



INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Código: F-CIG-1300-238,37-027

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo-04-2022

Página 1 de 4

Fecha: 31 de enero de 2024	Ciudad: Bucaramanga				
Profesional(es) asignado(s): Andrea Carolina Maldonado Camargo	Proceso: Gestión del Talento Humano Procedimiento: Programa:				
Clase de Informe: <table border="1"><tr><td>Seguimiento</td><td>X</td></tr><tr><td>Evaluación</td><td></td></tr></table>	Seguimiento	X	Evaluación		Tema: Seguimiento al cumplimiento de la Circular No.010 de 2020 Comisión Nacional del Servicio Civil.
Seguimiento	X				
Evaluación					

1. OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de las obligaciones impartidas en la circular No.010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil de carrera administrativa, abarcando aspectos como los procesos de selección de personal, Evaluación del Desempeño Laboral, la provisión transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), la Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera, y la conformación de las Comisiones de Personal.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Verificar el reporte de las vacantes de carrera administrativa dentro de la planta de personal de la entidad que puedan ser sometidas a concurso.

Verificar las novedades y/o actualizaciones presentadas en los reportes del registro público de carrera administrativa.

Realizar control y seguimiento de las evaluaciones de desempeño laboral en la vigencia 2023.

Verificar el cumplimiento de las conformaciones de las comisiones de personal y comités establecidos en la administración.

3. ALCANCE

La verificación del cumplimiento de las normas de carrera administrativa por parte de la entidad, abarca las actividades adelantadas en la vigencia 2023.

4. MARCO NORMATIVO

- ✓ Artículo 113 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 6 de la Ley 489 de 1998, señalan que los diferentes órganos del Estado tienen funciones separadas, pero colaboran armónicamente para la realización de sus fines.
- ✓ Artículo 130 de la Constitución Política de Colombia que establece que habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.
- ✓ 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"
- ✓ 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."

- ✓ Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- ✓ Decreto 770 de 2021 Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones.
- ✓ Acuerdo 617 de 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, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Circular externa No.0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

5. DESARROLLO

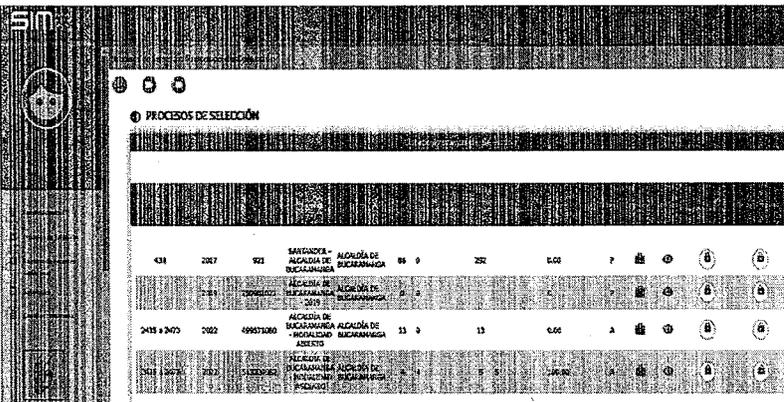
Mediante el oficio No.consecutivo: 2-S-OdCId-202401-00001446 de fecha 18 de enero de 2024 se solicita información por parte de la oficina de control interno a la Subsecretaría Administrativa para dar respuesta a la circular No.0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el cual se imparten instrucciones a las Oficinas de Control Interno relacionadas con el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa, se recibe respuesta mediante oficio consecutivo 2-SSA-202401-00002614 de fecha 29 de enero de 2024, por lo cual se consolido la información, obteniendo lo siguiente:

5.1 PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

- ✓ Constancia del reporte a la Comisión Nacional del Servicio de los empleos en vacancia definitiva con corte a diciembre 31 de 2023.

Se evidencia por parte de la Subsecretaría Administrativa el reporte de las vacantes informando que dentro de la plataforma SIMO se encuentra el reporte de 18 empleos actualmente en convocatoria territorial 9.
(Anexo 1 Registro SIMO)

TOTAL DE EMPLEOS EN CONVOCATORIA TERRITORIAL 9 : 18, en modalidad abierta y 5 en Ascenso.



