1. INFORMACIÓN GENERAL

Tipo de informe	**Preliminar ( ) Final (X)**	**Fecha de emisión**	**30**	**01**	**2026**
Dirección, Proceso y/o Proyecto Auditado	Oficina Asesora de Planeación y Prospectiva, Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Oficina de Prensa y Comunicaciones, Grupo de Atención al Ciudadano, Grupo de Talento Humano, Grupo de Gestión Documental y Biblioteca				
Título de la actividad	Informe de Evaluación Independiente del estado del Sistema de Control Interno 2025-II				
Objetivo	Realizar un análisis articulado sobre el desarrollo de las políticas de gestión y desempeño contempladas en el modelo, así como su efectividad en relación con la estructura de control, considerando que este último aspecto es esencial para garantizar el adecuado manejo de los recursos, el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, y la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos, elementos clave para la generación de valor público.				
Alcance	El presente informe abarca el análisis de las actividades adelantadas durante el segundo semestre de la vigencia 2025, orientadas al fortalecimiento del Sistema de Control Interno, en concordancia con las políticas de gestión y desempeño institucional.				
Limitaciones	Durante la evaluación no se presentaron limitaciones.				

2. CRITERIOS

- Art. 156 del Decreto 2106 de 2019 el cual modifica el artículo 14 de la Ley 87 de 1993, modificado por los artículos 9° de la Ley 1474 de 2011 y 231 del Decreto 019 de 2012,
- Ley 1474 de 2011
- Circular Externa de la Función Pública 100-006 de 2019
- Circular Externa de la Comisión Nacional del Servicio Civil 0010 del 24 de agosto de 2020

3. METODOLOGÍA

La evaluación se desarrolló mediante el formulario diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, "*Informe sci parametrizado*", diligenciando sus 5 componentes: Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación y Actividades de Monitoreo, cada uno conforme a sus respectivos lineamientos.

Se realizó una valoración cuantitativa por cada lineamiento, a través de un formulario definido por el DAFP el cual genera una calificación por una escala que asigna automáticamente con base en las evidencias aportadas y la sostenibilidad de los controles implementados.

A continuación, se presenta la valoración obtenida y las evidencias respectivas.

AMBIENTE DE CONTROL

La entidad debe asegurar un ambiente de control que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Esto se logra con el compromiso, liderazgo y los lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. El Ambiente de Control es el fundamento de todos los demás componentes del control interno, se incluyen la integridad y valores éticos, la competencia (capacidad) de los servidores de la entidad; la manera en que la Alta Dirección asigna autoridad y responsabilidad, así como también el direccionamiento estratégico definido.

AMBIENTE DE CONTROL

	LINEAMIENTO	EVIDENCIAS
1	La entidad demuestra el compromiso con la integridad (valores) y principio	- Socialización y capacitación del Código de Integridad. - Se realizaron actividades lúdicas, coordinadas por los gestores de integridad. - Actualización de los riesgos de corrupción con los diferentes procesos. - El autodiagnóstico de la política de integridad obtuvo un puntaje de 100/100 - Políticas de Seguridad de la Información, tratamiento de datos personales, de la identificación de los riesgos.
2	Aplicación de mecanismos para ejercer una adecuada supervisión del Sistema de Control Interno	- Resolución 325 de 2019 - Creación y reglamentación del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno-CICCI. - Se establecen las Líneas de Defensa en el Manual del Sistema Integrado de Gestión. - Seguimiento a los indicadores de los procesos. - Se implementa el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP).
3	Establece la planeación estratégica con responsable, metas, tiempos que faciliten el seguimiento y aplicación de controles que garanticen de forma razonable su cumplimiento. Así mismo a partir de la política de riesgo, establecer sistemas de gestión de riesgos y las responsabilidades para controlar riesgos específicos bajo la supervisión de la alta dirección.	- En la Política de Administración del Riesgo, se encuentra definido los niveles de aceptación del riesgo, teniendo en cuenta la Guía para la Administración Riesgo del Departamento Administrativo de la Función Pública. - Mapas de riesgos actualizados a 31 de diciembre de 2025. - Informes de seguimiento de los planes PES y PEI.

