 Agencia de Renovación del Territorio	INFORME	Código: FM-SEM-08
	SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA	Versión: 05
	Grupo Interno de Trabajo de Control Interno	Publicado. 28-06-2024

N° DE INFORME	5.7.3
TIPO DE INFORME	Evaluación a la Gestión por Dependencias
PROCESO	Secretaría General
RESPONSABLES	Diana Carolina Barbosa Pardo
EQUIPO AUDITOR	

James Alberto Pérez Meléndez - Contratista Git Control Interno.

1. OBJETIVO GENERAL

Realizar la evaluación de la gestión de la Secretaría General, con base en la verificación del cumplimiento de las actividades y metas establecidas en los planes de acción para la vigencia 2025 de los Grupos Internos de Trabajo que la conforman, con el propósito de determinar el porcentaje de cumplimiento, el cual será utilizado como criterio para la evaluación del desempeño de los funcionarios, de conformidad con lo dispuesto en la Circular 04 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno, aplicable a las entidades del orden nacional y territorial, y la Resolución 0010 de 2017 del DAPRE.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- **Verificar el cumplimiento de las actividades y metas de los planes de acción de la Secretaría General**, a partir de las evidencias correspondientes derivadas de la gestión de los Grupos Internos de Trabajo que la conforman.
- Establecer el porcentaje de cumplimiento y comunicar el resultado de la evaluación de la dependencia con la calificación otorgada de acuerdo de conformidad con lo establecido en la Resolución 0010 de 2017 del DAPRE.

3. ALCANCE

El seguimiento abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

4. CRITERIOS (NORMATIVIDAD)

- **Ley 87 de 1993 Artículo 12.** Literal e) Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios.
- **Ley 909 de 2004**, inciso 2º del artículo 39. *“... El jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento”.*
- **Circular 04 de 2005** del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control. *“... El Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, para hacer la evaluación institucional a la gestión de las dependencias, deberá tener como referente: a) La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo; b) Los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados; c) Los resultados de la ejecución por dependencias, de acuerdo a lo programado en la planeación institucional, contenidos en los informes de seguimiento de las Oficinas de Planeación o como resultado de las auditorías y/o visitas realizadas por las mismas Oficinas de Control Interno.*

 Agencia de Renovación del Territorio	INFORME	Código: FM-SEM-08
	SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA	Versión: 05
	Grupo Interno de Trabajo de Control Interno	Publicado. 28-06-2024

“Con el fin de constituirse en fuente de información objetiva para la evaluación de los Acuerdos de Gestión de los empleados del nivel gerencial de que trata el Título VIII de la Ley 909 de 2004 y, de los de Carrera Administrativa, en atención a lo señalado en el inciso 2 del artículo 39 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 52 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, las Oficinas de Control Interno o quienes hagan sus veces, deberán evaluar la gestión de cada dependencia de la Entidad de la cual forman parte.”

➤ **Resolución 0010 de 2017 del DAPRE** Numeral 5.5. Por el cual se establece el Sistema Propio de Evaluación de Desempeño laboral para las entidades del sector Presidencia.

➤ **Resolución N. 000060 de 2020** de la Agencia de Renovación del Territorio. Por la cual se adopta la Resolución 0010 de 2017 del DAPRE.

Plan de Acción Institucional ART y Planes de Acción dependencias ART vigencia 2025.

5. PERSONAL ENTREVISTADO

N/A

6. METODOLOGÍA

Previo a la ejecución del seguimiento, se tomaron como referencia las **metas definidas en los planes de acción por dependencia y en el Plan de Acción Institucional**, publicados en la página web de la Agencia de Renovación del Territorio – ART, disponible en el siguiente enlace: <https://www.renovacionterritorio.gov.co/#/es/itemtransparencia/100/planeacion>.

Mediante **Memorando No.20261010003083 del 14 de enero de 2026**, se comunicó a las dependencias la ejecución del presente informe y se solicitó el envío de las evidencias correspondientes. Con base en la información remitida, se efectuó la **evaluación del cumplimiento de las metas y de la ejecución presupuestal** asociada a las mismas.