ID	AÑO	ENTIDAD	MODALIDAD	ESTADO	FECHA	VALOR	OTROS	ACCIONES
438	2027	SAJONIA - ALCALDIA DE BUCARAMANGA	09	0	252	6.00	7	🔍 📄 🗑️
7-11	2026/2027	ALCALDIA DE NEPESAMA ALCALDIA DE BUCARAMANGA	1	0			7	🔍 📄 🗑️
2415 + 2470	2022	ALCALDIA DE BUCARAMANGA ALCALDIA DE BUCARAMANGA	13	0	13	6.00	4	🔍 📄 🗑️
1011	2027	ALCALDIA DE BUCARAMANGA ALCALDIA DE BUCARAMANGA	1	0			4	🔍 📄 🗑️

Fuente: Subsecretaría Administrativa

 Alcaldía de Bucaramanga	INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO	Código: F-CIG-1300-238,37-027
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo-04-2022
		Página 3 de 4

5.2 PROCESOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

- ✓ Informar las actuaciones adelantadas desde la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano relacionados con el proceso de evaluación y Desempeño Laboral en la vigencia 20203.

Se informa por parte de la Subsecretaría Administrativa que para el periodo de evaluación 20203-2024 se expidieron las circulares No.002 del 17 de enero de 2023, 10 del 14 de marzo de 2023, 27 del 12 de julio de 2023, informando a los evaluadores y evaluados la realización de las evaluaciones parciales del primer y segundo semestre y la generación de las calificaciones definitivas en las fechas dadas por la Comisión Nacional de Servicio Civil-CNSC.

Así mismo se informa que por parte de la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano se designó a un contratista para realizar el apoyo, acompañamiento y seguimiento a la realización de las evaluaciones de desempeño laboral parciales del primer y segundo semestre, de esta manera se realizó el acompañamiento a las evaluaciones de desempeño laboral eventuales por cambio de evaluador, por encargos y por separación del empleo por diferentes circunstancias.

(Anexo 2 Evaluaciones de desempeño laboral realizadas 2023-2024)
(Anexo 3 Circulares)

- ✓ Informar si se reportaron reclamaciones a la Evaluación de Desempeño Laboral en la vigencia 2023.

Se informa por parte de la Subsecretaría Administrativa que no se reportaron reclamaciones sobre las evaluaciones de desempeño laboral para la vigencia 2023.

5.3 PROCESOS DE PROVISIÓN TRANSITORIA:

- ✓ Relación de cargos de la planta ocupados mediante encargo (desagregados por tipo de vacancia) o nombramiento en provisionalidad con corte a 31 de diciembre de 2023

Se allega por parte de la Subsecretaría Administrativa-Talento Humano el listado de 117 funcionarios que se encuentran ocupando los siguientes cargos:

Nivel	# de cargos
Profesional	53
Asistencial	54
Técnico	10

(Anexo 4 matriz desagregada 2023)

5.4 INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA:

- ✓ Certificación de las novedades reportadas en el Registro Público de Carrera Administrativa (inscripción, actualización o cancelación)

Se allega por parte de la Subsecretaría Administrativa las novedades reportadas en el Registro Público de Carrera Administrativa informando que en la vigencia 2023 se realizó la inscripción en Carrera Administrativa de 11 servidores públicos y el trámite de actualización de la inscripción en Carrera Administrativa para los 8

 Alcaldía de Bucaramanga	INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO	Código: F-CIG-1300-238,37-027
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo-04-2022
		Página 4 de 4

Comisarios de Familia, de los cuales se obtuvo la actualización para 7 de ellos, quedando pendiente 1 persona a quién deberá realizarse nuevamente dicho trámite.

(Anexo 5 archivo Excel SIMO 4.0)

5.5 CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES DE PERSONAL

Se informa por parte de la Subsecretaria Administrativa que actualmente la Comisión de Personal se encuentra conformada mediante Resolución No.060 de 2022 la comisión, que está próxima a finalizar su periodo, por consiguiente, mediante Resolución No.408 del 28 de diciembre de 2023 se convocó del 18 al 24 de enero de 2024 a elecciones para integrar la nueva comisión de personal.

