



**DISTRISEGURIDAD
OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**INFORME SEGUIMIENTO PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICOS
PRIMER TRIMESTRE 2022**

**GILDARDO PÉREZ TORRES
ASESOR DE CONTROL INTERNO**

**CARTAGENA DE INDIAS DISTRITO TURÍSTICO Y CULTURAL
MAYO DE 2022**



1. INTRODUCCIÓN

La Oficina Asesora de Control Interno, en ejercicio de las facultades legales otorgadas por la Ley 87 de 1993 y el Decreto 1083 de 2015, presenta el informe de seguimiento del primer trimestre de 2022 realizado a los Planes Institucionales de DistriSeguridad. Los planes objeto de seguimiento son los planes descritos en el decreto 612 de 2018 y el plan de acción que trata la ley 1474 de 2011. A continuación, relacionamos los planes que trata el decreto 612 de 2018:

No.	Plan	Responsables
1	Plan Institucional de Archivos de la Entidad - PINAR	Auxiliar Administrativo - Archivo
2	Plan Anual de Adquisiciones	P.U.E. Planeación
3	Plan Anual de Vacantes	Director Administrativo y Financiero – P.U. Recursos Humanos y Físicos
4	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Director Administrativo y Financiero – P.U. Recursos Humanos y Físicos
5	Plan Estratégico de Talento Humano	Director Administrativo y Financiero – P.U. Recursos Humanos y Físicos
6	Plan Institucional de Capacitación	Director Administrativo y Financiero – P.U. Recursos Humanos y Físicos
7	Plan de Incentivos Institucionales	Director Administrativo y Financiero – P.U. Recursos Humanos y Físicos
8	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Director Administrativo y Financiero – P.U. Recursos Humanos y Físicos
9	Plan Anti corrupción y de Atención al Ciudadano	P.U.E. Planeación
10	Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI	P.U.E. Planeación
11	Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	P.U.E. Planeación
12	Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	P.U.E. Planeación

A través de los memorandos 04-0511 enviado al Auxiliar Administrativo – Archivo, 04-0512 enviado al P.U.E. Planeación y 04-0513 enviado al Director Administrativo y Financiero y al P.U. Recursos Humanos y Físicos, se solicitó el 27/04/2022 a los responsables de cada plan la información necesaria para realizar el seguimiento, recibiendo respuestas del Auxiliar Administrativo – Archivo y del Director Administrativo y Financiero y el P.U. Recursos Humanos y Físicos. A la fecha del informe no se recibió respuesta del P.U.E. Planeación sobre los planes bajo su responsabilidad, por lo que no hacen parte de dicho informe. El seguimiento al Plan Anual de Adquisiciones se realizó con la información publicada en la plataforma SECOP II y con información suministrada por la contratista de apoyo para el manejo de la plataforma antes mencionada.

2. PROPOSITO

Establecer el porcentaje de cumplimiento con corte al 31 de marzo 2022 de los planes institucionales y estratégicos según decreto 612 de 2018, de tal manera que se pueda conocer el avance y realizar las recomendaciones que haya lugar.



3. METODOLOGIA

La metodología utilizada para realizar el seguimiento se detalla a continuación:

- Diseño de instrumento de seguimiento: La Oficina Asesora de Control Interno, diseñó en un Excel una matriz donde se desglosan las actividades que muestran el avance del cumplimiento global de dicho plan. Dentro de las actividades definidas, se encuentra una que detalla la ejecución del número de acciones o estrategias contenidas en cada plan.
- Recolección de la información: A través de los memorandos 511, 512 y 513 del 27 de abril se envió al P.U.E. Planeación, P.U. Recursos Humanos y Físicos y Auxiliar Administrativo, la matriz diseñada para recaudar la información del seguimiento y el envío de las evidencias.
- Procesamiento de la información: La Oficina Asesora de Control Interno, consolida la información recibida de cada responsable de los planes y revisa las evidencias aportadas.
- Consolidación del informe: La Oficina Asesora de Control Interno, elabora el presente informe de acuerdo a los resultados del seguimiento realizado.

4. MARCO NORMATIVO

- Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Artículo 2.8.2.5.8 del Decreto 1080 de 2015, Único Reglamentario del Sector Cultura, mediante el cual se reglamentan las leyes 594 de 2000 y 1437 de 2011, incluye dentro de los instrumentos archivísticos para la gestión documental el Plan Institucional de Archivos - PINAR; en el artículo 2.8.2.5.1 O. señala que todas las entidades del Estado deben formular un Programa de Gestión Documental (PGD), a corto, mediano y largo plazo, como parte del Plan Estratégico Institucional.
- Artículo 2.2.1.1.1.4.3. del Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Planeación Nacional señala que las entidades estatales deben publicar su Plan Anual de Adquisiciones y sus actualizaciones en su página web y en el SECOP, en la forma que, para el efecto, disponga Colombia Compra Eficiente, entidad que, en Circular Externa Número 2 de 16 de agosto de 2013, señaló que el plan debe publicarse en el SECOP a más tardar el 31 de enero de cada año, plazo que se modificará a partir de la expedición del presente decreto.
- Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos.
- Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal e) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.



- Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8. numeral 7 consagra que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual, para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST).
- Ley 1474 de 2011 en el artículo 73, señala que en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, reglamentado por el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, establece que cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano.
- Decreto 1078 de 2015 contempló en el artículo 2.2.9.1.2.2, los instrumentos para implementar la Estrategia de Gobierno en Línea, dentro de los cuales se exige la elaboración por parte de cada entidad de un Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI, de un Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información y el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

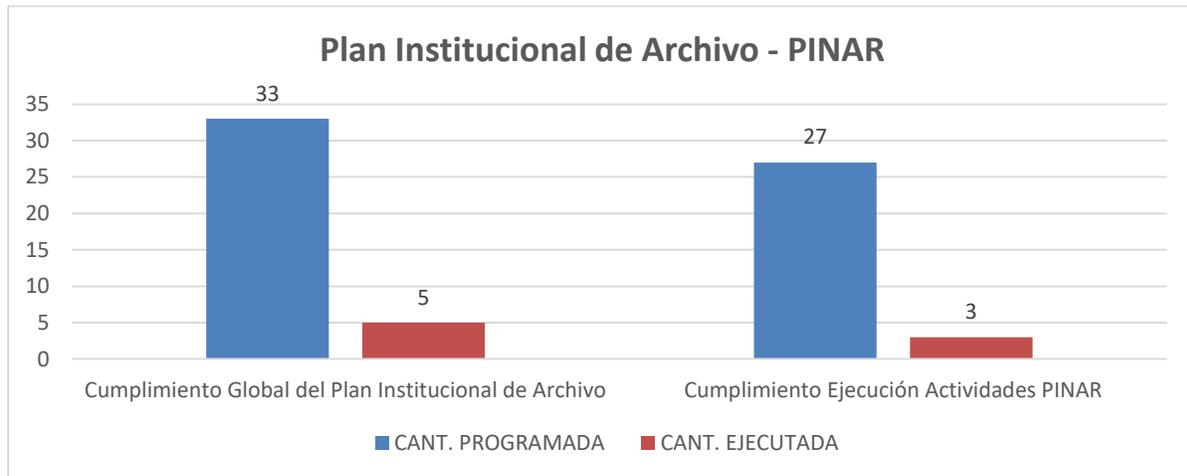


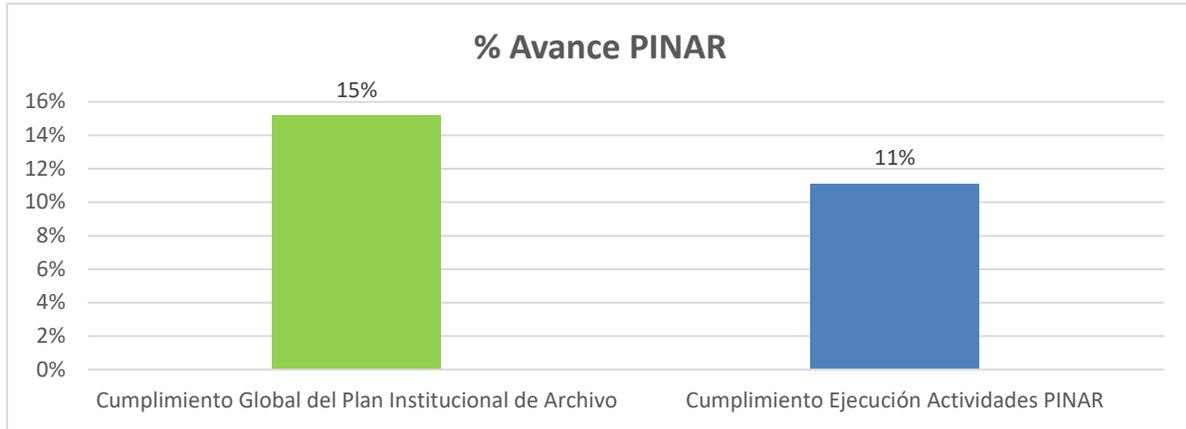
5. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

Plan Institucional de Archivo - PINAR

No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Elaboración y Publicación del Plan Institucional de Archivo 2022	1	1	100%
2	Ejecución Actividades Plan Institucional de Archivo 2022	27	3	11%
3	Seguimiento Plan Institucional de Archivo 2022	4	1	25%
4	Informe de Ejecución del Plan Institucional de Archivo 2022	1	0	0%
TOTAL		33	5	15%

De acuerdo al análisis de la matriz de seguimiento del Plan Institucional de Archivo - PINAR, se pudo establecer un avance de 15% en el cumplimiento del plan. Respecto a la ejecución de las actividades o estrategias contenidas en dicho plan se pudo observar un cumplimiento del 11%.