Para la determinación del **puntaje final de la Evaluación de la Dependencia**, se aplicaron los criterios establecidos en la **Resolución No. 0010 de 2017 del DAPRE**, adoptada por la ART mediante la **Resolución No. 000060 de 2020** (Imagen 1). Así mismo, se tuvo en cuenta la **calificación emitida por el GIT de Control Interno**, conforme a lo definido en el **Plan Anual de Auditorías Internas – PAAI de la vigencia** (Imagen 2), a partir de la cual se establece el **nivel de ejecución cuantitativo (porcentual) y cualitativo de las metas de la dependencia**.


Imagen N°1

11.3 Evaluación de la gestión por áreas, dependencias o procesos por parte de la Oficina de Control Interno.

Para otorgar la calificación de este componente a la evaluación del desempeño del servidor público, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de la evaluación a la gestión anual que realice la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces al área, a la dependencia o al proceso, la cual deberá ser entregada a más tardar el 30 de enero de cada año y aplicar la siguiente escala así:

Resultado de la Evaluación del área, de la dependencia o del proceso	Calificación Otorgada al Evaluado
Entre el 95% y el 100%	10
Entre el 90% y 94,9%	8
Entre el 85% y el 89,9%	5
Entre el 80% y el 84,9%	3
Menor del 80%	1

Teniendo en cuenta que el resultado de la evaluación efectuada por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces corresponde a la gestión del área, de la dependencia o del proceso, esta no podrá ser modificada por el evaluador o evaluado.

 Agencia de Renovación del Territorio	INFORME	Código: FM-SEM-08
	SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA	Versión: 05
	Grupo Interno de Trabajo de Control Interno	Publicado. 28-06-2024

FUENTE: Resolución 0010 de 2017.

Con el propósito de efectuar la evaluación cualitativa de los resultados, se estableció el nivel de ejecución de las metas, a partir de la aplicación de los siguientes criterios:

Imagen N°2

NIVEL DE EJECUCIÓN DE METAS	
Rango Anual	Calificación
Entre el 95% y el 100%	Alto
Entre el 85% y el 94%	Adecuado
Entre el 56% y el 85%	Medio
Entre el 41% y el 55%	Bajo
Entre el 0% y el 40%	Muy bajo

Fuente: Elaboración propia GITCI

Con el propósito de efectuar la evaluación cualitativa de los resultados, se estableció el nivel de ejecución de las metas, a partir de la aplicación de los siguientes criterios.


7. DESARROLLO

7.1 Plan de Acción del GIT de Contratación.

Objetivo Estratégico

Garantizar una gestión efectiva que responda a las necesidades de los usuarios y/o ciudadanos internos y externos con altos estándares de calidad.

N	Indicador	Descripción de la Actividad	Meta	Ponderación	% de Cumplimiento Según Evidencias	Observaciones GITCI
1	N/A	Jornadas de orientación en materia contractual	2 jornadas realizadas	25%	100%	Se evidenció la realización de las dos (2) jornadas de orientación en materia contractual, conforme a la meta establecida, soportadas en registros de asistencia y material de apoyo, lo cual permite concluir un cumplimiento total de la actividad programada.
2	N/A	Desarrollar actividades de socialización y sensibilización en la gestión contractual	18 recomendaciones	25%	100%	De acuerdo con las evidencias aportadas, se constató el desarrollo de las dieciocho (18) recomendaciones orientadas a la socialización y sensibilización en la gestión contractual, en concordancia con la meta definida, evidenciando un nivel de cumplimiento del 100 %.

 Agencia de Renovación del Territorio	INFORME		Código: FM-SEM-08
	SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA		Versión: 05
	Grupo Interno de Trabajo de Control Interno		Publicado. 28-06-2024

3	N/A	Publicación información contractual	12 publicaciones	50%	100%	Se verificó la publicación de las doce (12) informaciones contractuales establecidas como meta, las cuales se encuentran debidamente soportadas y disponibles conforme a los lineamientos de transparencia, evidenciando un cumplimiento total de la actividad .
Total				100%	100%	ALTO

Fuente: Elaboración propia con base en el plan de acción de **GIT Contratación** corte 31 de diciembre 2025


De la evaluación realizada, con base en las evidencias remitidas por la dependencia, se concluye que el **Plan de Acción del GIT de Contratación presenta un nivel de cumplimiento del 100 %**, tanto en la ejecución de las actividades programadas como en el logro de las metas establecidas, conforme a la ponderación definida para la vigencia evaluada.

