



**Ambiente**



# Metodología para la evaluación de gestión por dependencias

**Proceso**  
**Evaluación Independiente - EIN**  
**Versión 2**  
**26/09/2025**

*Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible*

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS</b>	<b>SOMOSIG</b> Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Evaluación Independiente</b>	
Versión: 2	Vigencia: 26/09/2025	Código: G-C-EIN-05

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. OBJETO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ALCANCE .....</b>	<b>3</b>
<b>3. RESPONSABLES .....</b>	<b>3</b>
<b>4. DEFINICIONES .....</b>	<b>3</b>
<b>5. DESARROLLO.....</b>	<b>5</b>
5.1 <i>Instrucciones Para Realizar La Evaluación De Gestión Por Dependencias</i>	5
5.1.1 Marco Normativo de la Evaluación de Gestión por Dependencias .....	5
5.1.2 Criterios de Evaluación .....	6
5.1.3 Rangos de desempeño de dependencias.....	9
5.1.4 Matriz evaluación por dependencias Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.....	9



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS</b>	<b>SOMOSIG</b> Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Evaluación Independiente</b>	
Versión: 2	Vigencia: 26/09/2025	Código: G-C-EIN-05

## 1. OBJETO

Establecer la metodología y los criterios para realizar la Evaluación de la gestión por dependencias la cual es un reporte de la gestión desempeñada por cada dependencia y/o oficina, presentado por la Oficina de Control Interno atendiendo al artículo 39 de la ley 909 de 2004 y la Circular 4 de 2005 del Consejo Asesor en Materia de Control Interno.

## 2. ALCANCE

Inicia con la solicitud de información a los procesos correspondiente y la consulta la información en la página Web necesaria para realizar la evaluación de la gestión de las dependencias del Ministerio, y finaliza con la emisión del informe “Evaluación de la Gestión por dependencias” para el periodo de tiempo requerido.

## 3. RESPONSABLES

Jefe Oficina de Control Interno

Profesionales designados de la Oficina de Control Interno para realizar la Evaluación de Dependencias

Líderes de Procesos productores de la información insumo de la Evaluación de Dependencias

## 4. DEFINICIONES

- **Evaluación de la gestión por dependencias:** Es la que realiza anualmente el Jefe de la Oficina de Control Interno, basándose en la evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los objetivos establecidos en la planeación, así como los compromisos, políticas de MIPG y roles desempeñados en pro de lo enmarcado en el Sistema de Gestión SOMOSIG.
- **Plan de Acción Institucional:** El plan de acción institucional es la concreción anual del plan estratégico institucional. La Circular 001 del Circular No. 001 de 2018 del Consejo para la gestión y el desempeño institucional define que el seguimiento y la evaluación deben desagregar sus planes estratégicos institucionales en planes de acción anuales, que equivalen al Plan de Acción Institucional<sup>1</sup>.
- **Requerimiento de la OCI:** Información requerida por la oficina de control interno para el desarrollo de los diferentes roles asignados, el artículo 151 del Decreto 403 de 2020 refiere que


<sup>1</sup> <https://www.minambiente.gov.co/planeacion-y-seguimiento/plan-de-accion-institucional/>



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Evaluación Independiente</b>	
Versión: 2	Vigencia: 26/09/2025	Código: G-C-EIN-05

“Los servidores responsables de la información requerida por la unidad u oficina de control interno deberán facilitar el acceso y el suministro de información confiable y oportuna para el debido ejercicio de sus funciones, salvo las excepciones establecidas en la ley.”

- **Planes de mejoramiento:** Documento que contiene el conjunto de acciones correctivas, preventivas y/ o de mejora que formula, implementa y soporta el Proceso, con el propósito de eliminar las causas de un problema real o potencial detectado por entes de control externos o internos.
- **Acuerdos de Gestión:** Relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, en la cual se determinan de manera concertada los compromisos frente a la misión, visión y objetivos de la entidad. El acuerdo de gestión se pacta para una vigencia anual que va del 1° de enero a 31 de diciembre de cada año, la cual debe coincidir con los periodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá periodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. El acuerdo de gestión incluye la definición de los indicadores a través de los cuales se evalúan los resultados esperados en términos de cantidad y calidad.<sup>2</sup>
- **Evaluación de desempeño Laboral:** El Decreto 1083 de 20153, establece:


**ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición.** *La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.*

La Ley 909 de 2024 en su artículo 38 y 39, indican:

**Artículo 39.** *Obligación de evaluar. Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.*

- **Curso virtual MIPG, módulos fundamentos:** El Departamento Administrativo de la Función Pública en La Circular No. 100.04 – 2018 refiere que el *Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es el marco de referencia para orientar la gestión institucional hacia resultados que atiendan los requerimiento de los ciudadanos, razón por la cual, se considera necesario que todos los servidores públicos conozcan y apliquen el Modelo en el cumplimiento de sus funciones, para lo cual se desarrolló, con los líderes de las respectivas políticas de gestión y desempeño.*
- **Inducción virtual a gerentes públicos de la Administración Colombiana:** El Departamento Administrativo de la Función Pública en La Circular número 100.04 – 2018 refiere los cursos virtuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, indicando en el numeral 2. Los

<sup>2</sup> Tomada de la definición de Acuerdo de Gestión del procedimiento P-A-ATH-17 Elaboración, ejecución y entrega de acuerdo de gestión del proceso de Administración del Talento Humano.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS</b>	
	<b>Proceso: Evaluación Independiente</b>	
Versión: 2	Vigencia: 26/09/2025	Código: G-C-EIN-05

Gerentes públicos deben además tomar el curso de “Inducción a los Gerentes Públicos de la Administración Colombiana”

- **Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción:** La Ley 2016 de 2020 “Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.” En el párrafo del artículo primero, alude la capacitación obligatoria, así:

*“Parágrafo. Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público.”*

- **Curso Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública:** La Vicepresidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con la Circular Conjunta No. 001-2023 emitió *medidas para la prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito laboral del sector público; y para fortalecer e impulsar la participación efectiva de las mujeres en las diferentes instancias de la administración pública;* dentro de los lineamientos se identifica el número uno, en el que se estipula que a partir de la expedición de mencionada circular *todas las servidoras y los servidores públicos de las entidades tendrán que participar, como parte del proceso de inducción y reinducción, en el curso virtual "Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la Función Pública" a través de la plataforma SIRECEC administrada por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.*

## 5. DESARROLLO

### 5.1 Instrucciones Para Realizar La Evaluación De Gestión Por Dependencias


#### 5.1.1 Marco Normativo de la Evaluación de Gestión por Dependencias

Ley 909 del 23 de septiembre del 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

Decreto 1083 del 26 de mayo del 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". ARTÍCULO 2.2.8.1.3. Parámetros de la evaluación del desempeño laboral. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS</b>	
	<b>Proceso: Evaluación Independiente</b>	
Versión: 2	Vigencia: 26/09/2025	Código: G-C-EIN-05

Decreto 648 del 19 de abril de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”: ARTÍCULO 2.2.21.4.9 Informes. Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces deberán presentar los informes que se relacionan a continuación: “...e. De evaluación a la gestión institucional de que trata el artículo 39 de la Ley 909 de 2004.”

ACUERDO No. CNSC -6176 del 10 de octubre 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”.

Circular No 04 de 2005 Consejo Asesor del Gobierno Nacional, Asunto: Evaluación Institucional por Dependencias en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, donde se enfatizan los siguientes aspectos:

- a) “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, 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”.
- b) “Para tal fin, es conveniente señalar que el análisis de la gestión de cada área de la organización deberá basarse en la evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los compromisos establecidos en la planeación institucional, liderado por las Oficinas de Planeación o las que hagan sus veces”.
- c) “Con fundamento en los informes de seguimiento realizados por las Oficinas de Planeación, los jefes de las Oficinas de Control Interno deberán verificar el cumplimiento de dicha información a través de las auditorías u otros mecanismos que validen los porcentajes de logro de cada compromiso”.
- d) “Los formatos de evaluación de la gestión por cada una de las dependencias que conforman la Entidad, serán remitidos al superior jerárquico que tenga la obligación de evaluar el cumplimiento de los Acuerdos de Gestión, a efectos de que sirvan de fuente de verificación para la evaluación gerencial correspondiente. Así mismo, serán remitidos a cada jefe de Dependencia para que sirvan de parámetro técnico en la evaluación del desempeño de los Servidores de Carrera Administrativa”.

### 5.1.2 Criterios de Evaluación

La Oficina de Control Interno tiene la responsabilidad de emitir la Evaluación Institucional de Gestión por Dependencias a más tardar el 30 enero de cada año, y en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible se tienen en cuenta los siguientes criterios:


ID	CRITERIO DE EVALUACIÓN	PONDERADO	DESCRIPCIÓN
1.	Cumplimiento plan de acción de la dependencia	40%	Informe consolidado por la OAP de cumplimiento del Plan de Acción por parte de Ministerio de Ambiente, para el periodo comprendido entre el 01 y el 31 de diciembre de cada vigencia.
2.	Oportunidad en la respuesta a los requerimientos de la OCI	10%	Número de requerimientos atendidos oportunamente /Número de requerimientos realizados por la OCI.