Plan Anual de Adquisiciones

No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Elaboración y Publicación del Plan Anual de Adquisiciones 2022	1	1	100%
2	Ejecución Necesidades del Plan Anual de Adquisiciones 2022	98	58	59%
3	Seguimiento del Plan Anual de Adquisiciones 2022	4	1	25%
4	Informe de Ejecución del Plan Anual de Adquisiciones 2022	1	0	0%
TOTAL		104	60	58%

De acuerdo al análisis de la matriz de seguimiento del Plan Anual de Adquisiciones, se pudo establecer un avance de 58% en el cumplimiento global del plan.

Con corte a 31 de marzo de 2022 se puede observar en la plataforma SECOP II, que el Plan Anual de Adquisiciones (PAA) llegó a la versión 5. En la siguiente tabla se pueden observar las variaciones presentadas en cuanto al número de necesidades y al valor total del mismo en cuanto a la primera y la quinta versión.

ACTIVIDADES	Cantidad Inicial	Cantidad a Corte 1er Trimestre 2022	Variación	% Variación
No. Necesidades PAA	87	98	11	13%
Valor total del PAA	7.024.582.032	7.350.498.781	325.916.749	5%

De acuerdo a lo anterior se pudo evidenciar que, a marzo 31 de 2022, se incrementaron 11 necesidades en el Plan Anual de Adquisiciones (13%), lo cual lo hizo pasar de \$7.024.582.032 a \$7.350.498.781, constituyendo esto un incremento de \$325.916.749 (5%) en el valor total del PAA.



Avance Consolidado PAA a 31 de Marzo de 2022

ACTIVIDADES	Cantidad a Corte 1er Trimestre 2022	META	MEDICIÓN TRIMESTRAL				TOTAL	%
			1	2	3	4		
No. Necesidades PAA	98	100%	58				58	59%
Valor total del PAA	7.350.498.781	100%	1.518.077.442				1.518.077.442	21%

Lo anterior muestra un cumplimiento del 59% en cuanto al número de necesidades cubiertas del PAA y un cumplimiento 21% en cuanto a la ejecución del valor total del PAA con corte a 31 de marzo de 2022.

Análisis PAA por Modalidad de Selección a 31 de marzo de 2022

MODALIDAD DE SELECCIÓN	Cantidad Inicial	Cantidad a Corte 1er Trimestre 2022	Variación	% Variación	Valor Inicial	Valor a Corte 1er Trimestre 2022	Variación	% Variación
Contratación Directa	64	75	11	17%	2.959.177.969	3.285.094.663	325.916.694	11%
Licitación Pública	2	2	-	0%	467.000.000	467.000.000	-	0%
Contratación directa (con ofertas)	6	6	-	0%	1.038.226.782	1.038.226.782	-	0%
Mínima cuantía	9	9	-	0%	377.316.636	377.316.636	-	0%
Selección abreviada - acuerdo marco	6	6	-	0%	2.182.860.700	2.182.860.700	-	0%
TOTAL	87	98			7.024.582.087	7.350.498.781		

La tabla anterior nos muestra que el valor y cantidad de necesidades incrementadas en el PAA se dio en la modalidad de contratación directa.

Avance Consolidado PAA a 31 de marzo de 2022 por Modalidad de Selección

MODALIDAD DE SELECCIÓN	Cantidad a Corte 1er Trimestre 2022	Valor a Corte 1er Trimestre 2022	METAS	MEDICIÓN PRIMER TRIMESTRE			
				CANT	% AVANCE	VALOR	% AVANCE
Contratación Directa	75	3.285.094.663	100%	57	76%	1.491.525.679	45%
Licitación Pública	2	467.000.000	100%	0	0%		0%
Contratación directa (con ofertas)	6	1.038.226.782	100%	0	0%		0%
Mínima cuantía	9	377.316.636	100%	0	0%		0%
Selección abreviada - acuerdo marco	6	2.182.860.700	100%	1	17%	26.551.763	1%

La tabla anterior, muestra que de las 75 necesidades del PAA para la modalidad de selección directa se ejecutaron en el primer trimestre de 2022, 57 lo que corresponde al 76%; de igual manera el avance en la ejecución presupuestal para la misma modalidad fue del 45%. De las 6 necesidades programadas para la Selección abreviada - acuerdo marco se ejecutó 1 (17%).



Análisis PAA por Periodo de la Contratación a 31 de marzo de 2022

PERIODO	Cantidad Inicial	Cantidad a Corte 1er Trimestre 2022	Variación	% Variación	Valor Inicial	Valor a Corte 1er Trimestre 2022	Variación	% Variación
Enero	67	78	11	16%	4.003.129.813	4.329.046.507	325.916.694	8%
Febrero	8	8	0	0%	1.435.831.252	1.435.831.252	0	0%
Marzo	3	3	0	0%	54.994.240	54.994.240	0	0%
Abril	1	1	0	0%	42.000.000	42.000.000	0	0%
Mayo	0	0	0		0	0	0	
Junio	3	3	0	0%	707.015.375	707.015.375	0	0%
Julio	4	4	0	0%	756.211.407	756.211.407	0	0%
Agosto	1	1	0	0%	25.400.000	25.400.000	0	0%
Septiembre	0	0	0		0	0	0	
Octubre	0	0	0		0	0	0	
Noviembre	0	0	0		0	0	0	
Diciembre	0	0	0		0	0	0	

La tabla anterior, nos muestra que el valor y cantidad de necesidades incrementadas en el PAA se dio en la programación del mes de enero.