4	Compromiso con la competencia de todo el personal, por lo que la gestión del talento humano tiene un carácter estratégico con el despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público “ingreso, permanencia y retiro”.	- Publicación de los planes estratégicos y programas de Talento Humano. - La evaluación de los productos y servicios en los cuales participan los contratistas, se realiza a través de los supervisores de los contratos por prestación por servicios. - Se cuenta con un repositorio del Grupo de Talento Humano, donde se pueden observar los informes de seguimiento a los diferentes planes de la Planeación Estratégica. - Publicación en la cartelera virtual de Talento Humano los estudios técnicos para la provisión de encargos.
5	La entidad establece líneas de reporte dentro de la entidad par a evaluar el funcionamiento del Sistema de Control Interno.	- Cumplimiento a la Resolución en cuanto a la cantidad de sesiones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. - Se presentan los informes de las auditorías a la Alta Dirección. - Aprobación del Plan Anual de Auditorías de la vigencia 2025.

Para este componente, el Nivel de Cumplimiento es del 98%.

La evaluación del componente Ambiente de Control, se mantuvo igual referente a la evaluación anterior, permitiendo evidenciar que el Ministerio ha implementado y aplicado el Código de Integridad con diferentes actividades, se cuenta con el formulario de denuncias a las faltas al Código de Integridad, así como con el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión del DAFP.

El componente se encuentra presente y funcionando, no obstante, a través del seguimiento que realiza la esta Oficina se sugiere al Grupo de Comunicaciones y Prensa realizar actualización de los Documentos Estratégicos dado que ya se encuentran con versiones 2023 y 2024.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Este componente hace referencia al ejercicio efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la Entidad, y permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto interno como externos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.

La condición para la evaluación de riesgos es el establecimiento de objetivos vinculados a varios niveles de la entidad, lo que implica que la Alta Dirección define objetos y los agrupa en categorías en todos los niveles de la Entidad, con el fin de evaluarlos.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

LINEAMIENTO		EVIDENCIAS
6	Definición de objetivos con suficiente claridad para identificar y evaluar los riesgos relacionados: (i) Estratégico, (ii) Operativos; (iii) legales y Presupuestales: (iv) de información financiera y no financiera	- Datos actualizados del Plan Estratégico Sectorial y el Plan Estratégico Institucional. - La Planeación Estratégica del MADR, se realiza con la participación de las diferentes áreas misionales y de apoyo de la entidad. - Los objetivos se encuentran descritos en la caracterización de cada proceso.
7	Identificación y análisis de riesgos (Analiza factores internos y externos; implica a los niveles apropiados de la dirección; determina cómo responder a los riesgos; determina la importancia de los riesgos).	- Política de Administración del Riesgo aprobada por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. - Mesas de trabajo con cada área. - Acta comités CICCI y CIGD. - Auditorías de Gestión basadas en riesgos por pare de la OCI.
8	Evaluación del riesgo de fraude o corrupción.	- Matrices o Mapas de Riesgos de los Procesos, de Seguridad de la Información, Seguridad y Salud en el Trabajo, Institucionales y de Corrupción publicados en la web del Ministerio.
9	Identificación y análisis de cambios significativos.	- Política de Administración del Riesgo en proceso de actualización. - Informes de las auditorías publicados y divulgados a la Alta Dirección. - Mapas de riesgos actualizados.

Para este componente, el Nivel de Cumplimiento es del 91%.

Para este semestre, la evaluación del componente Evaluación de Riesgos, disminuyó 3% referente al semestre anterior, permitiendo evidenciar que se realizaron actualizaciones a los mapas de riesgos de corrupción, institucionales y de producto de los procesos del Ministerio, los cuales fueron previamente revisados por los responsables de los procesos por medio de mesas de trabajo en conjunto con el Grupo del SIG. Actualmente la Entidad cuenta con la Política de Administración del Riesgo aprobada por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y publicada en la página web del Ministerio. No obstante, durante la vigencia a evaluar no se solicitó incluir en el CICCI la actualización de dicha Política

Por otro lado, tampoco se han presentado los resultados de la revisión de los riesgos identificados durante el segundo semestre de 2025, por lo que es importante que la Oficina Asesora de Planeación y Prospectiva, presente ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño esta información. Así mismo, durante el segundo semestre del 2025 no se han materializado riesgos.

ACTIVIDADES DE CONTROL

La entidad define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos estratégicos y de proceso.

Implementa políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en el día a día de sus operaciones.