7.2 Plan de Acción del GIT de Talento Humano


Objetivo Estratégico

Garantizar una gestión efectiva que responda a las necesidades de los usuarios y/o ciudadanos internos y externos con altos estándares de calidad.

N	Indicador	Descripción de la Actividad	Meta	Ponderación	% de Cumplimiento Según Evidencias	Observaciones GITCI
1	Medición de clima organizacional	1. Contratación del proveedor y coordinación aspectos logísticos 2. Aplicación de la encuesta de Medición del clima laboral 3. Entrega de resultados	100% Medición de clima organizacional y entrega de resultados	35%	100%	Se evidenciaron los resultados de la medición de clima organización realizada por la firma Great Place to Work & Human Richness aplicada a los funcionarios de la ART en el mes de agosto de 2025
2	Proyecto de ajuste institucional presentado y aprobado por el Consejo Directivo	1. Presentación proyecto ajuste institucional al Consejo Directivo para aprobación	10% del Proyecto de ajuste institucional elaborado y presentado	15%	100%	Conforme las evidencias suministradas por el GIT de Talento Humano, se observó que a partir del mes de septiembre se inició con el proyecto de ajuste institucional el cual finalizó con la emisión de la Resolución 001205 de 2025 en el mes de diciembre de 2025.
3	Decreto de ajuste institucional expedido	1. Presentación de acto administrativo de ajuste institucional ante Secretaría General y Dirección General	10% del Proyecto de acto de ajuste administrativo de ajuste institucional	15%	100%	Conforme las evidencias suministradas por el GIT de Talento Humano, se observó que a partir del mes de septiembre se inició con el proyecto de ajuste institucional el cual finalizó con la

 Agencia de Renovación del Territorio	INFORME	Código: FM-SEM-08
	SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA	Versión: 05
	Grupo Interno de Trabajo de Control Interno	Publicado. 28-06-2024


						emisión de la Resolución 001205 de 2025 en el mes de diciembre de 2025.
4	Cumplimiento o plan estratégico de talento humano	<p>1. Elaboración de plan estratégico de talento humano, incluyendo, bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, vinculación, integridad, gestión del conocimiento</p> <p>2. Presentación y aprobación del plan estratégico de talento humano ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional</p> <p>3. Ejecución de actividades de los diferentes planes incluidos dentro del plan estratégico de talento humano</p>	100% cumplimiento del plan estratégico de talento humano	35%	70%	<p>El plan estratégico de talento humano fue elaborado, aprobado y publicado el 27 de enero de 2025, el cual contempla el desarrollo de 13 estrategias, las cuales fueron verificadas por el GITCI, con el siguiente resultado: con el siguiente resultado: Estrategia de programa de bienestar y plan de incentivos, el cual contenía el desarrollo de 5 actividades que fueron ejecutadas conforme lo planeado, sin embargo se evidenció poca participación en algunos eventos, así como eventos dirigidos únicamente a los funcionarios de la sede central.</p> <p>Plan de capacitación: Las actividades de formación previstas para la vigencia 2025, el 96% (77 de 96) se encuentran lideradas por las dependencias de ART. Verificadas las evidencias de ejecución se observó que se realizaron durante la vigencia 2025, cuarenta y un (41) capacitaciones de las establecidas en el cronograma PIC 2025, alcanzando un cumplimiento del 51% de este, lo que denota debilidades en la planeación y seguimiento.</p> <p>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo: Conforme el resultado de la auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, realizada en el mes de diciembre de 2025, donde se evaluó la ejecución y cumplimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo de la vigencia 2025, concluyendo que presenta debilidades relevantes en su ejecución, seguimiento y verificación, donde varias actividades presentan cumplimiento parcial, evidencias insuficientes o informales (pantallazos, fotografías aisladas, archivos sin control documental o</p>

 Agencia de Renovación del Territorio	INFORME	Código: FM-SEM-08
	SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA	Versión: 05
	Grupo Interno de Trabajo de Control Interno	Publicado. 28-06-2024

						correos sin trazabilidad), y en otros casos no fue posible verificar su cumplimiento debido a la ausencia de soportes que permitieran contrastar lo planificado con lo ejecutado. Lo anterior difiere de señalado por el GIT de Talento Humano que presenta un cumplimiento del 100%
Total				100%	93%	ADECUADO