Avance Consolidado PAA a 31 de marzo de 2022 por Periodo de la Contratación

PERIODO	Cantidad a Corte 1er Trimestre 2022	Valor a Corte 1er Trimestre 2022	METAS	MEDICIÓN PRIMER TRIMESTRE			
				CANT	% AVANCE	VALOR	% AVANCE
Enero	78	4.329.046.507	100%	57	73%	1.491.525.679	34%
Febrero	8	1.435.831.252	100%	0	0%	0	0%
Marzo	3	54.994.240	100%	1	33%	26.551.763	48%
Abril	1	42.000.000	100%	0	0%	0	0%
Mayo	0	0		0		0	
Junio	3	707.015.375	100%	0	0%	0	0%
Julio	4	756.211.407	100%	0	0%	0	0%
Agosto	1	25.400.000	100%	0	0%	0	0%
Septiembre	0	0		0		0	
Octubre	0	0		0		0	
Noviembre	0	0		0		0	
Diciembre	0	0		0		0	
Total	98	7.350.498.781		58	59%	1.518.077.442	21%

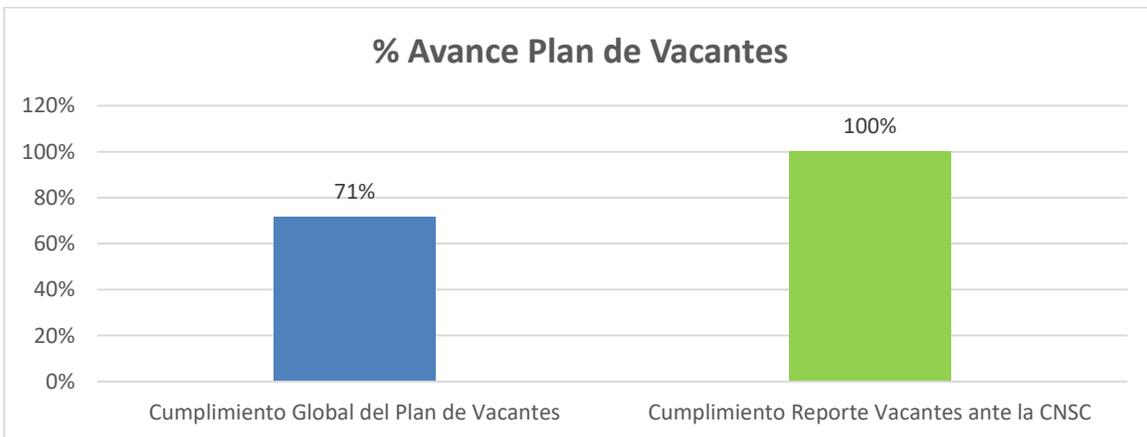
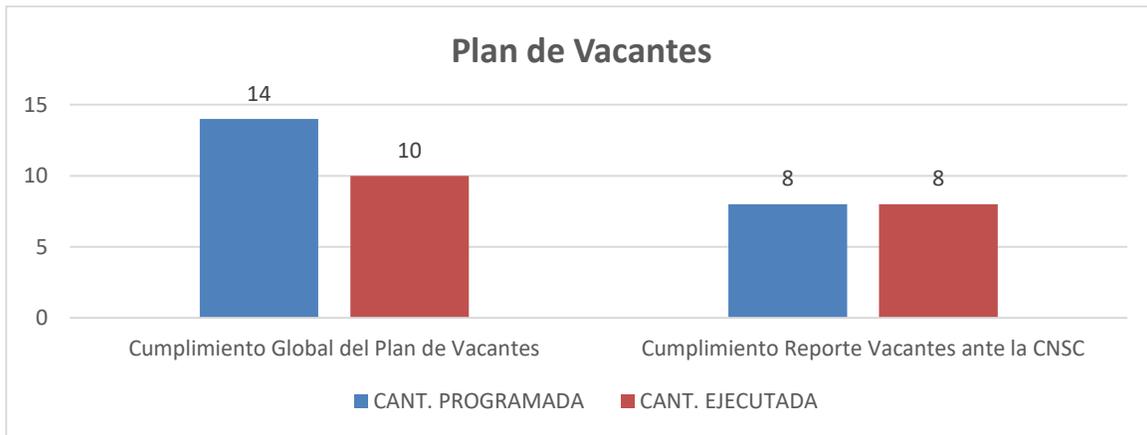
De acuerdo a lo programado en el PAA, se puede observar que para el mes de enero se cumplió con el 73% de las necesidades planteadas; en febrero 0% y marzo con un 33%.



