CI2026303034
13-10-2026 12:01:32
Radicador: CARLOS ALBERTO TORO MEJIA

MEMORANDO

1400

FECHA: Medellín, 13 de octubre de 2026

PARA:

JUAN DAVID GOMEZ FLOREZ

RECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

RECTORÍA

DE: CARLOS ALBERTO TORO MEJIA

JEFE DE OFICINA

ASUNTO: Remisión informe definitivo auditoría legal “Seguimiento a planes de mejoramiento individuales vigencia 2025”.

Con fundamento en Ley 87 de 1993, 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 sesión ordinaria del 24 de abril de 2026 mediante el acta No. 005, me permito hacer entrega del informe definitivo correspondiente a la auditoría legal que se practicó por parte de la Oficina de Evaluación y Control de la Institución al “Seguimiento a los Planes de Mejoramiento Individual, vigencia 2025.

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

VIGILADA por el Ministerio de Educación Nacional

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 software G +, en el que se establezcan las acciones a que haya lugar a fin de subsanar las deficiencias evidenciadas

Atentamente,

CARLOS ALBERTO TORO MEJIA
JEFE DE OFICINA
OFICINA DE EVALUACIÓN Y CONTROL

Anexos: (24)folios

VIGILADA por el Ministerio de Educación Nacional

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 2025
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

Equipo de trabajo

CARLOS ALBERTO TORO MEJIA
Jefe de la Oficina de Evaluación y Control

PAULA ANDREA RAMIREZ ARISTIZABAL
Profesional de la Oficina de Evaluación y Control

OFICINA DE EVALUACIÓN Y CONTROL

Octubre 13 de 2026

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 8

5 METODOLOGÍA 9

6 LIMITACIONES 9

7 MUESTRA 9

8 RESUMEN 10

9 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA 10

10. CONCLUSIONES 22

11. RECOMENDACIONES 22

12. GLOSARIO 23

13. ANEXOS 23

14. BIBLIOGRAFÍA 23

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 1° de febrero de 2025 al 31 de enero del 2026. 13
Tabla 4. Escala De Calificación. 13
Tabla 5. Funcionarios adscritos a carrera administrativa, periodo 1° de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026. 14
Tabla 6. Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, del periodo 1° de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026. 14
Tabla 7 Tabla Atributos para el diseño del control del riesgo 18
Tabla 8 Nivel del riesgo identificado después de valorar los controles 21

Lista de ilustraciones

Ilustración 1 composición del riesgo 17
Ilustración 2 Matriz de calor inherente - nivel de severidad del control 1 identificado 20
Ilustración 3 Matriz de calor residual - nivel de severidad del control 1 identificado 21

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 005 de la sesión ordinaria del 24 de Abril de 2026, la Oficina de Evaluación y Control realizó auditoría legal “Seguimiento a los planes de mejoramiento individuales de la vigencia 2025”.

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 2025.

- 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]
Acuerdo 20181000006176 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.[6]
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

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 2025, 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.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir las fases del proceso de evaluación del desempeño laboral, desde la concertación de compromisos hasta la calificación definitiva.

[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=90685

- 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 2025, 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

La Oficina de Evaluación y Control realizó la auditoría legal a los Planes de Mejoramiento Individual – PMI, tomando como base la información suministrada por el proceso de Gestión de Talento Humano y los resultados de las evaluaciones de desempeño correspondientes al período comprendido entre el 1.º de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026. La evaluación estuvo orientada a verificar el cumplimiento de las disposiciones aplicables, la existencia de Planes de Mejoramiento Individual cuando correspondiera y los mecanismos de seguimiento y control implementados por la Institución.

Como resultado de la revisión, se evidenció que Gestión de Talento Humano realiza actividades de seguimiento al proceso de evaluación del desempeño mediante el aplicativo EDL, genera reportes para identificar evaluaciones pendientes y efectúa comunicaciones y recordatorios a los evaluadores. Asimismo, de acuerdo con las calificaciones revisadas y los criterios establecidos para la formulación de compromisos de mejoramiento individual, no se evidenció para el período evaluado la obligatoriedad de suscribir Planes de Mejoramiento Individual derivada de calificaciones definitivas iguales o inferiores a 65 puntos. El informe también evidencia calificaciones en niveles satisfactorio y sobresaliente para los funcionarios relacionados.