(Anexo 6 Resolución No.060 de 2022)

(Anexo 7 Resolución No.408 de 2023)

- ✓ Estado de conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo COPASST

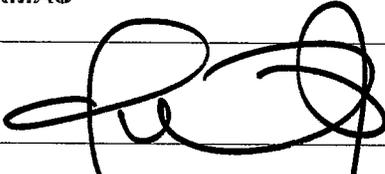
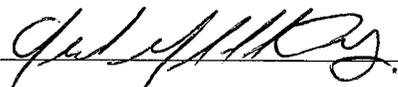
Se evidencia mediante Resolución No.0271 del 18 de septiembre de la vigencia 2023 se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST – período 2023-2025 de los servidores Públicos del Municipio de Bucaramanga.

(Anexo 8 Resolución N.0271 de 2023)

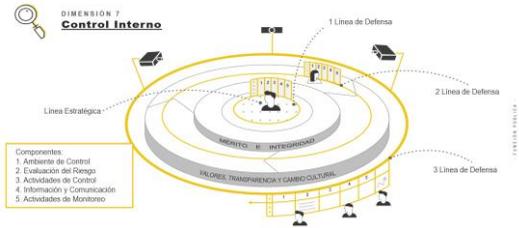
6. RECOMENDACIONES

Dar respuesta oportuna a la información solicitada por la Oficina de Control Interno, con el fin de asegurar que los procesos y procedimientos se estén llevando a cabo de conformidad con lo establecido en la normatividad aplicable.

FIRMAS

Firma		Firma	
Nombre: CLAUDIA ORELLANA HERNANDEZ		Nombre: ANDREA MALDONADO CAMARGO	
Cargo: Jefe Oficina Control Interno		Cargo: Profesional CPS OCIG	

Nombre de la Entidad:	ALCALDIA DE BUCARAMANGA
Periodo Evaluado:	CORTE DICIEMBRE 31 DE 2023



Estado del sistema de Control Interno de la entidad	88%
--	------------

Conclusión general sobre la evaluación del Sistema de Control Interno

¿Están todos los componentes operando juntos y de manera integrada? (Si / en proceso / No) (Justifique su respuesta):	Si	Los resultados en la evaluación arrojan una integración de los componentes del Sistema de Control Interno, no obstante se presentan ciertas deficiencias en la valoración y adopción de medidas correctivas derivadas de los informes presentados por la Oficina de Control Interno de Gestión. Así mismo se detecta falta de apropiación de todos los servidores públicos y contratistas respecto del concepto del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
¿Es efectivo el sistema de control interno para los objetivos evaluados? (Si/No) (Justifique su respuesta):	No	El Sistema de Control Interno de la Entidad es parcialmente efectivo para los objetivos evaluados, evidenciado en el proceso de integración de la totalidad de los componentes del Sistema. Se hace necesario fortalecer las actividades que permitan la apropiación por parte de los servidores de la Entidad, para que asuman las responsabilidades sobre el Sistema de Control Interno, situación que incidirá favorablemente en los porcentajes de Desempeño Institucional. En los seguimientos efectuados por la Oficina de Control Interno de Gestión se ha evidenciado la materialización de riesgos que ameritan su posterior análisis y valoración y la calificación del riesgo residual.
La entidad cuenta dentro de su Sistema de Control Interno, con una institucionalidad (Líneas de defensa) que le permita la toma de decisiones frente al control (Si/No) (Justifique su respuesta):	Si	El Esquema de Líneas de Defensa se encuentra incluido en la Política de Administración del Riesgo PO-DPM-1210-170-001, en la vigencia 2023, fue actualizada con la inclusión de los parámetros para elaboración de Mapa de Riesgos Fiscales. Se evidencian debilidades en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a las líneas de defensa y se establece la necesidad de fortalecer los procesos de monitoreo de las mismas.