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Evaluación Independiente</b>	
Versión: 2	Vigencia: 26/09/2025	Código: G-C-EIN-05

ID	CRITERIO DE EVALUACIÓN	PONDERADO	DESCRIPCIÓN
3.	Cumplimiento planes de mejoramiento externos	15%	Número de acciones cumplidas en la vigencia/ Número total de acciones formuladas para cumplir en la vigencia.
4.	Cumplimiento Planes de Mejoramiento Internos	5%	Cantidad de acciones cumplidas en la vigencia/ Cantidad total de acciones formuladas para cumplir en la vigencia.
5.	Suscripción de acuerdos de Gestión	5%	Suscripción del acuerdo de gestión 4 meses a partir de la posesión (para la OAP, OAJ y la OCI este 5% se ponderará en el plan de acción).
6.	EDL Evaluación de desempeño Laboral Rol Evaluador	10%	Número de EDL realizadas oportunamente/ Número de EDL total asignadas en la Dependencia con corte a agosto de cada vigencia.
7.	Realización curso virtual MIPG módulos fundamentos	3%	Certificados de la realización del curso virtual MIPG módulos fundamentos de los servidores públicos de la Dependencia a 31 de diciembre de cada vigencia/Total servidores públicos de la Dependencia a 31 de diciembre de cada vigencia.
8.	Inducción virtual a gerentes públicos de la Administración Colombiana	3%	Certificados Inducción virtual de los gerentes públicos de la Dependencia (para la OAP, OAJ y la OCI este 3% se ponderará en la realización curso virtual MIPG fundamentos básicos.)
9.	Realización curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.	2%	Certificados de la realización del curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción de la Dependencia de todos los funcionarios y contratistas vigentes al 30 de noviembre de cada vigencia/Total de funcionarios + total de contratistas de la Dependencia a 30 de noviembre de cada vigencia.
10.	Realización curso Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública	7%	Certificados de la realización del curso Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública de los servidores públicos de la Dependencia a 31 de diciembre de cada vigencia/Total servidores públicos de la Dependencia a 31 de diciembre de cada vigencia.

a) **Cumplimiento plan de acción de la dependencia:** El documento insumo de este ítem será el Plan de Acción por Dependencia establecido desde el proceso de Direccionamiento Estratégico por la Oficina Asesora de Planeación.


Se tomará el valor registrado como consolidado al final de la vigencia, indicado en este formato como: Total % Avance del Plan de Acción. Este se presume validado por la segunda línea de defensa, una vez haya sido entregado a la Oficina de Control Interno. Para adecuación en el instrumento de evaluación si la meta física ejecutada supera lo programado, la calificación que obtiene es de 100%.



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS</b>	
	<b>Proceso: Evaluación Independiente</b>	
Versión: 2	Vigencia: 26/09/2025	Código: G-C-EIN-05

- b) **Oportunidad en la respuesta a los requerimientos de la OCI:** La información se tomará de la matriz que la oficina de control interno alimenta para el control de la respuesta a las solicitudes de información realizadas al interior del Ministerio.
- c) **Cumplimiento planes de mejoramiento externos:** Esta información se obtiene a partir del cumplimiento de las acciones formuladas consignadas en los planes de mejoramiento suscritos ante los Entes de Control y Vigilancia, que tengan fecha de cumplimiento a 31 de diciembre de la vigencia evaluada.
- d) **Cumplimiento planes de mejoramiento internos:** La información para evaluar este criterio es generado por la Oficina de Control Interno a partir de la verificación de cumplimiento de las actividades planteadas a cumplir en la vigencia evaluada.
- e) **Suscripción de acuerdos de Gestión:** Esta información será suministrada por el Grupo de Talento Humano con corte a 31 de diciembre de la vigencia evaluada.
- f) **Oportunidad en la Evaluación de Desempeño Laboral EDL:** El grupo de Talento Humano reportara el total de las evaluaciones realizadas *con corte a agosto de la vigencia evaluada*, en cumplimiento de la Ley 909 de 2024 artículo 39 *Obligación de evaluar. Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal.*
- g) **Curso virtual MIPG módulos fundamentos:** Esta información se reportará por el Grupo de Talento Humano a la Oficina de control interno, acorde a las evidencias allegadas por los servidores públicos del Ministerio.
- h) **Inducción virtual a gerentes públicos de la Administración Colombiana:** Los certificados de los cursos de los gerentes públicos será allegados por la Coordinación de Talento Humano del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- i) **Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción:** Esta información se consolidará y reportará por el Grupo de Talento Humano a la Oficina de control interno, acorde a las evidencias allegadas por los funcionarios y contratistas.
- j) **Curso Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública:** Esta información se reportará por el Grupo de Talento Humano a la Oficina de control interno, acorde a las evidencias allegadas por los servidores públicos del Ministerio.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS</b>	<b>SOMOSIG</b> Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Evaluación Independiente</b>	
Versión: 2	Vigencia: 26/09/2025	Código: G-C-EIN-05