ACTIVIDADES DE CONTROL

LINEAMIENTO		EVIDENCIAS
10	Diseño y desarrollo de actividades de control (integra el desarrollo de controles con la evaluación de riesgo; tiene en cuenta a qué nivel se aplican las actividades; facilita la segregación de funciones).	- Resolución 417 de 2018 y las diferentes modificaciones, por el cual se ajusta el manual especifico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta personal del MADR. - Diferentes documentos de los procesos publicados en la Web del Ministerio. - Presentación y aprobación de los planes estratégicos de TH en el CIGD. - Integración adecuada de los Sistemas contemplados en el MIPG.
11	Seleccionar y desarrolla controles generales sobre TI para apoyar la consecución de los objetivos.	- Procedimientos, Políticas, Manuales y Formatos de TICs. - Esquema de Gobierno de TI. - Política de adopción y compra de tecnologías de la información. - Auditorias basadas en riesgo por parte de la OCI.
12	Despliegue de políticas y procedimientos (Establece responsabilidades sobre la ejecución de las políticas y procedimientos; adopta medidas correctivas; revisa las políticas y procedimientos).	- Actualización de Caracterizaciones, Procedimientos, Formatos y otros documentos. - Informes de auditorías internas producidos por la Oficina de Control Interno, se evidencian análisis de los riesgos. - Informes divulgados a la alta dirección y líderes de procesos.

El nivel de cumplimiento para este componente es del 100%.

Durante el proceso de evaluación, se permitió evidenciar que se presentan los diferentes planes estratégicos del Grupo de Talento Humano al CIGD los cuales fueron aprobados en el CIGD de enero del 2025. De igual forma, la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones cuenta con políticas y procedimientos que contienen actividades de control, relevantes sobre la infraestructura tecnológica, compra de tecnología de la información para fortalecer los procesos de TI en el Ministerio en función de su transformación digital. Esta Oficina en el ejercicio de las auditorías ha recomendado el fortalecimiento de la supervisión de los contratos para controlar la materialización de los riesgos en cuanto a los incumplimientos en los proveedores de los servicios TI.

La OCI en sus auditorías, realiza análisis de los riesgos propios de los procesos o proyectos auditados, así como la evaluación de los controles.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Este componente verifica que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos, dentro y en el entorno de cada entidad, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés.

Se requiere que todos los servidores de la entidad reciban un claro mensaje de la Alta Dirección, sobre las responsabilidades de Control. Deben comprender su función frente al Sistema de Control Interno.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

LINEAMIENTO		EVIDENCIAS
13	Utilización de información relevante (identifica requisitos de información; Capta fuentes de datos internas y externas; procesa datos relevantes y los transforma en información).	- Se registra en el Portal del Ministerio de Agricultura y Desarrollo el catálogo de Sistemas de Información. - Publicación de la Matriz Unificada de instrumentos de Gestión Pública. - Publicación de datos abiertos en la pestaña de Transparencia y Acceso a la Información Pública. - Implementación de controles de tipo técnico, organizacional y administrativo. - Publicación de los instrumentos archivísticos y dentro de ellos las políticas y planes.

14	Comunicación Interna (Se comunica con el Comité Institucional de Coordinación de control interno o su equivalente, facilita líneas de comunicación en todos los niveles; selecciona el método de comunicación pertinente).	- Se cuenta con Matriz de medios internos, envíos masivos (mailing), y boletines informativos. - Cuenta con política Institucional de Gestión Documental. - Se cuenta con el formulario de denuncias por corrupción anónimas. - Se cuenta con cuenta con el Plan estratégico de comunicaciones.
15	Comunicación con el exterior (Se comunica con los grupos de valor y con terceros externos interesados; facilita líneas de comunicación).	- Informes que mide la percepción de los clientes. - Informe de caracterización de las atenciones. - Se realiza ejercicio de caracterización de las atenciones realizadas en la vigencia anterior - Se encuentra la matriz de medios externos, así como el Plan Estratégico de Comunicaciones. - La Entidad cuenta con la política de Gestión Documental "Política Institucional de Gestión Documental" y procedimiento: "Producción, Gestión y Trámite de las Comunicaciones Oficiales". - Se realiza encuesta de percepción del servicio a los ciudadanos que se comunican por los canales disponibles. - Se realiza anualmente la encuesta de satisfacción al cliente.

Este componente tuvo el nivel de cumplimiento del 93%.

La evaluación del componente Información y Comunicación, aumentó en 4% referente a la evaluación anterior, permitiendo evidenciar frente a cada uno de los lineamientos herramientas de sistemas de información, la continuidad del Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo y la Política de gestión documental, así mismo el trámite interno para la atención a los derechos de petición, quejas, reclamos, solicitudes de información y denuncias, con la encuesta de percepción del servicio. La Entidad cuenta con la política de Gestión Documental "Política Institucional de Gestión Documental" y procedimiento: "Producción, Gestión y Trámite de las Comunicaciones Oficiales", así como del tratamiento y protección de datos personales.

De igual forma la Entidad cuenta con la matriz de medios externos, así como el Plan Estratégico de Comunicaciones.

Pese a que el componente está funcionando, se generaron algunas observaciones al Grupo de Comunicación y Prensa en cuanto a, la generación de informe comparativo de resultados de los análisis de las redes sociales para mejorar el nivel de interacción las cuales pueden tenerse en cuenta para mejorar y así mantener el sistema en alta calificación, así como medir la efectividad de los canales de comunicación con las partes externas, al Grupo de Atención del Ciudadano, presentar informe en el que mide la percepción de todos los canales de atención que utiliza el Ministerio, a la Oficina Asesora de Planeación y Prospectiva en cuanto a la actualización de la Caracterización de Grupos de Valor la cual se encuentra desactualizada.

ACTIVIDADES DE MONITOREO

Este componente considera actividades en el día a día de la gestión institucional, así como a través de evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías). Su propósito es validar la efectividad del control interno de la entidad pública, la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos, el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos, lo resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública.

ACTIVIDADES DE MONITOREO

LINEAMIENTO		EVIDENCIAS
16	Evaluaciones continuas y/o separadas (autoevaluación, auditorías) para determinar si los componentes del Sistema de Control Interno están presentes y funcionando.	- Acta del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno aprobando el PAA - informe de seguimiento ACPM. - Informe de seguimiento a la efectividad de acciones de los Planes de Mejoramiento suscritos con la CGR. - Publicación del Plan Anual de Auditoría. - Matriz de criticidad para priorizar los proyectos y procesos.
17	Evaluación y Comunicación de deficiencias oportunamente.	- Mesas de trabajo con las diferentes áreas para asesorarlas en la realización de los Planes de Mejoramiento. - Seguimiento a la efectividad de acciones de los Planes de Mejoramiento suscritos con la CGR - Socialización de los resultados de las auditorías, informes de ley y seguimientos realizados a la alta dirección. - Informe de Evaluación de Efectividad de Acciones de la CGR - Publicación de los documentos asociados a la contratación, ejecución y seguimiento.

		- Seguimiento al Trámite de las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias – PQRSD. - Publicación de informes de PQRDS del Grupo de Atención al Ciudadano.

Este componente tuvo el nivel de cumplimiento del 100%.

Durante el proceso de evaluación, se permitió evidenciar que con base en el Programa Anual de Auditorías para la vigencia 2025 se llevaron a cabo auditorías basadas en riesgos. De igual forma, los informes del resultado de las auditorías a los diferentes procesos son enviados a los directamente responsables y a la alta dirección para su conocimiento y fines pertinentes.

Por otro lado, esta Oficina realiza mesas de trabajo con las áreas involucradas en los planes de mejoramiento, resultantes de las auditorías ejecutadas por la Contraloría General de la República. Así mismo realiza seguimiento a estos planes evaluando la efectividad de las acciones, generando un informe de resultados que posteriormente es publicado en la página web del Ministerio.

Ahora bien, en el marco de la circular 0010 del 24 de agosto de 2020, de la Comisión del Servicio Civil y en el cual se recomienda: "*a los Jefe de la Oficina de Control Interno o quienes hagan sus veces, que en la publicación del informe de evaluación del sistema de control interno que semestralmente publiquen en la página web de la entidad (artículo 156 del Decreto 2106 de 2019), se señalen también las irregularidades que se hayan evidenciado en los procesos anteriormente señalados, que den lugar a la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa*", la Oficina de Control Interno, realizó seguimiento a la Política de Gestión del Talento Humano el 20 de marzo de 2024, en donde se evaluaron las siguientes variables:

1. **Proceso de Selección de Personal**.

   Durante el periodo evaluado, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, no ha desarrollado concursos ante la Comisión Nacional de Servicio Civil por faltas de recursos, según lo manifestado por el Grupo de Talento Humano.