Plan de Vacantes

No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Elaboración y Publicación del Plan de Vacantes 2022	1	1	100%
2	Reporte Vacantes	8	8	100%
3	Seguimiento Plan de Vacantes 2022	4	1	25%
4	Informe de Ejecución del Plan de Vacantes 2022	1	0	0%
TOTALES		14	10	71%

De acuerdo al análisis de la matriz de seguimiento del Plan de Vacantes, se pudo establecer un cumplimiento de 71%. A pesar de que las actividades que son responsabilidad de la entidad se cumplieron en un 100% (elaboración del plan y reporte de vacantes ante la CNSC), se requiere completar los 4 seguimientos por parte de la oficina de control interno y la presentación del informe final de ejecución del Plan, debido que en la actualidad se adelanta el proceso para la provisión de 8 empleos en vacancia definitiva de la entidad (acuerdo 66 del 10 de marzo de 2022 – proceso de selección de entidades del orden territorial No. 2257 de 2022) y se requiere monitorear durante la presente vigencia el avance del concurso de mérito.

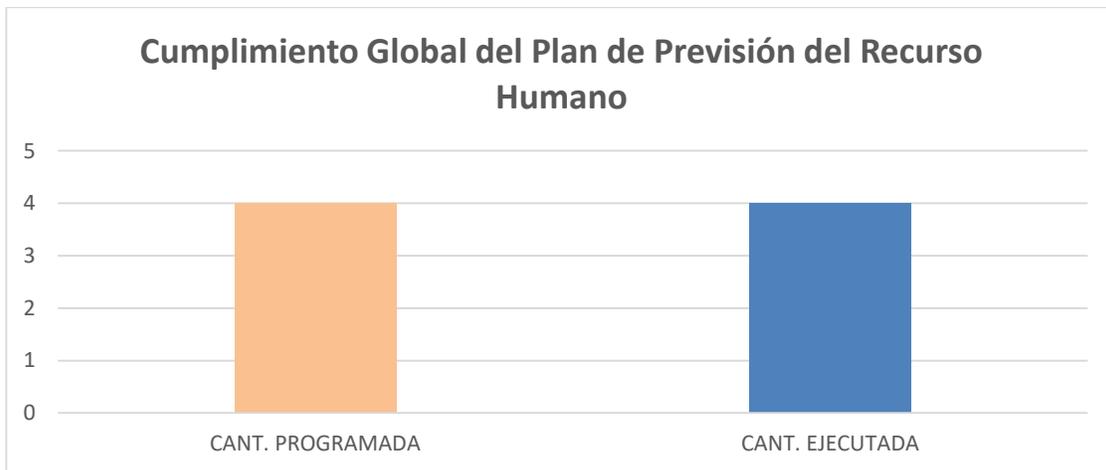




Plan de Previsión de Recursos Humanos

No.	ENTREGABLES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Análisis de las Necesidades de Personal	1	1	100%
2	Análisis de la disponibilidad de personal	1	1	100%
3	Programación de medidas de cobertura	1	1	100%
4	Formulación del Plan de Previsión 2022	1	1	100%
TOTALES		4	4	100%

De acuerdo al análisis de la matriz de seguimiento del Plan de Previsión del Recurso Humano, se pudo establecer un cumplimiento de 100% en relación con las estrategias establecidas para dicho plan, sin embargo, al analizar las evidencias, la estrategia de análisis de disponibilidad de personal, no se encuentra diligenciada y soportada de acuerdo a lo estipulado en el plan (Anexo 2 – Análisis de Disponibilidad de Personal), por lo que se recomienda que para la próxima vigencia se diligencie el instrumento.

