría.

6 LIMITACIONES

No aplica para la auditoría realizada.

7 MUESTRA

No aplica para la auditoría realizada.

8 RESUMEN

El proceso de Evaluación del Desempeño 2024-2025 se desarrolló conforme a la normativa vigente, asegurando el cumplimiento de los compromisos laborales y la mejora continua del talento humano.

1. Concertación de Compromisos:

Se establecieron y comunicaron las evaluaciones parciales correspondientes a los dos semestres del periodo 2024-2025.

2. Seguimiento a la Realización de Evaluaciones:

Se implementó un seguimiento continuo en el aplicativo EDL, verificando el cumplimiento de las evaluaciones. Se generaron reportes para identificar funcionarios pendientes de evaluación y se enviaron notificaciones a los evaluadores para garantizar la ejecución oportuna del proceso.

3. Evaluaciones de Desempeño:

Se supervisó la ejecución de las evaluaciones dentro de los plazos establecidos, los datos consolidados fueron registrados en el aplicativo EDL, asegurando la trazabilidad del proceso.

4. Consolidación de Evaluaciones:

Los resultados de la evaluación fueron registrados para funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, aplicando la escala de calificación establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

5. Planes de Mejoramiento

No se presentaron planes de mejoramiento para el periodo evaluado.

En la ejecución de esta auditoría se evidenció el cumplimiento a las disposiciones legales y no se materializó ninguno de los riesgos asociados a la unidad auditable.

9 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, tanto para el período anual como para el período de prueba, se llevó a cabo en las siguientes fases:



Elaboró: Profesional Oficina de Evaluación y Control

1. Concertación de compromisos

Desde el área de Gestión del Talento Humano, se enviaron correos a los evaluadores solicitando:

Evaluación parcial del primer semestre:

- ✓ La evaluación del primer semestre corresponde al periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2024 al 31 de julio de 2024.
- ✓ La calificación de los compromisos funcionales es de 1 a 100 (en números enteros) con un peso del 85%.
- ✓ La evaluación de las competencias comportamentales se deberá realizar con base en aspectos cualitativos, con un peso del 15%.
- ✓ Tenga en cuenta los siguientes niveles de desarrollo de las competencias comportamentales para el establecimiento de planes de mejoramiento si es el caso.

Evaluación parcial del segundo semestre:

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- ✓ La evaluación del segundo semestre corresponde al periodo comprendido entre el 1° de agosto de 2024 al 31 de enero de 2025. (2024-2025)
- ✓ La escala de calificación de los compromisos funcionales es de 1 a 100.
- ✓ Una vez realizada y revisada la evaluación del segundo semestre, generar la calificación definitiva.
- ✓ En la fecha de notificación registrar la fecha en que se hace la evaluación.

Evidencia: Correo de solicitud enviado en febrero de 2024.

2. Seguimiento a la realización de evaluaciones

Desde el área de Gestión del Talento Humano, se realizó un seguimiento periódico en el aplicativo EDL para verificar las evaluaciones realizadas.

Se generan reportes identificando a los empleados pendientes de evaluación; En los casos de incumplimiento, se enviaron correo recordatorio a los evaluadores.

Evidencia: Seguimiento de evaluaciones y correos.

3. Evaluaciones de desempeño

Se realiza seguimiento en el aplicativo EDL para verificar el cumplimiento de las evaluaciones parciales dentro de los términos:

- Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de 2024.
- Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de agosto del 2024 y el treinta y uno (31) de enero del 2025.

Tabla 3. Verificación de las evaluaciones de desempeño periodo 1° de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025

PERIODO	EVALUADO	FECHA INICIAL	FECHA FINAL
2024 - 2025	BEATRIZ ELENA MILLAN MURILLO	01/02/2024	31/07/2024
2024 - 2025		01/08/2024	31/01/2025
2024 - 2025	CAROLINA MARIA LONDOÑO BOHORQUEZ	01/02/2024	31/07/2024