No obstante, la auditoría identificó un hallazgo relacionado con el cumplimiento de los términos establecidos para efectuar la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral. De las catorce (14) evaluaciones revisadas, once (11) fueron realizadas dentro del término establecido y tres (3) registraron fecha posterior al plazo previsto, pese a las actividades de seguimiento adelantadas por Gestión de Talento Humano. Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento, control y escalamiento frente a los evaluadores responsables, con el propósito de favorecer el cumplimiento oportuno de los términos y fortalecer la trazabilidad del proceso.

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. <u>Concertación de compromisos</u>

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 2025 al 31 de julio de 2025.
- ✓ 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:

- ✓ La evaluación del segundo semestre corresponde al periodo comprendido entre el 1° de agosto de 2025 al 31de enero de 2026. (2025-2026)
- ✓ 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: correos de solicitud enviado a los evaluadores.

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 envían correos recordatorios 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 2025.

- Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de agosto del 2025 y el treinta y uno (31) de enero del 2026.

Tabla 3. Verificación de las evaluaciones de desempeño periodo 1° de febrero de 2025 al 31 de enero del 2026.

NOMBRE	Primer Semestre	50%	Segundo Semestre	50%2	Puntaje final	Fecha Evaluacion
HENRY GARCIA TORO	87,44	43,72	82,34	41,17	84,89	17/02/2026
LUZ MARY RAMIREZ MONTOYA	95,94	47,97	100,00	50,00	97,97	16/02/2026
LUIS MIGUEL VALLEJO AGUDELO	97,00	48,50	99,00	49,50	98,00	6/02/2026
JUAN DIEGO VILLA CARVAJAL	82,46	41,23	85,74	42,87	84,10	10/02/2026
CLAUDIA EDID ARREDONDO HERNANDE	97,00	48,50	98,00	49,00	97,50	6/02/2026
MONICA MARIA MANCO PARRA	94,73	47,37	95,58	47,79	95,16	12/02/2026
NORELA OROZCO CARDENAS	98,30	49,15	100,00	50,00	99,15	20/02/2026
ODILA JEANNETTE RODRIGUEZ GOMEZ	82,40	41,20	80,85	40,43	81,63	13/02/2026
LILIANA MARIA AMAYA GUTIERREZ	87,65	43,83	90,20	45,10	88,93	12/02/2026
LYZA MILEYBY RUA METAUTE		0,00	80,00	80,00	80,00	18/02/2026
BEATRIZ ELENA MILLAN MURILLO	86,38	43,19	93,18	46,59	89,78	12/02/2026
CAROLINA LONDOÑO BOHORQUEZ	96,00	48,00	96,00	48,00	96,00	2/03/2026
DANILO ANTONIO PARRA CASAS	96,00	48,00	97,00	48,50	96,50	4/03/2026
ERICA MARIA TOBON	96,00	48,00	96,00	48,00	96,00	4/03/2026

Fuente: Líder del Proceso Gestión de Talento Humano.
Fuente: Profesional control interno

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 2025 y 31 de enero de 2026 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 1° de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026.

NOMBRE	Primer Semestre	50%	Segundo Semestre	50%2	Puntaje final	Nivel
HENRY GARCIA TORO	87,44	43,72	82,34	41,17	84,89	Satisfactorio
LUZ MARY RAMIREZ MONTOYA	95,94	47,97	100,00	50,00	97,97	Sobresaliente
LUIS MIGUEL VALLEJO AGUDELO	97,00	48,50	99,00	49,50	98,00	Sobresaliente
JUAN DIEGO VILLA CARVAJAL	82,46	41,23	85,74	42,87	84,10	Satisfactorio
CLAUDIA EDID ARREDONDO HERNANDE	97,00	48,50	98,00	49,00	97,50	Sobresaliente
MONICA MARIA MANCO PARRA	94,73	47,37	95,58	47,79	95,16	Sobresaliente
NORELA OROZCO CARDENAS	98,30	49,15	100,00	50,00	99,15	Sobresaliente
ODILA JEANNETTE RODRIGUEZ GOMEZ	82,40	41,20	80,85	40,43	81,63	Satisfactorio
LILIANA MARIA AMAYA GUTIERREZ	87,65	43,83	90,20	45,10	88,93	Satisfactorio

Fuente: suministrado Líder del Proceso Gestión de Talento Humano.
Fuente: Profesional control interno

Tabla 6. Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, del periodo 1° de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026.