Componente	¿El componente está presente y funcionando?	Nivel de Cumplimiento componente	<u>Estado actual:</u> Explicación de las Debilidades y/o Fortalezas	Nivel de Cumplimiento componente presentado en el informe anterior	Estado del componente presentado en el informe anterior	Avance final del componente
Ambiente de control	Si	94%	<p>Fortalezas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La entidad desarrolla campañas de sensibilización del código de integridad. 2. Actualización del procedimiento para el manejo de conflictos de interés. 3. Implementación de instrumentos para el fortalecimiento del talento humano de acuerdo a las necesidades. 4. Monitoreo y seguimiento periódico de los Mapas de Riesgos de Corrupción. 5. El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno se encuentra activo y se reúne periódicamente. 6. Actualización de la Política de Administración del Riesgo de la entidad. <p>Recomendaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incluir en la evaluación de la política de integridad el análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobre servidores de la entidad. 2. Definir y documentar el Esquema de Líneas de Defensa, estableciendo para la 1a. Línea los canales de reporte y comunicación en temas clave para toma de decisiones, periodicidad y responsables frente a temas críticos en la entidad. 	75%	<p>Fortalezas más relevantes:</p> <p>La entidad desarrolla campañas de sensibilización del código de integridad, lo que contribuye a promover una cultura organizacional enfocada en la integridad y la ética.</p> <p>Se han implementado mecanismos para gestionar los conflictos de interés, lo que juega un papel fundamental en la reducción de riesgos y garantiza el cumplimiento del código de integridad.</p> <p>Mejoramiento en el seguimiento y análisis del sistema de planeación y gestión, reflejando un trabajo coordinado con las dependencias responsables del cumplimiento de los lineamientos, lo que contribuye significativamente a alcanzar los objetivos estratégicos propuestos.</p> <p>Recomendaciones más relevantes:</p> <p>Continuar con la ejecución de acciones que fomenten la cultura organizacional en cumplimiento de la Política de Integridad-Dimensión Talento Humano del MIPG, con el fin de garantizar la oportunidad y efectividad de los controles establecidos, fortaleciendo aún más la integridad y ética en la entidad.</p> <p>Asegurar la efectiva implementación, seguimiento y control de los planes adoptados para la Evaluación de la Planeación Estratégica del Talento Humano durante el año 2023, dado que el talento humano es un activo crucial para el logro de los objetivos institucionales.</p> <p>Implementar nuevos estándares de reporte y periodicidad para temas críticos relacionados con la seguridad y privacidad de la información, lo que permitirá una mejor toma de decisiones y una gestión más efectiva de los riesgos en este ámbito, salvaguardando la integridad y confidencialidad de los datos de la entidad.</p>	19%