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

PERIODO	EVALUADO	FECHA INICIAL	FECHA FINAL
2024 - 2025		01/08/2024	31/01/2025
2024 - 2025	CLAUDIA EDID ARREDONDO HERNANDEZ	01/02/2024	31/07/2024
2024 - 2025		01/08/2024	31/01/2025
2024 - 2025	DANILO ANTONIO PARRA CASAS	01/02/2024	31/07/2024
2024 - 2025		01/08/2024	31/01/2025
2024 - 2025	HENRY GARCIA TORO	01/02/2024	31/07/2024
2024 - 2025		01/08/2024	31/01/2025
2024 - 2025	JEANNETTE RODRIGUEZ GOMEZ	01/02/2024	31/07/2024
2024 - 2025		01/08/2024	31/01/2025
2024 - 2025	JUAN DIEGO VILLA CARVAJAL	01/02/2024	31/07/2024
2024 - 2025		01/08/2024	31/01/2025
2024 - 2025	LILIANA MARIA AMAYA GUTIEREZ	01/02/2024	31/07/2024
2024 - 2025		01/08/2024	31/01/2025
2024 - 2025	LUIS MIGUEL VALLEJO AGUDELO	01/02/2024	31/07/2024
2024 - 2025		01/08/2024	31/01/2025
2024 - 2025	LUZ MARY RAMIREZ MONTOYA	01/02/2024	31/07/2024
2024 - 2025		01/08/2024	31/01/2025
2024 - 2025	MONICA MARIA MANCO PARRA	01/02/2024	31/07/2024
2024 - 2025		01/08/2024	31/01/2025
2024 - 2025	NORELA OROZCO CARDENAS	01/02/2024	31/07/2024
2024 - 2025		01/08/2024	15/10/2024
2024 - 2025		16/10/2024	31/01/2025
2024 - 2025	SANDRA PATRICIA GIRALDO BUSTOS	01/02/2024	31/07/2024
2024 - 2025		01/08/2024	31/01/2025

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

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

4. Consolidación de evaluaciones

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 2024 y 31 de enero de 2025 y ubicándolos en la escala de calificación según la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo 6176 de 2018.

Tabla 4 Escala De Calificación.

NIVEL	PORCENTAJE
SOBRESALIENTE	Mayor o igual al 90%
SATISFACTORIO	Mayor al 65% y menor al 90%
NO SATISFACTORIO	Menor o igual al 65%

Tabla 5. Funcionarios adscritos a carrera administrativa, periodo 1º de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.

PERSONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA	Evaluación		calificación definitiva	Nivel
	compromisos laborales	competencias comportamentales		
JEANNETTE RODRIGUEZ GOMEZ	67,15	9,50	76,65	SATISFACTORIO
JUAN DIEGO VILLA CARVAJAL	68,96	12,00	80,96	SATISFACTORIO
LILIANA MARIA AMAYA GUTIEREZ	76,93	10,50	87,43	SATISFACTORIO
NORELA OROZCO CARDENAS	77,79	12,25	90,04	SOBRESALIENTE
HENRY GARCIA TORO	80,12	12,00	92,12	SOBRESALIENTE
CLAUDIA EDID ARREDONDO HERNANDEZ	82,88	12,50	95,38	SOBRESALIENTE
LUZ MARY RAMIREZ MONTOYA	83,94	12,00	95,94	SOBRESALIENTE
MONICA MARIA MANCO PARRA	85,00	11,00	96,00	SOBRESALIENTE
LUIS MIGUEL VALLEJO AGUDELO	85,00	12,00	97,00	SOBRESALIENTE

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

Tabla 6. Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, periodo 1º de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.

PERSONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA	Evaluación		calificación definitiva	Nivel
	compromisos laborales	competencias comportamentales		
BEATRIZ ELENA MILLAN MURILLO	77,56	11,50	89,06	SATISFACTORIO
SANDRA PATRICIA GIRALDO BUSTOS	81,18	10,50	91,68	SOBRESALIENTE
CAROLINA LONDOÑO BOHORQUEZ	85,00	11,50	96,50	SOBRESALIENTE
DANILO PARRA	85,00	12,00	97,00	SOBRESALIENTE

Fuente: Actas suministrados por Líder del Proceso Gestión de Talento Humano.

5. Planes de mejoramiento

De acuerdo con los criterios en el procedimiento TH-PR-007 Evaluación del desempeño administrativo:

Compromisos de Mejoramiento individual: Si durante el periodo de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual.

Por otro lado, realizadas las evaluaciones parciales en cada semestre, el evaluador podrá realizar compromiso de mejoramiento de acuerdo a su criterio y si lo considera necesario cuando:

- La calificación de los compromisos comportamentales sea inferior o igual a 9.
- La calificación de los compromisos funcionales sea inferior o igual a 65.

En todo caso, **si la sumatoria del total de la calificación de los compromisos funcionales y comportamentales es igual o inferior a 65, necesariamente se debe realizar compromisos de mejoramiento en los compromisos con más baja calificación.**

Con lo anterior, la Institución cumplió con la normatividad respecto de la unidad auditable.

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:

*“**Artículo 7: COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO** 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*

9.1.2. 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 6, de noviembre de 2022.