### 5.1.3 Rangos de desempeño de dependencias

Tabla No 1 Rangos de desempeño de dependencias

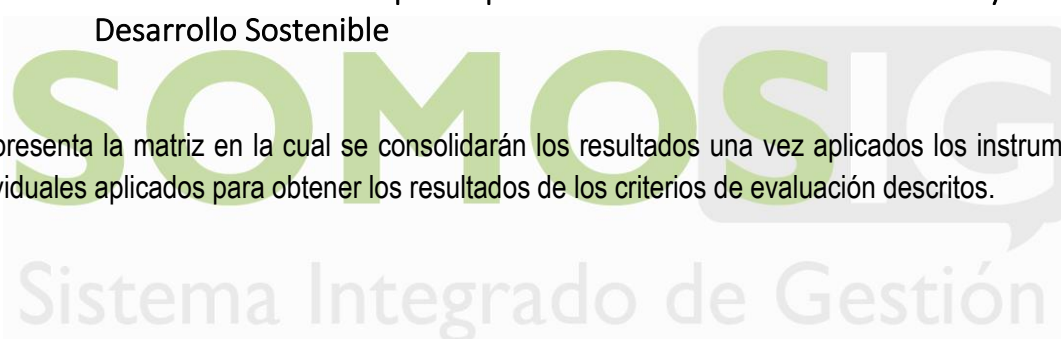
DESEMPEÑO	RANGO
ALTO	Mayor o igual a 95%
MEDIO	Mayor o igual a 80% y menor que 95%
BAJO	Menor que 80%

Fuente: Elaboración OCI.

Para el caso de las dependencias principales que no tienen apropiación presupuestal directa se toma como referente la suma de la apropiación presupuestal de las dependencias que dirigen, con base en el cual se hace un promedio ponderado para establecer su desempeño.


### 5.1.4 Matriz evaluación por dependencias Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Se presenta la matriz en la cual se consolidarán los resultados una vez aplicados los instrumentos individuales aplicados para obtener los resultados de los criterios de evaluación descritos.



**EVLAUACIÓN POR DEPENDENCIAS MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE**

No.	Dependencia principal	Dependencias a cargo	% Apropiación presupuestal	40%	10%	15%	5%	5%	10%	3%	3%	2%	7%	100%	
				Plan de Acción	Requerimientos de la OCI	Planes de mejoramiento externos	Planes de Mejoramiento Internos	Acuerdos de Gestión	Oportunidad EDL	CURSOS				Total	
										MIPG	Inducción gerentes públicos	Integridad transparencia y lucha contra la corrupción	Prevención y atención a las violencias contra las mujeres		
1	Despacho de la ministra	Oficina de Asuntos Internacionales													
2		Oficina de Negocios Verdes y Sostenibles													
3		Oficina Asesora de Planeación													
4		Oficina Asesora Jurídica													
5		Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones													
6		Oficina de Control Interno													
7		Grupo de Comunicaciones													
<b>Despacho de la ministra</b>		<b>Promedio ponderado por apropiación</b>													
8	Despacho del	Subdirección de Educación y Participación													

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Evaluación Independiente</b>	
Versión: 2	Vigencia: 26/09/2025	Código: G-C-EIN-05

9		Dirección General de Ordenamiento Ambiental Territorial y Coordinación del Sistema Nacional Ambiental-SINA																		
10		Dirección de Cambio Climático y Gestión del Riesgo																		
<b>Despacho del Viceministro de Ordenamiento Ambiental del Territorio</b>		<b>Promedio ponderado por apropiación</b>																		
11	Despacho del Viceministro de Políticas y Normalización Ambiental	Dirección de Bosques, Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos																		
12		Dirección de Asuntos Ambientales Sectorial y Urbana																		
13		Dirección Gestión Integral del Recurso Hídrico																		
14		Dirección de Asuntos Marinos, Costeros y Recursos Acuáticos																		

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS</b>	<b>SOMOSIG</b> Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Evaluación Independiente</b>	
Versión: 2	Vigencia: 26/09/2025	Código: G-C-EIN-05

Despacho del Viceministro de Políticas y Normalización Ambiental	Promedio ponderado por apropiación												
15	Secretaría a general  Sin desagregación presupuestal a este nivel												