NOMBRE	Primer Semestre	50%	Segundo Semestre	50%2	Puntaje final	Nivel
LYZA MILEYBY RUA METAUTE		0,00	80,00	80,00	80,00	Satisfactorio
BEATRIZ ELENA MILLAN MURILLO	86,38	43,19	93,18	46,59	89,78	Satisfactorio
CAROLINA LONDOÑO BOHORQUEZ	96,00	48,00	96,00	48,00	96,00	Sobresaliente
DANILO ANTONIO PARRA CASAS	96,00	48,00	97,00	48,50	96,50	Sobresaliente
ERICA MARIA TOBON	96,00	48,00	96,00	48,00	96,00	Sobresaliente

Fuente: suministrado Líder del Proceso Gestión de Talento Humano.
Fuente: Profesional control interno

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 HALLAZGO

9.1.1. Incumplimiento de los términos establecidos para la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral.

De la revisión efectuada a las fechas registradas en las calificaciones definitivas de la Evaluación del Desempeño Laboral correspondientes al período comprendido entre el 1.º de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026, se evidenció que, de las catorce (14) evaluaciones revisadas, once (11) fueron realizadas dentro del término establecido y tres (3) presentan fecha posterior al plazo previsto.

En concordancia con lo anterior, para el período comprendido entre el 1.º de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026**,** la Comisión Nacional del Servicio Civil estableció como fecha límite para realizar la calificación definitiva el 20 de febrero de 2026.

En consecuencia, se identificaron tres (3) evaluaciones registradas en marzo de 2026, pese a que el plazo para realizar y entregar la evaluación vencía el 20 de febrero de 2026.

La situación observada se relaciona con la realización extemporánea de las evaluaciones por parte de la evaluadora responsable, pese a las gestiones de seguimiento efectuadas oportunamente por Gestión de Talento Humano.

Con lo anterior se permite determinar:

Incumplimiento al Acuerdo No. CNSC-20181000006176 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, por medio del cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, el cual establece:

> *"**Artículo 8** – CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL, (…) que la calificación definitiva del período anual debe producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del período objeto de evaluación".*[7]

Como posibles causas se identificaron:

- Debilidad en el seguimiento y control de los tiempos establecidos para la realización de las evaluaciones de desempeño, afectando la oportunidad y trazabilidad del proceso.

Lo antes expuesto, permite establecer la materialización de un riesgo como el de incumplimiento, el que a su vez expone a la Institución a reprocesos, afectaciones en la oportunidad del proceso de evaluación del desempeño y posibles reclamaciones por parte de los servidores evaluados.

Soportes	
No. 1	Información suministrada por el líder del proceso de Talento Humano.
No. 2	Papeles de trabajo del auditor

9.1.2 Composición del riesgo y Evaluación puntos de control

- **Composición del riesgo**

A continuación, se determina para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, el nivel de riesgo en relación a los planes de mejoramiento de la vigencia 2025, de la siguiente manera:

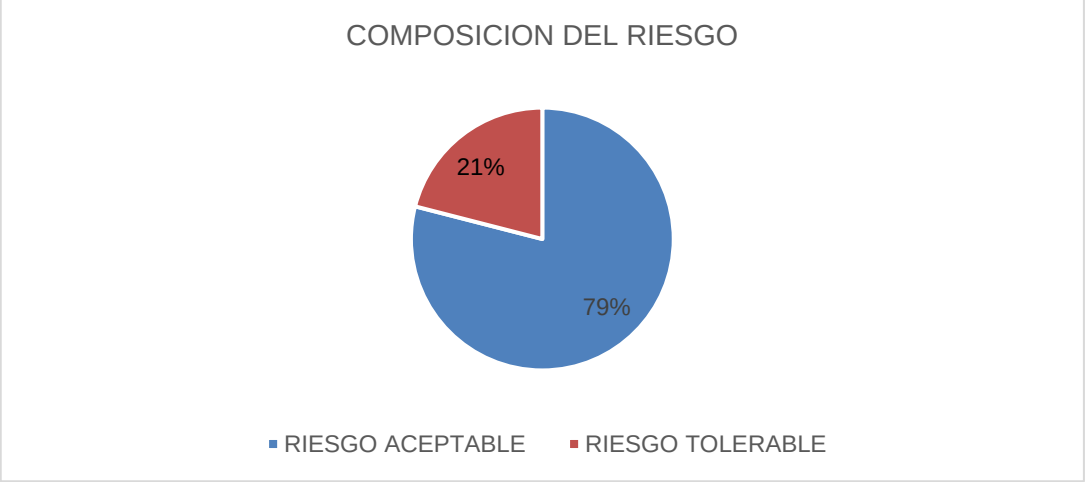
[7] https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-08/20181000006176-1.pdf

- Información verificada en cuanto a las evaluaciones enviadas por la oficina de talento humano.

Verificando que ningún registro realizado por la Entidad presente novedad.

Por lo tanto:

Ilustración 1 composición del riesgo



Elaboró: Profesional de la Oficina de Evaluación y Control.

Lo anterior y como se observa en la ilustración No. 1, se encontró diferencias en la información suministrada por lo tanto el riesgo es aceptable en un 79% y tolerable en 21%, sobre el total de lo revisado.

A continuación, se realiza la evaluación de los controles identificados para esta unidad auditable:

- **Evaluación de los controles**

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 7, de agosto de 2025, observando la siguiente estructura para la descripción del control:

"(…) despliegue de los atributos para el control"

*"**Responsable**: Determina el cargo del responsable que ejecuta el control, se deberá considerar la estructura organizacional y las diferentes denominaciones de empleos (Directores, asesores, profesionales, técnicos, asistenciales), así como su despliegue en grupos de trabajo internos e incluir coordinadores o gerentes de proyectos. Cuando se trate de controles automáticos se identificará el responsable de su calibración o parametrización periódica en el sistema de información o software a través del cual opere el control".*

"Acción: Determina para qué se realiza el control, se utilizar verbos fuertes como: Verificar, validar, conciliar, comparar, revisar, cotejar, detectar."

"Atributos Informativos o de formalización del control: Corresponde a los detalles que permiten al responsable implementar el control, tal como ha sido establecido o diseñado. Se contemplan los siguientes aspectos: Documentación, Frecuencia, Evidencia, Ejecución".

Para la unidad auditable tenemos los siguientes riesgos:

- Incumplimiento: Se asocian con la capacidad de la entidad para cumplir con requisitos legales.

Tabla 7 Tabla Atributos para el diseño del control del riesgo

Valoración de controles					
Control	**Características**				**Peso**
Incumplimiento: Se asocian con la capacidad de la entidad para cumplir con requisitos legales.	**Atributos de Eficiencia**	**Tipo**	**Preventivo**		
			Detectivo	X	15%
			Correctivo		
		Implementación	**Automático**		
			Manual	X	15%
	Análisis atributos formalización del control				
	Atributos de Formalización del control	**Documentación**	**Procedimientos**		
			Sistemas de información		
			Otros esquemas	X	
		Frecuencia	**Siempre que se ejecuta la actividad**		
			Periódicamente (diario, mensual,	X	

Valoración de controles					
Control	**Características**				**Peso**
			bimestral, trimestral, semestral).		
		Evidencia	**Con Registro manual**	X	
			Con Registro electrónico		
		Ejecución	**Interna**		
			Externa		
			Mixta	X	
Total, valoración del control					**30%**

Fuente: Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Versión 7 - agosto de 2025.
Elaboró: Profesionales de la 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.*"[8]

- Se ejecuta de forma manual por parte de la dependencia de la Institución: "*es decir que los controles son ejecutados por personas*". *Se realiza documentación y evidencia de su ejecución".*[9]

- Su documentación hace referencia a otros esquemas es decir *"cuenta con políticas de operación, manuales o guías específicas"*[10].

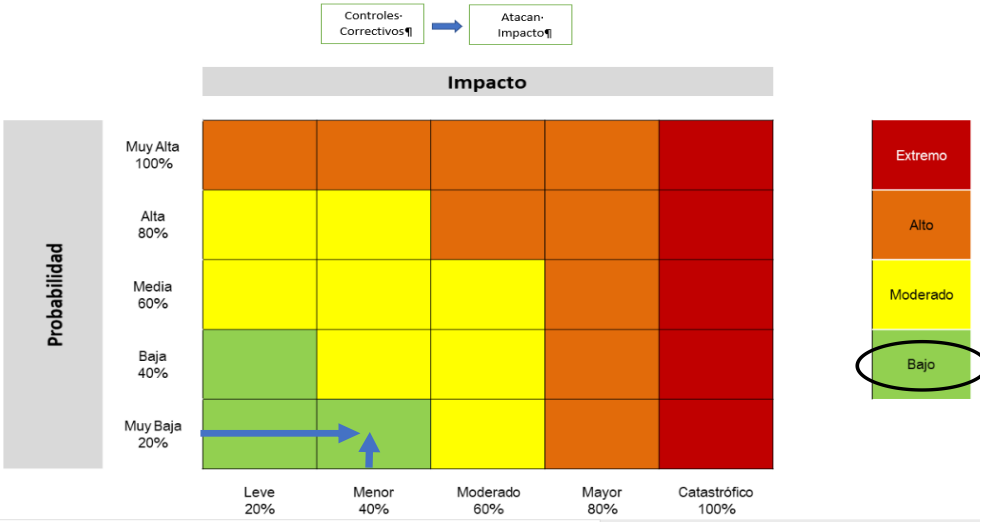
- Su frecuencia es periódica lo que indica que *"La oportunidad en que se ejecuta el control debe ayudar a prevenir la mitigación del riesgo de manera oportuna."*[11]

- La evidencia es con registro manual lo que indica *que "se deja evidencia o rastro de la ejecución del control."*[12]

- *Su ejecución es mixta, es decir la "combinación de datos de fuentes internas y externas."*[13]

[8] https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34316499
[9] Ídem al anterior
[10] Ídem al anterior
[11] Ídem al anterior
[12] Ídem al anterior
[13] Ídem al anterior

Ilustración 2 Matriz de calor inherente - nivel de severidad del control 1 identificado



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

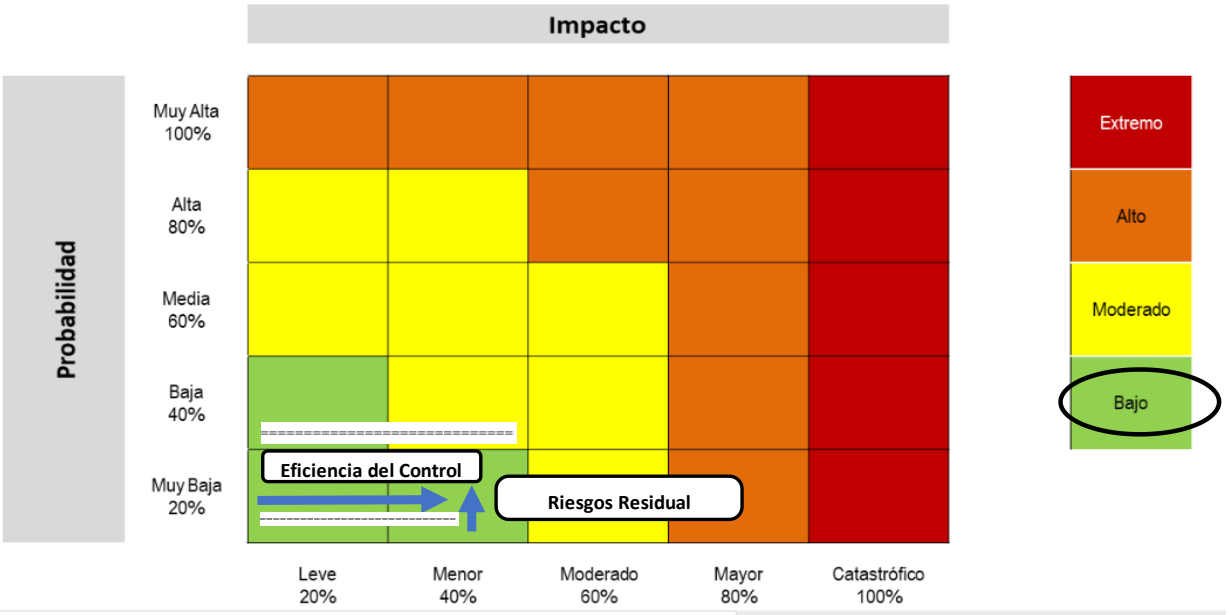
La probabilidad de ocurrencia es muy baja y el impacto es menor, lo ubica en la matriz de calor de severidad bajo, como se detalla en la ilustración No. 2.