Evaluación de riesgos	Si	97%	<p>Este componente permanece constante respecto a la calificación del periodo anterior (30 de junio de 2023) toda vez que su efectividad está sujeta a que los líderes de los procesos implementen las acciones de control tendientes a minimizar la materialización de los Riesgos identificados y le den prioridad a la inclusión de los riesgos materializados y los hallazgos derivados de las auditorías internas y externas. La Oficina de Control Interno actualizó el procedimiento de evaluación y seguimiento, requiriendo la actualización de los mapas de riesgos producto de las recomendaciones generadas en los informes.</p> <p>Fortalezas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formulación de Mapas de Riesgos Fiscales y actualización de los mapas de riesgos institucionales. 2. En el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno-CICCI, se evalúan todos los temas relacionados con el Sistema de Control Interno. 3. La entidad cuenta con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Administración Central y el Comité Municipal de Gestión y Desempeño por medio del cual se fija el diseño, mantenimiento y mejoramiento del modelo de MIPG. 4. La entidad cuenta con una adecuada integración del Sistema de Planeación y Gestión y el Sistema de Control Interno, considerando la participación de cada una de las dependencias en acatamiento a las responsabilidades establecidas en las líneas de defensa, facilitando así el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos. 5. Se evidencia un trabajo articulado entre el Plan Estratégico y los Planes Anuales de Acción Institucional. <p>Recomendaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recordar la responsabilidad de la Primera línea de Defensa (Líderes de procesos) de monitorear y revisar periódicamente el mapa de riesgos de gestión, con el fin de asegurar que las acciones establecidas se están llevando a cabo y evaluar la eficacia en su implementación, para evidenciar aquellas situaciones que pueden influir en la aplicación de acciones preventivas. 2. Implementar acciones de mejora que permitan dar cumplimiento a los componentes dele FURAG 2022 que no obtuvieron su máxima calificación. 	97%	<p>Fortalezas más importantes: Construcción del mapa de riesgos de gestión, de corrupción y el plan anticorrupción y de atención al ciudadano para la vigencia 2023, así como el plan de acción MIPG, lo que indica una planificación adecuada para abordar los riesgos y promover la integridad en la entidad. La entidad cuenta con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Administración Central y el Comité Municipal de Gestión y Desempeño, lo que demuestra una estructura organizacional que fomenta el mejoramiento continuo y la eficacia en el cumplimiento de los objetivos. Recomendaciones más importantes: Llevar a cabo un monitoreo permanente que asegure el cumplimiento de los controles establecidos en cada uno de los procesos, lo que garantizará la eficacia y transparencia en la gestión institucional. Generar y mantener actualizados los documentos relativos a los procesos de mejora continua y gestión de servicio a la ciudadanía, así como realizar y publicar informes periódicos de evaluación, lo que permitirá medir el desempeño de la entidad y el impacto de las herramientas de control implementadas para una gestión más efectiva y responsable.</p>	0%
Actividades de control	Si	79%	<p>Fortalezas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización de la Política de Administración del Riesgo de la entidad. 2. El Sistema Integrado de Gestión de Calidad SIGC establece la caracterización de cada uno de los procesos institucionales. 3. La OCIG realiza seguimientos aleatorios a procesos de contratación de los cuales se genera alertas y recomendaciones. 4. Mediante la realización de las auditorías de calidad y de auditorías internas, se generan planes de mejoramiento los cuales contribuyen a la actualización de procesos, procedimientos, políticas de operación, instructivos, guías, manuales, formatos, entre otros. <p>Recomendaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar y actualizar periódicamente los mapas de riesgos (corrupción, gestión y fiscales) atendiendo las dinámicas institucionales, la identificación y/o materialización de los riesgos. 2. Adelantar gestiones administrativas que permitan aumentar el indicador de oportunidad en la respuesta a las PQR. 	79%	<p>Fortalezas: Existen controles-sistemas de gestión que definen estándares para el manejo y control de la información y documentación institucional en cada uno de los diferentes procesos. El sistema Integrado de Gestión de Calidad SIGC establece la caracterización de cada uno de los procesos institucionales. La OCIG realiza seguimientos aleatorios a procesos de contratación de los cuales se generan alertas y recomendaciones. Mediante la realización de las auditorías de calidad y de auditorías internas, se generan planes de mejoramiento los cuales contribuyen a la actualización de procesos, procedimientos, políticas de operación, instructivos, guías, manuales, formatos, entre otros. Recomendaciones: Tener en cuenta los resultados obtenidos en los seguimientos realizados por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión para la actualización de los controles y su monitoreo. Adelantar gestiones administrativas que permitan aumentar el indicador de oportunidad en la respuesta a las PQR. Actualizar y formalizar el borrador que contiene la actualización del DRP en el Sistema de Gestión de Calidad (SGC) y realizar pruebas periódicas del plan para asegurar su</p>	0%