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”¹⁰.*

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/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34316499

“Acción: se determina mediante verbos que indican la acción que deben realizar como parte del control.”¹¹

“Complemento: corresponde a los detalles que permiten identificar claramente el objeto del control”.¹²

Riesgo: Incumplimiento de la normatividad de las evaluaciones de desempeño.

Control: El Profesional de Talento Humano verifica los resultados de las evaluaciones finales con la finalidad de realizar las acciones (plan de mejoramiento) cuando sea el caso y de acuerdo con lo establecido. Cumplimiento de la normatividad de las evaluaciones de desempeño.

Tabla 7 Tabla Atributos para el diseño del control del riesgo

Control	Características				Peso
Control: El Profesional de Talento Humano verifica los resultados de las evaluaciones finales con la finalidad de realizar las acciones (plan de mejoramiento) cuando sea el caso y de acuerdo con lo establecido. Cumplimiento de la normatividad de las evaluaciones de desempeño.	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 Oficina de Evaluación y Control

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.”.¹³

¹¹ Ídem del anterior.

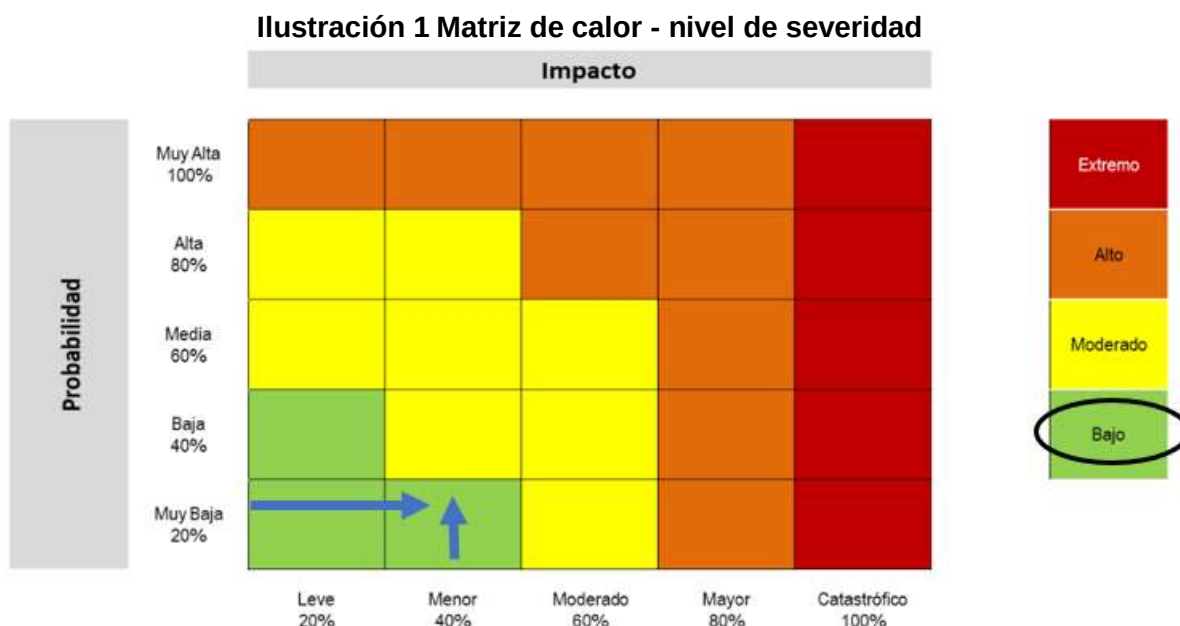
¹² Ídem del anterior.

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

- Se ejecuta de forma manual por parte de la dependencia de la Institución: “es decir que los controles son ejecutados por personas”.¹⁴
- Está documentado: “el control está documentado en el proceso, ya sea en manuales, procedimientos, flujogramas o cualquier otro documento propio del proceso”.¹⁵
- Su frecuencia es continua: “el control se aplica siempre que se realiza la actividad que conlleva el riesgo”.¹⁶
- 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”.¹⁷

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



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

¹⁴ Ídem al anterior

¹⁵ Ídem al anterior

¹⁶ Ídem al anterior

¹⁷ Ídem al anterior

10. CONCLUSIONES

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

11. RECOMENDACIONES

No aplica para la auditoría realizada.

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.
- **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.

- **Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas**, versión 6 de noviembre de 2022.
- **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 3 del 30 de diciembre de 2022. Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.



Elaboró:

Carolina Duarte Valencia
Profesional Oficina de Evaluación y Control
Marzo 26 de 2025



Revisó y Aprobó:

Juan David Calle Tobón
Jefe Oficina de Evaluación y Control
Abril 04 de 2025

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación