

		FORMATO				
EVALUACION INSTITUCIONAL DE GESTION POR DEPENDENCIAS OFICINA DE CONTROL INTERNO						
Código: AG-FT-08		Versión 4		Fecha: 27/10/2022		
1. FECHA DE EVALUACIÓN: Marzo 2026				2. PERIODO EVALUADO: 2025		
3. DEPENDENCIA A EVALUAR: Gestión del Talento Humano						
4. OBJETIVO INSTITUCIONAL RELACIONADO CON LA DEPENDENCIA (DE ACUERDO A CADA LÍNEA ESTRATÉGICA): Gestión del Talento Humano: Busca proveer, mantener y desarrollar un recurso humano altamente competente y motivado, para alcanzar las metas institucionales a través de la planificación y ejecución de programas de capacitación y desarrollo organizacional, velando por el cumplimiento de las normas y procedimientos vigentes, en materia de empleo y función pública.						
5. COMPROMISOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO INSTITUCIONAL			6. MEDICIÓN DE COMPROMISOS			
Proyectos	Acciones Estratégicas	6.1. Indicador de Actividad	6.2. Meta	6.3. Resultado (%)	6.4. Análisis de Resultados	
LÍNEA ESTRATÉGICA 6 – PAI: FORTALECIMIENTO Y MODERNIZACIÓN DE LA INSTITUCIONALIDAD AMBIENTAL						
Puntaje Promedio de Evaluación de la Gestión de la Dependencia: (Vale el 75% de la calificación total)					62%	
Programa: 6.1. GESTIÓN ESTRATÉGIA DEL TALENTO HUMANO		Puntaje Promedio de Evaluación del Programa:			62%	
6.1.1. Gestión del Desarrollo del Talento Humano	6.1.1.1. Consolidar la memoria institucional mediante la implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento basado en la Norma ISO-30401.	(A) Porcentaje de avance en el diagnóstico de los requisitos de la Norma ISO-30401 aplicables en la entidad.	50%	100%	Se evidenció un avance del 50% en el diagnóstico de los requisitos de la Norma ISO 30401, alcanzando la meta programada para la vigencia 2025. Se diseñó y aplicó herramienta de evaluación y se adelantó la fase de planificación del ciclo PHVA; no obstante, se identificó que la gestión del conocimiento se desarrolla de manera dispersa y sin la sistematicidad requerida por el estándar. Meta cumplida, con oportunidad de fortalecimiento en su implementación estructurada.	
	6.1.1.1. Consolidar la memoria institucional mediante la implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento basado en la Norma ISO-30401.	(B) Porcentaje de implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento basado en la Norma ISO-30401	20%	50%	Al corte del 31 de diciembre de 2025 se mantiene un avance del 10% frente a la meta del 20% de implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento, sin evidenciarse progreso adicional respecto al primer semestre. Si bien se elaboró el Manual de Gestión del Conocimiento con base en el diagnóstico y en los requisitos del MIPG y la Norma ISO 30401:2019, el documento continúa en fase de diseño y pendiente de incorporación formal al SGI. La actividad cuenta con respaldo contractual (Contrato 068 de 2025) y se apoyó la conformación del Grupo de Investigación institucional; no obstante, la meta no fue cumplida y se requiere fortalecer su ejecución en la siguiente vigencia.	