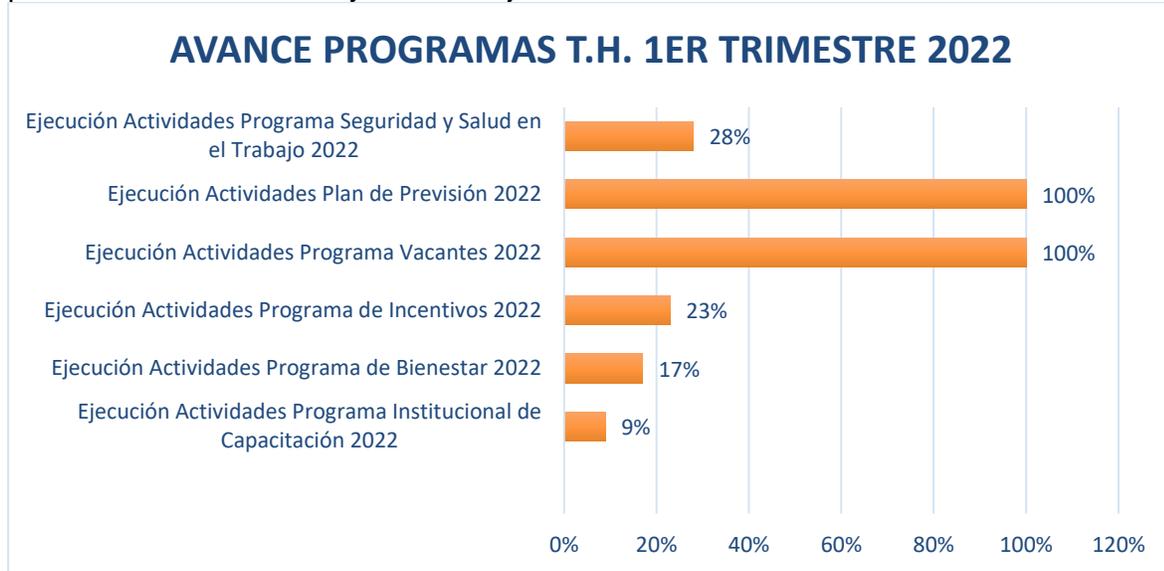


Plan Estratégico de Talento Humano

ACTIVIDADES	META	AVANCE 1ER TRIMESTRE	PESO	RESULTADO
Ejecución Actividades Programa Institucional de Capacitación 2022	100%	9%	20%	1,8%
Ejecución Actividades Programa de Bienestar 2022	100%	17%	10%	1,7%
Ejecución Actividades Programa de Incentivos 2022	100%	23%	10%	2,3%
Ejecución Actividades Programa Vacantes 2022	100%	100%	20%	20%
Ejecución Actividades Plan de Previsión 2022	100%	100%	20%	20%
Ejecución Actividades Programa Seguridad y Salud en el Trabajo 2022	100%	28%	20%	5,6%
TOTAL			100%	51%



De acuerdo a que el cumplimiento del Plan estratégico de Talento Humano, se materializa a partir del cumplimiento de los diferentes programas que maneja el proceso de Talento Humano y después de analizar los resultados de la matriz de seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, se pudo establecer un avance de 51% en el cumplimiento del plan. Sin embargo, se recomienda consultar las estrategias establecidas en el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2022 publicado en la web, el cual aparte de las actividades relacionadas con los programas descritos en la tabla anterior, contiene algunas otras actividades que se relacionan con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para integrarlas a los planes de acción del área y medir su ejecución.