Con la valoración de los controles se tiene:

- Probabilidad Residual: Muy baja 20%
- Impacto Residual: Menor 40%
- Zona de riesgo residual: Baja
- Disminuye la probabilidad.

Tal como se muestra en la siguiente ilustración:

Ilustración 3 Matriz de calor residual - nivel de severidad del control 1 identificado



Fuente: Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Versión 7 - agosto de 2025.
Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control

La probabilidad de ocurrencia para estos controles es muy baja y el impacto menor, lo ubica en la matriz de calor de severidad bajo, como se detalla en la ilustración No. 03

Tabla 8 Nivel del riesgo identificado después de valorar los controles

INHERENTE	CONTROLES	RESIDUAL	ANÁLISIS
BAJO	1	BAJO	Se desplaza en probabilidad. Baja la probabilidad.

Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control

En el desarrollo de la auditoría planes de mejoramiento individual, no se observó puntos de control determinados por parte de la Institución, para esta unidad auditable.

10. CONCLUSIONES

Como resultado del seguimiento realizado al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, se evidenció que, en términos generales, el proceso se viene desarrollando de acuerdo con los lineamientos y términos establecidos, observándose que la mayoría de las evaluaciones revisadas fueron realizadas oportunamente.

Así mismo, se evidenció gestión por parte de la Oficina de Gestión de Talento Humano en el seguimiento y comunicación de los plazos establecidos a los evaluadores. No obstante, se identificaron situaciones puntuales relacionadas con la realización extemporánea de algunas evaluaciones, las cuales pueden afectar la oportunidad y trazabilidad del proceso.

En este sentido, se considera pertinente continuar fortaleciendo los mecanismos de seguimiento, control y trazabilidad, especialmente frente a los casos en que los evaluadores no atiendan oportunamente los requerimientos, procurando establecer acciones de reiteración y, cuando corresponda, escalamiento ante los responsables competentes. Lo anterior permitirá contribuir al cumplimiento oportuno de los términos establecidos y al mejoramiento continuo del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

11. RECOMENDACIONES

Fortalecer los mecanismos de seguimiento frente a los evaluadores que no atiendan oportunamente los requerimientos efectuados por Gestión de Talento Humano, estableciendo, cuando corresponda, mecanismos de reiteración y/o escalamiento ante el superior competente.

Así mismo, se recomienda conservar evidencia documental de las gestiones realizadas, fechas de requerimiento, respuestas y demás actuaciones adelantadas, con el propósito de fortalecer la trazabilidad del proceso y favorecer el cumplimiento oportuno de los términos establecidos para las evaluaciones de desempeño.

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.

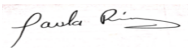
- **Decreto 1499. (2017).** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

- **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 7, de agosto de 2025,

- **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: **Paula Andrea Ramírez Aristizábal**
Profesional Oficina de Evaluación y Control
Septiembre 28 de 2026



Revisó y Aprobó: **Carlos Alberto Toro Mejía**
Jefe Oficina de Evaluación y Control
Octubre 02 de 2026