<p style="text-align: center;">Información y comunicación</p>	<p style="text-align: center;">Si</p>	<p style="text-align: center;">79%</p>	<p>Fortalezas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La entidad cuenta con canales de comunicación externa definidos según el tipo de información a divulgar y éstos son reconocidos a todo nivel en la entidad (redes sociales, página web, Sistema de Atención al Ciudadano, entre otros). 2. Se encuentran publicados los instrumentos de gestión de la información adoptados. 3. Se evidencia en la página web de la entidad, el Observatorio Digital que convierte la información pública en datos abiertos para el uso de los ciudadanos a partir del cruce de información de diferentes fuentes tanto internas como externas. 4. La entidad cuenta con licencias de correo institucional, para todos los servidores públicos y contratistas, el cual facilita la comunicación interna. 5. La entidad cuenta con la política de seguridad y privacidad de la información, lo cual permite establecer directrices en relación con copias de seguridad, determinando, políticas de operación relacionadas con la administración de la información. <p>Recomendaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar la Resolución No. 0489 de 29 de diciembre de 2017, "por la cual se adopta, adecúa y se establece los parámetros de la política nacional de la información para el municipio de Bucaramanga" y la Resolución 0340 del 26 de diciembre de 2018, "Por la cual se adopta la política de tratamiento de datos personales del Municipio de Bucaramanga". 2. Fortalecer los controles existentes para la mitigación de los riesgos identificados sobre pérdida y seguridad de la información. 	<p style="text-align: center;">75%</p>	<p>Fortalezas más relevantes: La entidad cuenta con canales de comunicación externa definidos según el tipo de información a divulgar y son reconocidos a todo nivel en la entidad, lo que asegura una adecuada difusión de la información hacia los ciudadanos. La entidad cuenta con procedimientos y un manual para evaluar la efectividad de los canales de comunicación con las partes externas, lo que demuestra un enfoque en la mejora continua y la retroalimentación. Recomendaciones más relevantes: Actualizar las políticas de información y tratamiento de datos personales para cumplir con los parámetros establecidos, lo que asegurará el cumplimiento normativo y la protección de la información. Fortalecer los controles existentes para mitigar riesgos relacionados con la pérdida y seguridad de la información, garantizando una adecuada protección y confidencialidad de los datos. Implementar un seguimiento efectivo a las comunicaciones internas para asegurar respuestas oportunas a las PQRDS, promoviendo la claridad y coherencia en las contestaciones. Fortalecer el reconocimiento y uso adecuado de la información publicada en la página web, facilitando el acceso y el cumplimiento de funciones para funcionarios y contratistas. Realizar análisis periódicos de satisfacción del cliente sobre el servicio prestado, ajustando la frecuencia de evaluaciones según las necesidades y contextos actuales. Continuar con la actualización periódica del inventario de activos de información y datos abiertos para garantizar información relevante y actualizada para consulta pública. Priorizar la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información - MSPi, estableciendo políticas y procedimientos específicos para fortalecer la seguridad de la información.</p>	<p style="text-align: center;">4%</p>
<p style="text-align: center;">Monitoreo</p>	<p style="text-align: center;">Si</p>	<p style="text-align: center;">93%</p>	<p>Fortalezas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación de la gestión institucional y el estado del Sistema de Control Interno de la Función Pública, a través de Auditorías Internas de Gestión con enfoque basado en riesgos, alineados con los objetivos y prioridades de la entidad. 2. La entidad cuenta con la Política de Administración del Riesgo se establece a quién reportar las deficiencias de control interno como resultado del monitoreo continuo. 3. La Oficina de Control Interno efectúa seguimiento al trámite de PQRSD, para determinar el cumplimiento en la oportunidad y las respuestas de fondo emitidas para los Grupos de Valor. <p>Recomendaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Documentar el procedimiento de formulación y seguimiento de los Planes de Mejoramiento producto de las autoevaluaciones que adelante la segunda línea de defensa. 2. Fortalecer la trazabilidad de la correspondencia y respuesta oportuna y de fondo, a fin de no presentar incumplimientos en los trámites internos. 	<p style="text-align: center;">96%</p>	<p>Fortalezas: Evaluación de la gestión institucional y el estado del Sistema de Control Interno de la Función Pública, a través de Auditorías Internas de Gestión con enfoque basado en riesgos, alineados con los objetivos y prioridades de la entidad. La entidad cuenta con la Política de Administración del Riesgo se establece a quién reportar las deficiencias de control interno como resultado del monitoreo continuo. La Oficina de Control Interno efectúa seguimiento al trámite de PQRSD, para determinar el cumplimiento en la oportunidad y las respuestas de fondo emitidas para los Grupos de Valor. Recomendaciones: Documentar el procedimiento de formulación y seguimiento de los Planes de Mejoramiento producto de las autoevaluaciones que adelante la segunda línea de defensa. Fortalecer la trazabilidad de la correspondencia y respuesta oportuna y de fondo, a fin de no presentar incumplimientos en los trámites internos.</p>	<p style="text-align: center;">-3%</p>