7.2 Plan de Acción del GIT de Financiera

N	Indicador	Descripción de la Actividad	Meta	Ponderación	% de Cumplimiento Según Evidencias	Observaciones GITCI
1	N/A	Mantener actualizados los reportes financieros publicados en el módulo de presupuesto y contabilidad en la página institucional de la ART, con el fin de fortalecer la comunicación interna, el proceso de toma de decisiones con base en evidencias y facilitar información oportuna y de calidad a la ciudadanía	Solicitud mensual de publicación de información financiera en la página institucional 12 solicitudes de publicación	33%	92%	Se realizó la consulta en la página web de la ART, el 28 de enero de 2026, se observó que los estados financieros, se encuentran publicados hasta el mes de octubre de 2025, así mismo los estados financieros de enero de 2026, se publicaron hasta el mes de abril de 2025, conforme el criterio de medición debía publicarse en el mes de febrero de 2025.
2	N/A	Elaborar y presentar a la Secretaría General informes de seguimiento presupuestal a la Secretaría General, con el fin de generar información oportuna y de calidad para la toma de decisiones	Informe mensual de ejecución presupuestal y PAC a la Secretaría General 12 informes de seguimiento presupuestal	34%	100%	12 informes de seguimiento presupuestal
3	N/A	Elaborar y presentar los estados financieros con sus respectivos anexos, con el fin de evidenciar el estado de la entidad y brindar información veraz que sirva para la toma de decisiones	4 análisis trimestrales a los estados financieros	33%	100%	4 análisis trimestrales a los estados financieros
TOTAL				100%	97%	ALTO


 Agencia de Renovación del Territorio	INFORME	Código: FM-SEM-08
	SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA	Versión: 05
	Grupo Interno de Trabajo de Control Interno	Publicado. 28-06-2024

7.3 Plan de Acción del GIT Servicios Administrativos

N	Indicador	Descripción de la Actividad	Meta	Ponderación	% de Cumplimiento Según Evidencias	Observaciones GITCI
1	Cumplimiento del PINAR	Gestionar el cumplimiento de la política de gestión documental (planes, proyectos y programas) y la adecuada administración de archivos en la ART, mediante el Plan Institucional de Archivos PINAR 2022 - 2025	Cumplimiento del 25% de los indicadores del PINAR	25%	100%	Conforme el resultado del seguimiento realizado por el GITCI en el mes de noviembre el PINAR 2022-2025, las actividades programadas para la vigencia 2022, 2023 y 2024, fueron cumplidas en su totalidad y de las 12 programadas para el 2025 ya se encontraban cumplidas 3, lo que representa un porcentaje de ejecución superior a la meta establecida que fue del 25%.
2	NA	Medir la eficacia de ejecución del Programa de Gestión Documental (PGD).	Cumplimiento del 85% de los indicadores del PGD	25%	100%	Conforme el resultado del seguimiento realizado por el GITCI en el mes de noviembre el PGD, las actividades programadas fueron cumplidas, lo que representa un porcentaje de ejecución superior a la meta establecida que fue del 85%
3	NA	Gestionar el cumplimiento de la política de gestión ambiental (planes, proyectos y programas)	Cumplimiento del 100% de los indicadores del plan institucional de gestión ambiental PIGART	50%	100%	CUMPLIDA
TOTAL				100%	100%	ALTO

7.3 Plan de Acción del GIT Relación Estado Ciudadano.

N	Indicador	Descripción de la Actividad	Meta	Ponderación	% de Cumplimiento o Según Evidencias	Observaciones GITCI
1	NA	Realizar la actualización de los datos de operación de los tramites registrados en el SUIT por parte de la ART	cuatro (4) seguimientos trimestrales a los datos de operación de los tramites cargados en el SUIT	25%	100%	Actividad cumplida, se observaron los informes trimestrales
2	NA	Elaborar y gestionar la publicación de los informes trimestrales de PQRSDF en la página web de la Agencia	Cuatro (4) informes elaborados y gestionados para publicación	25%	100%	Los informes fueron publicados en la página web de la ART https://www.renovacionterritorio.gov.co/#/es/tabla/138/tabla-pqr .