   No obstante, durante el año 2025, la Subdirección Administrativa, y el proceso de gestión del talento humano en coordinación con la alta dirección, mediante la provisión transitoria a través de nombramiento en encargo, logró vincular diez (10) empleos del total de vacantes reportadas al 31 de diciembre del 2024, que equivale a una ejecución del 24% y mediante la provisión transitoria a través de nombramiento en provisionalidad, logró vincular once (11) empleos del total de vacantes reportadas al 31 de diciembre del 2024, que equivale a una ejecución del 26%.

Por otra parte, desde la gestión de talento humano se realizaron y publicaron 42 estudios técnicos de las vacantes determinadas, las cuales quedaron pendientes de aprobación de la alta dirección para su provisión. Para mejorar los avances en el Plan Anual de Vacantes se proponen las siguientes acciones para la vigencia 2026:

➢ Cambio del indicador para mayor pertinencia: se propuso ajustar el indicador actual (actividades ejecutadas/actividades programadas) por uno que refleje mejor la gestión del proceso, como: Porcentaje de vacantes provistas frente a las vacantes determinadas. Este cambio permitirá medir resultados reales y no solo actividades administrativas.

➢ Sistema de seguimiento y alertas: Se continuará con el seguimiento al mecanismo de control mensual con alertas tempranas para identificar retrasos y tomar acciones correctivas oportunas.

➢ Coordinación interdependencias: Se fortalecerá la articulación con las áreas solicitantes y la Oficina Asesora de Planeación y Prospectiva (OAPP) para garantizar que los ajustes en cronogramas se gestionen de manera ágil.

2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

EL Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, cuenta con la Resolución 034 del 31 de enero del 2019 “Por el cual se Adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba establecido por la Comisión Nacional del Servicios Civil”, la cual es utilizada mediante el acuerdo 20181000006176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Durante el periodo evaluado, se presentó la siguiente información en cuanto a la Evaluación de Desempeño Laboral.

RELACIÓN EDL 2024-2025	CANTIDAD	PORCENTAJE
Total Funcionario Evaluados de Carrera Administrativa	**59**	100,00%
Total Evaluaciones presentadas	**54**	**91,53%**
Evaluaciones Definitivas Oportunas	45	76%
Evaluaciones No Oportunas	9	15%
Evaluaciones en Suspenso	5	8%

La imagen anterior indica que 9 de los 59 funcionarios realizaron la evaluación fuera de la fecha establecida por el DAFP, que corresponde al 15% de los funcionarios para realizar esta actividad.

3. Proceso de Provisión Transitoria.

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para el primer semestre contaba con un procedimiento PR-GTH-02 “Provisión de Cargos, Permanencia y Retiro del Funcionario” del 25 de septiembre de 2015. Con fechas 24/04/2025 se publicó el Procedimiento Desvinculación del Servidor Público en la Entidad y el 23/04/2025 se publicó el procedimiento Gestión de la Permanencia del Servidor Público en la Entidad, así mismo, con fecha del 21/06/2024 se actualizó con el nombre “Selección de Personal y Provisión de Empleos Públicos”.

4. Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa.

Durante el periodo evaluado, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, no ha desarrollado concursos ante la Comisión Nacional de Servicio Civil por faltas de recursos, según lo manifestado por el Grupo de Talento Humano.

Por lo anteriormente expuesto, se indica que no se ha realizado inscripción y actualización del Registro Público de Carrera Administrativa.

No obstante, durante la vigencia 2025, se concretó la revisión final del manual de funciones de las páginas nuevas y se consolidó todo el Anexo Final.

Así mismo se construyó el Estudio Técnico que justifica el nuevo manual y se remitió a firmas la resolución de adopción.

Una vez se publique, surge una serie de actividades que se detallan a continuación:

- Determinación de las vacantes que se ofertan en ascenso (por norma corresponde al 30 %)
- Determinación de las vacantes que se ofertan para personal con discapacidad (por norma corresponde al 7% para abierto y al 7% para ascenso si se verifica que el MADR cuenta con una cantidad potencial de personas con discapacidad)
- Editar toda la OPEC con el nuevo manual de funciones en el aplicativo SIMO
- Cargar la totalidad de las vacantes declaradas como definitivas en el aplicativo SIMO
- Imprimir la OPEC para firma de la señora Ministra y la Subdirectora Administrativa

Una vez se realicen estas actividades, que dependen de la adopción del Manual de Funciones, se le comunicará a la CNSC y se le remitirá la información pertinente.

Durante el cuarto trimestre de 2025 se realizaron las siguientes actividades:

1. Se efectuó la revisión de las fichas por parte de las dependencias de la Secretaría General, de sus colaboradores; ellos emitieron observaciones y la Subdirección Administrativa efectuó los ajustes que tuvieron elementos técnicos y jurídicos pertinentes.
2. Se completó el estudio técnico que justifica el nuevo manual de funciones.
3. Se proyectó la resolución de adopción del Manual de Funciones, la cual ya se encuentra firmada pero falta publicar.

5. Conformación de las Comisiones de Personal.

El día viernes, 17 de octubre de 2025, en Bogotá D.C. siendo las 16:00 horas, se cierran las votaciones virtuales de la elección de los representantes ante la comisión de personal 2025-2027

Realizado el conteo general arrojó un total de 123 votaciones.

Votaciones por candidato:

Candidato	VOTOS
ANDRES ALBORNOZ RUIZ	48
RUTH MARY IBARRA GUEVARA	37
FRANKLIN ESPITIA RAMIREZ	18
ARIEL HERRERA ORTÍZ	5
EN BLANCO	15
TOTAL VOTOS	123

OBSERVACIONES: Verificado por el Grupo de Talento, los votos recibidos corresponden a funcionarios habilitados para realizar la elección.

Agricultura

RESOLUCIÓN NÚMERO -- 000357 DE 23 OCT. 2025

"Por la cual se conforma la Comisión de Personal del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural período 2025 - 2027"

LA MINISTRA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

En ejercicio de las facultades legales y, en especial, las que le confiere la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

4. CONCLUSIONES

El Sistema de Control Interno del MADR es efectivo para los objetivos evaluados, dado que las tres líneas de defensa del Ministerio están comprometidas con el sostenimiento del Sistema de Control Interno, permitiendo que éste sea efectivo en procura del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, cumpliendo con lo requerido en el Modelo Estándar de Control Interno MECI y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, por lo que llevó a obtener una calificación de 96% manteniendo así la evaluación del semestre inmediatamente anterior.

Por otro lado, la Oficina de Control Interno como tercera línea de defensa, evalúa la efectividad de los controles a través de la ejecución de las auditorías y demás actividades contempladas en el Plan Anual de Auditorías, generando recomendaciones y oportunidades de mejora continua en los procesos de la entidad.

Así mismo, el Ministerio cuenta con las Tres Líneas de Defensa definidas permitiendo así la toma de decisiones de acuerdo con los lineamientos y normatividad establecidas por el DAFP (MIPG-MECI). Además, se tiene conformado y funcionando el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno CICCI, instancia y estructura que permite tomar decisiones frente al Sistema de Control Interno.

Es importante mencionar, que mantener actualizados los documentos de los procesos, es necesario para garantizar la precisión de la información, mejorar la eficiencia operativa y asegurar el cumplimiento normativo, así mismo, mejora la toma de decisiones y mantiene la seguridad de datos, por lo que se requiere realizar una revisión a la documentación que se encuentra en el SIG y realizar la actualización de los mismos.

5. RECOMENDACIONES

1. Actualizar los documentos estratégicos de Comunicaciones, a fin de mantenerlos actualizados.

2. Realizar la encuesta de percepción del servicio con el ánimo de conocer el nivel de satisfacción de los ciudadanos que utilizan los canales de atención establecidos por el Ministerio.

3. Publicar en la web del Ministerio la información que produce el Proceso de Comunicaciones y Prensa como son los informes de encuestas que pueden interesar a la ciudadanía.

4. Generar informe comparativo de resultados de los análisis de las redes sociales para mejorar el nivel de interacción con la ciudadanía.

5. Actualizar y presentar ante el CICCI, la Política de Administración del Riesgo, toda vez que no fue actualizada durante la vigencia 2025.

6. Actualizar el documento "Caracterización de Grupos de Valor" de tal manera que el contexto de cada Proceso tenga los insumos, productos y entregables de cara al ciudadano.

7. Realizar la evaluación de la percepción de los canales y sus contenidos.

8. Presentar el informe de resultados de la revisión de los riesgos identificados durante la vigencia 2025.

	Jefe Oficina de Control Interno Auditor líder	**Auditor Asignado**
Firma	Lilliana María Calle Carvajal Firmado digitalmente por Lilliana María Calle Carvajal	
Nombre	Lilliana Maria Calle Carvajal	Efrain Palacios Montaña