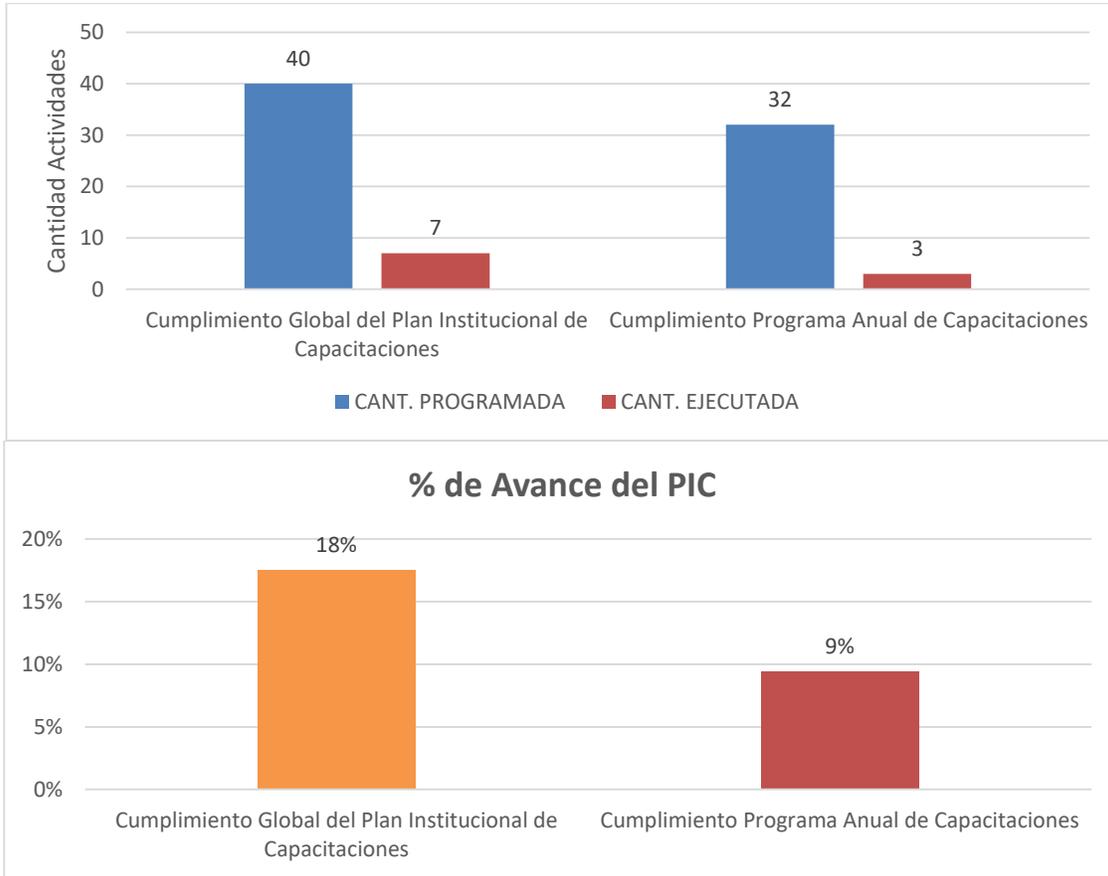
Plan Institucional de Capacitación 2022

No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	1	1	100%
2	Elaboración del Plan Institucional de Capacitación 2022	1	1	100%
3	Formulación del Programa Anual de Capacitación 2022	1	1	100%
4	Ejecución de las actividades del Programa Institucional de Capacitación	32	3	9%
5	Seguimiento del Programa Anual de Capacitación	4	1	25%
6	Informe de Ejecución del Plan Institucional de Capacitación	1	0	0%
TOTALES		40	7	18%

De acuerdo al análisis de la matriz de seguimiento del PIC, se pudo establecer un avance de 18% en el cumplimiento del plan. Respecto a la ejecución del Programa Institucional de Capacitación se pudo observar un cumplimiento del 9% respecto de todas las actividades



programadas para el 2022; respecto de las actividades programadas para el 1er trimestre de 2022 (6), se pudo observar la ejecución de 3 actividades, lo que arroja un cumplimiento del 50% para el trimestre.

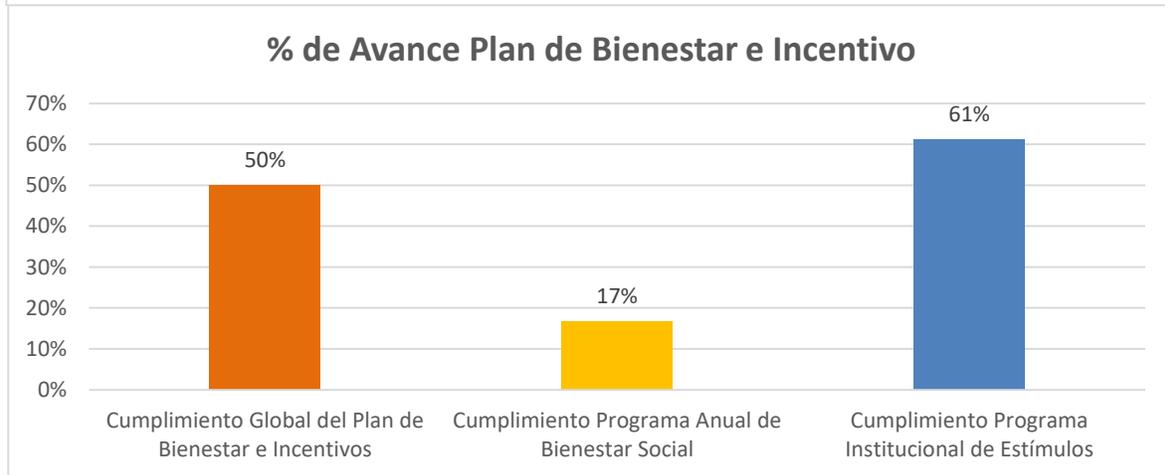
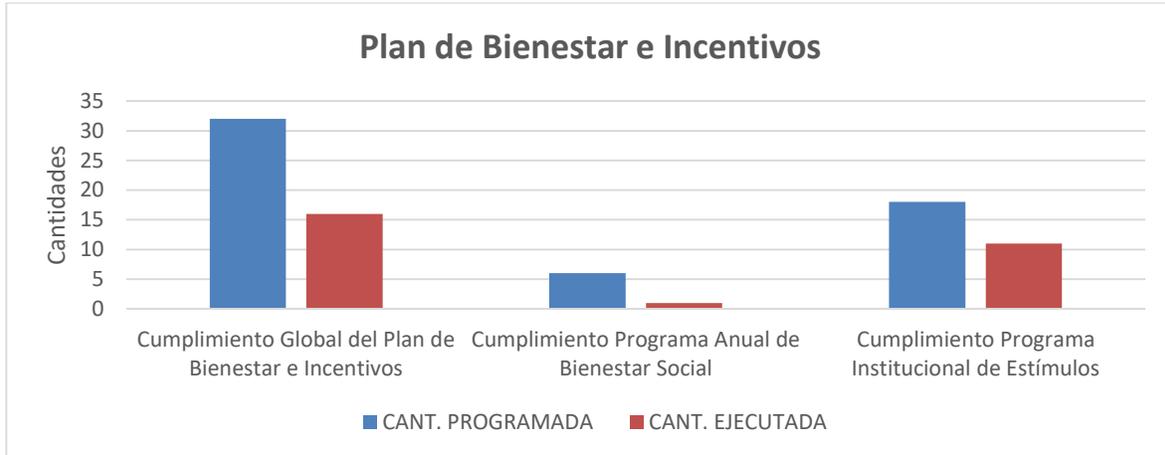


Plan de Bienestar Social e Incentivos

No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Elaboración del Plan de Bienestar y Estímulos 2022	1	1	100%
2	Formulación del Programa Anual de Bienestar Social 2022	1	1	100%
3	Formulación del Programa de Incentivos 2022	1	1	100%
4	Ejecución de las actividades del Programa Anual de Bienestar Social	6	1	17%
5	Ejecución de las actividades del Programa Institucional de Estímulos	47	11	23%
6	Seguimiento al Programa Anual de Bienestar Social y Programa Institucional de Estímulos	4	1	25%
7	Informe de Ejecución del Plan de Bienestar y Estímulos 2022	1	0	0%
TOTALES		32	16	50%



De acuerdo al análisis de la matriz de seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos, se pudo establecer un avance de 50% en el cumplimiento del plan. Respecto a la ejecución del Programa Bienestar se pudo observar un cumplimiento del 17% respecto de todas las actividades programadas para el 2022, al igual que se pudo observar un cumplimiento del 61% en el cumplimiento del programa de incentivos.



Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Elaboración y publicación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022	1	0	0%
2	Formulación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022	1	1	100%
3	Ejecución de las actividades del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022	43	12	28%
4	Seguimiento al Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022	4	1	25%
5	Informe de Ejecución del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022	1	0	0%
TOTALES		50	14	28%



De acuerdo al análisis de la matriz de seguimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se pudo establecer un avance de 28% en el cumplimiento del plan. Respecto a la ejecución del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo se pudo observar un cumplimiento del 28% respecto de todas las actividades programadas para el 2022. De otra parte, se pudo evidenciar que no se encuentra publicado en la Página web de la entidad a corte de 31 de enero de 2022 el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, incumpliendo de esta manera lo estipulado por el Decreto 612 de 2018.

Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Elaboración del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2022	1	1	100%
2	Ejecución Estrategias Componente 1: Gestión del Riesgo de Corrupción - Mapa de Riesgos de Corrupción	9	3,5	39%
3	Ejecución Estrategias Componente 3: Rendición de cuentas	8	1,5	19%
4	Ejecución Estrategias Componente 4: mecanismos para mejorar la atención al ciudadano	5	1,33	27%
5	Ejecución Estrategias Componente 5 : Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información	3	1,33	44%
6	Evaluación y Seguimiento del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	3	1	33%
7	Informe de Ejecución del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2022	1	0	0%
TOTAL		30	9,66	32%

De acuerdo al análisis de la matriz de seguimiento del Plan de Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, se pudo establecer un avance de 32% en el cumplimiento del plan.

6. CONCLUSIONES

La siguiente tabla muestra el resumen general con los porcentajes de cumplimiento de los planes institucionales:

No.	Plan	% Avance primer Trimestre	
		Plan General	Actividades
1	Plan Institucional de Archivos de la Entidad - PINAR	15%	11%
2	Plan Anual de Adquisiciones	58%	59%
3	Plan Anual de Vacantes	71%	100%
4	Plan de Previsión de Recursos Humanos	100%	100%
5	Plan Estratégico de Talento Humano	51%	51%
6	Plan Institucional de Capacitación	18%	9%
7	Plan de Incentivos Institucionales	50%	40%
8	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	28%	28%
9	Plan Anti corrupción y de Atención al Ciudadano	32%	32%



10	Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI	Sin información	Sin información
11	Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	Sin información	Sin información
12	Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	Sin información	Sin información
13*	Plan de Acción Institucional	Sin información	Sin información

*Adicional a los doce planes mencionados en el decreto 612 de 2018, se incluye el plan de acción institucional.

La oficina asesora de control interno, pudo evidenciar el avance en 9 de los 13 planes objeto de seguimiento. De los otros 4 planes, los cuales son responsabilidad del área de planeación, no se obtuvo ninguna respuesta. Respecto de la información recibida (9 planes), se observa realización de acciones para el cumplimiento de dichos planes, aunque algunos con bajo porcentaje de avance, deben acelerar la ejecución de las estrategias.

7. RECOMENDACIONES

- Tomar las acciones necesarias para avanzar en el cumplimiento de aquellos planes que presenten un bajo porcentaje de ejecución (menor a 25%).
- Suministrar de manera oportuna, la información relacionada con el cumplimiento de los planes institucionales para cumplir con la medición de la ejecución y poder tomar acciones en caso que se requiera incrementar el % de cumplimiento.
- A pesar del cumplimiento en el reporte de vacantes a la CNSC, se recomienda, que para los próximos seguimientos del Plan de Vacantes, se informe sobre el avance en el proceso para la provisión de 8 empleos en vacancia definitiva de la entidad (acuerdo 66 del 10 de marzo de 2022 – proceso de selección de entidades del orden territorial No. 2257 de 2022).
- Publicar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La estrategia de análisis de disponibilidad de personal, no se encuentra diligenciada y soportada de acuerdo a lo estipulado en el Plan de Previsión del Recurso Humano, por lo que se recomienda tener en cuenta el formato establecido para la próxima vigencia (Anexo 2 – Análisis de Disponibilidad de Personal).


GILDARDO PEREZ TORRES
Asesor de Control Interno