6.1.1. Gestión del Desarrollo del Talento Humano	6.1.1.2 Implementar un sistema de Evaluaciones de Desempeño por Competencia.	(A) Porcentaje de avance en el estudio para la definición de perfiles de competencias por cargos.	100%	20%	Al corte del 31 de diciembre de 2025 se mantiene un avance del 20% frente a la meta del 100% del estudio para la definición de competencias por cargo, sin evidenciarse progreso adicional respecto al primer semestre. Se avanzó en la caracterización de ocho nuevos cargos en el marco del Rediseño Institucional y en la actualización del Manual de Funciones y Competencias (Res. 000277 de 2025), constituyendo una base técnica para el futuro sistema de evaluación por competencias. No obstante, la meta no fue cumplida y se requiere acelerar su ejecución en la siguiente vigencia.
	6.1.1.2 Implementar un sistema de Evaluaciones de Desempeño por Competencia.	(B) Número de diseños del sistema de evaluaciones de desempeño por competencias propuestas para la entidad.	1	0%	Al corte del 31 de diciembre de 2025 no se evidencia avance frente a la meta de diseñar un (1) sistema de evaluación del desempeño por competencias, manteniéndose en 0%. Si bien la Oficina de Gestión Humana continúa en fase de identificación de requisitos y revisión del procedimiento GH-PR-07 dentro del Sistema de Gestión Integrado, no se observa un diseño estructurado del sistema. En consecuencia, la meta no fue cumplida en la vigencia evaluada.
6.1.1. Gestión del Desarrollo del Talento Humano	6.1.1.3 Programa de Formación y Desarrollo del Servidor Público 4.0	(A) Numero de planes Institucionales de Capacitación implementados en la entidad.	1	100%	Al cierre del 31 de diciembre de 2025 se evidenció la implementación del Plan Institucional de Capacitación, alcanzando el 100% de la meta programada. Se ejecutó en su totalidad el Contrato 0265 de 2025 con ICONTEC, desarrollando el programa de fortalecimiento técnico y de competencias del talento humano mediante jornadas de formación en componentes jurídicos, administrativos, ambientales, financieros y directivos. En consecuencia, la meta fue cumplida en la vigencia evaluada
		(B) Numero de Planes de Bienestar e Incentivos implementados en la entidad.	1	100%	Al cierre del 31 de diciembre de 2025 se evidenció el cumplimiento del 100% de la meta establecida, correspondiente a la implementación de un (1) Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad. Durante la vigencia se desarrollaron las actividades programadas conforme al cronograma aprobado, orientadas a mantener y fortalecer el desarrollo integral, la calidad de vida, la convivencia, la satisfacción laboral, el desempeño y la salud física y mental de los servidores públicos de la C.R.A. y sus familias.
CONTROL INTERNO (Vale 25% de la calificación total)					
Puntaje de Evaluación Promedio de la OCI:					100%
Item		Puntaje:		Análisis/Observaciones	

Cumplimiento de compromisos y recomendaciones dadas por la Oficina de Control Interno, distintas a las registradas en los informes como resultados de la ejecución del ciclo de auditorías de la vigencia.	N/A	No hubo observaciones
Atención al Plan de Mejoramiento institucional	100%	La Oficina de Control Interno verificó que fueron atendidos en su totalidad los hallazgos y oportunidades de mejora establecidos en el Plan de Mejoramiento Institucional, evidenciándose el cumplimiento de las acciones comprometidas. Entre ellas, se constató la actualización y remisión del procedimiento GH-PR-01 “Liquidación, pago de nómina y prestaciones sociales”, contando con el respectivo soporte documental.
Atención al Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República (CGR)	N/A	No hubo observaciones

Puntaje Total de la Gestión de la Dependencia 2025: Promedio del puntaje de las dependencias Gestión del Talento Humano. Incluido en la Línea Estratégica Fortalecimiento y Modernización de la Institucional Ambiental, con compromisos de gestión (75% del Puntaje Promedio de Evaluación de la Gestión de la Dependencia + 25% del Puntaje de Evaluación Promedio de la OCI)		71%
Nota: La Dependencia de Gestión Humana obtuvo una calificación del 71% en la vigencia 2025, reflejando el nivel de avance en la ejecución de los programas y proyectos establecidos en el PAI 2024–2027. El resultado evidencia un cumplimiento importante de las actividades programadas, al tiempo que permite identificar oportunidades de mejora orientadas a fortalecer la gestión y optimizar el logro de las metas institucionales. Asimismo, la calificación podrá ser utilizada como insumo para la concertación y evaluación de los compromisos laborales de los funcionarios de carrera administrativa de la dependencia, en coherencia con los resultados institucionales alcanzados.		
FIRMA  ORIGINAL FIRMADO JEFE OFICINA CONTROL INTERNO	FIRMA  ORIGINAL FIRMADO PROFESIONAL UNIVERSITARIO OF CONTROL INTERNO	