 Agencia de Renovación del Territorio	INFORME		Código: FM-SEM-08
	SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA		Versión: 05
	Grupo Interno de Trabajo de Control Interno		Publicado. 28-06-2024


3	NA	Realizar socializaciones a los funcionarios y contratistas de la Agencia entorno a las 4 políticas lideradas por el GIT Relación Estado Ciudadano	Cuatro (4) socializaciones realizadas	25%	100%	Se observaron las cuatro socializaciones realizadas por el GIT Estado ciudadano. Realizadas en febrero, mayo, abril, noviembre.
4	Cumplimiento plan de participación ciudadana	Realizar informe sobre el avance porcentual del nivel de cumplimiento del Plan de Participación Ciudadana, como parte del Programa de Transparencia y Ética Pública	Cuatro (4) informes	15%	100%	Se observaron los seguimientos al PTEP
5	Avance en la implementación del Programa de Transparencia y Ética Pública	1. Elaboración del plan de transición del Programa de Transparencia y Ética Pública. 2. Implementación de las actividades del plan de transición del Programa de Transparencia y Ética Pública. 3. Seguimiento a la implementación del plan de transición del Programa de Transparencia y Ética Pública.	40% de avance en la implementación del Programa de Transparencia y Ética Pública	10%	100%	El plan de transición se ejecutó en su totalidad
TOTAL				100%	100%	ALTO

8. OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO

A continuación, se relacionan los HALLAZGOS identificados con la letra “H” y las OBSERVACIONES identificadas con la letra “O”

N°	TIPO	DESCRIPCIÓN
1	O	Se observo que el GIT de Talento Humano no dio cumplimiento a la totalidad de las actividades contempladas en el cronograma de capacitación institucional aprobado para la vigencia 2025.
2	O	Se observa que el GIT de Talento Humano presenta debilidades en la conservación de las evidencias relacionadas con la ejecución del plan de SST.
3	O	Se observó que el GIT de Servicios Administrativos, en su plan de trabajo, únicamente contempla actividades asociadas a la Gestión Documental; no obstante, el proceso desarrolla otras funciones misionales y de apoyo que no están siendo incorporadas ni medidas dentro de su gestión, lo que limita una evaluación integral.

9. RECOMENDACIONES

 Agencia de Renovación del Territorio	INFORME	Código: FM-SEM-08
	SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA	Versión: 05
	Grupo Interno de Trabajo de Control Interno	Publicado. 28-06-2024

A partir de los resultados obtenidos en la evaluación de la gestión del GIT de Contratación, y considerando el nivel de cumplimiento del **100 %** alcanzado en la ejecución de las actividades y metas del Plan de Acción para la vigencia 2025, se recomienda mantener y fortalecer las buenas prácticas identificadas, asegurando la continuidad en la planeación, ejecución, seguimiento y documentación de las actividades contractuales, así como la oportunidad y calidad de la información publicada y socializada. Así mismo, se sugiere consolidar y estandarizar los soportes documentales y metodológicos utilizados en la ejecución del Plan de Acción, de manera que se facilite la trazabilidad, el seguimiento permanente y la verificación posterior por parte de los órganos de control, contribuyendo al fortalecimiento del control interno y a la sostenibilidad de los resultados alcanzados.

Con fundamento en los resultados obtenidos en la evaluación de la gestión del GIT de Talento Humano, adscrito a la Secretaría General de la ART, y teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento del **93 %** alcanzado en la ejecución de las actividades y metas del Plan de Acción correspondiente a la vigencia 2025 por parte de los Grupos Internos de Trabajo que lo conforman, se formulan las siguientes recomendaciones:


Mantener y fortalecer las buenas prácticas identificadas, asegurando la continuidad en la planeación, ejecución, seguimiento y documentación de las actividades contractuales, así como la oportunidad y calidad de la información publicada y socializada. Así mismo, se sugiere consolidar y estandarizar los soportes documentales y metodológicos utilizados en la ejecución del Plan de Acción, de manera que se facilite la trazabilidad, el seguimiento permanente y la verificación posterior por parte de los órganos de control, contribuyendo al fortalecimiento del control interno y a la sostenibilidad de los resultados alcanzados.

Se recomienda al GIT de Talento Humano fortalecer la planeación, ejecución y medición de las actividades de bienestar institucional, con el fin de garantizar un enfoque de equidad entre el nivel central y las regionales, asegurando el acceso de todos los servidores a este tipo de iniciativas. Lo anterior no implica la realización de las mismas actividades en todas las sedes, sino la definición de criterios de equivalencia en cobertura, acceso e impacto que permitan evaluar su efectividad de manera integral.

Adicionalmente, se recomienda al GIT de Talento Humano realizar un estudio o diagnóstico institucional que permita identificar las actividades de bienestar de mayor interés y preferencia para los funcionarios, así como revisar y fortalecer las estrategias de convocatoria y difusión, teniendo en cuenta los bajos niveles de participación evidenciados en algunas actividades, con el propósito de optimizar su impacto y contribuir a la protección y uso eficiente de los recursos públicos, evitando la destinación de estos a actividades que no resulten pertinentes o de interés para los servidores.

Se recomienda fortalecer los mecanismos de seguimiento con el fin de generar alertas tempranas frente a posibles incumplimientos en la ejecución de las actividades, lo que permitirá realizar de manera oportuna los ajustes que se requieran a los planes institucionales, en especial al Plan de Capacitación; así mismo, se recomienda garantizar la articulación y coherencia entre la meta establecida, el criterio de medición y la evidencia aportada para demostrar la ejecución de la actividad, teniendo en cuenta que se evidenció que, en algunos casos, los criterios definidos corresponden a informes, mientras que las evidencias suministradas, aunque acreditan la ejecución de la actividad, no se ajustan al criterio previamente establecido.

Se recomienda ajustar y fortalecer el plan de trabajo del GIT de Servicios Administrativos, incorporando la totalidad de las funciones que desarrolla el proceso, más allá de las actividades de Gestión

 Agencia de Renovación del Territorio	INFORME	Código: FM-SEM-08
	SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y MEJORA	Versión: 05
	Grupo Interno de Trabajo de Control Interno	Publicado. 28-06-2024

Documental, de manera que se establezcan actividades, metas e indicadores que permitan medir de forma integral su gestión y desempeño, facilitando el seguimiento, la toma de decisiones y la mejora continua del proceso.

10. CONCLUSIONES

Como resultado de la evaluación realizada, se verificó el **cumplimiento del 100 % de la ejecución de las actividades y metas** establecidas en el **Plan de Acción del GIT de Contratación, Talento Humano, Servicios Administrativos, Financiera y Relación Estado Ciudadano para la vigencia 2025**, de acuerdo con las evidencias remitidas y analizadas por el GIT de Control Interno.

El resultado obtenido por los grupos internos de trabajo fue el siguiente:

DEPENDENCIA	RESULTADO CUANTITATIVO ACTIVIDADES (%)	RESULTADO EJECUCIÓN PRESUPUESTAL (%)	NIVEL DE EJECUCIÓN DE METAS (cualitativo)	PUNTOS
GIT Contratación	100%	N/A	ALTO	10
GIT Talento Humano	93%	N/A	ADECUADO	8
GIT Financiera	97%	N/A	ALTO	10
GIT Servicios Administrativos	100%	N/A	ALTO	10
GIT Relación Estado Ciudadano	100%	N/A	ALTO	10

El resultado consolidado de la Secretaría General es: **97.96%** ubicándose en el rango de **ALTO** obteniendo **10 puntos**.

En concordancia con lo dispuesto en la **Circular 04 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno**, la **Resolución 0010 de 2017 del DAPRE** y la metodología descrita en el numeral 6 del presente informe, la **Evaluación de la Gestión por Dependencias del GIT de Contratación** obtuvo una calificación del **100 %**, la cual se ubica en el nivel **“ALTO”**, al encontrarse dentro del rango comprendido entre el **95 % y el 100 %**, conforme a lo establecido en el artículo 11.3 de la Resolución 0010 de 2017.

En consecuencia, el resultado de la presente evaluación deberá ser tenido en cuenta como criterio para la evaluación del desempeño de los funcionarios vinculados a la Secretaría General, en los términos señalados por la normativa vigente, haciendo parte integral de la calificación total del período ordinario correspondiente a la vigencia 2025, junto con los compromisos laborales y comportamentales definidos para dicho período.

11. FIRMAS RESPONSABLES

Auditor: James Alberto Pérez Meléndez.	Vo. Bo
NOMBRE: JAMES ALBERTO PEREZ MELENDEZ CARGO: Auditor Contratista GITCI	NOMBRE: MARLON SALOMON CONTRERAS TURBAY CARGO: Coordinador GIT de Control Interno
FECHA DE INFORME:	30 de enero de 2026