

Bogotá D.C.

PARA: Dr. JAVIER MOZO PEÑA.
Jefe Oficina de Comunicaciones.

DE: DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno.

ASUNTO: Entrega evaluaciones de gestión por dependencias.

Apreciado Javier:

Comendidamente me permito remitir para su consideración la evaluación de gestión por dependencias, la cual debe ser tenida en cuenta como criterio para la evaluación del desempeño laboral de los empleados, de acuerdo con lo expuesto en las siguientes disposiciones normativas:

Ley 909 de 2004, artículo 39 que a la letra reza *"El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados..."*

Lo anterior, en consonancia con lo previsto en el Decreto 1227 de 2005, artículo 52. *"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...."*

Y finalmente corroborado por lo señalado en el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"*.

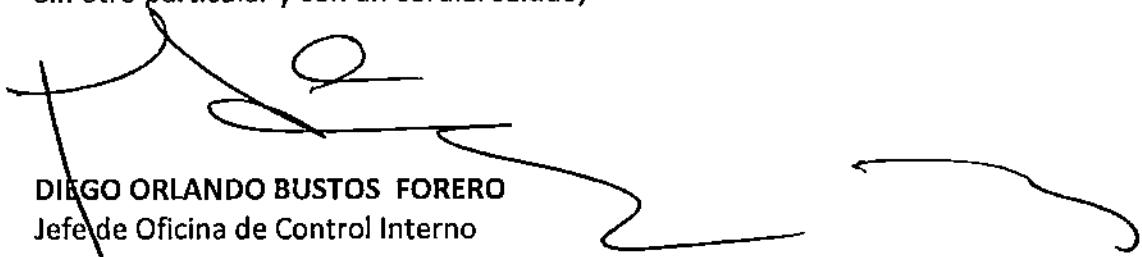
La Oficina de Control Interno para realizar la evaluación de gestión por dependencias tomó como criterios de evaluación el resultado del plan de acción de la vigencia 2014 de cada una de las Vicepresidencias y Oficinas y el avance del Plan de mejoramiento Institucional, en los cuales la Oficina de Comunicaciones alcanzó 138% y no presenta porcentaje de avance en el plan de mejoramiento por tener cero hallazgos a su cargo; obteniendo un 138% como resultado final.

MEMORANDO No.

Por supuesto los porcentajes de avance que sobre pasan el 100% en el plan de acción, revelan una planeación mal edificada, bien porque sus acciones y unidades de medida se encuentran subvaloradas, ora porque no se efectuaron los ajustes de rigor a tiempo.

Vale la pena mencionar que el porcentaje del avance del plan de mejoramiento obedece, no solo, a los hallazgos propios de la vicepresidencia, sino también, en los que comparten con las otras vicepresidencias.

Sin otro particular y con un cordial saludo,



DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno

C.C. Dra. MARÍA CLARA GARRIDO GARRIDO.
Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

Proyectó: Maria Natalia Norato Oficina de Control Interno,
Revisó:
Nro Rad Padre:
Nro Borrador: ~~2015120~~ 20151020003318
GADF-F-010



Agencia Nacional de
Infraestructura

AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
Memorando No. 2015-102-002095-3
Fecha: 16/02/2015 15:07:43->102
FUN: HECTOR JAIME PINILLA-101
Anexos: SIN



Bogotá D.C.



PARA: Dr. HÉCTOR JAIME PINILLA ORTIZ.
Vicepresidencia Jurídica.

DE: DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno.

ASUNTO: Entrega evaluaciones de gestión por dependencias.

Apreciado Héctor:

Comendidamente me permito remitir para su consideración la evaluación de gestión por dependencias, la cual debe ser tenida en cuenta como criterio para la evaluación del desempeño laboral de los empleados, de acuerdo con lo expuesto en las siguientes disposiciones normativas:

Ley 909 de 2004, artículo 39 que a la letra reza *"El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados..."*

Lo anterior, en consonancia con lo previsto en el Decreto 1227 de 2005, artículo 52. *"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..."*


Y finalmente corroborado por lo señalado en el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"*.

La Oficina de Control Interno para realizar la evaluación de gestión por dependencias tomó como criterios de evaluación el resultado del plan de acción de la vigencia 2014 de cada una de las Vicepresidencias y Oficinas y el avance del Plan de mejoramiento Institucional, en los cuales la Vicepresidencia Jurídica alcanzó 76% y 39% respectivamente, obteniendo un promedio del 58% como resultado final.

MEMORANDO No.

Vale la pena mencionar que el porcentaje del avance del plan de mejoramiento obedece, no solo, a los hallazgos propios de la vicepresidencia, sino también, en los que comparten con las otras vicepresidencias.

Sin otro particular y con un cordial saludo,


DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno

C.C. Dra. MARÍA CLARA GARRIDO GARRIDO,
Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

Proyectó: María Natalia Norato Oficina de Control Interno.

Revisó:

Nro Rad Padre:

Nro Borrador: 20151020003317

GADF-F-010



Bogotá D.C.

PARA: Dr. ANDRÉS FIGUEREDO.
Vicepresidencia Gestión Contractual.

DE: DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno.

ASUNTO: Entrega evaluaciones de gestión por dependencias.

Apreciado Doctor Camilo:

Comedidamente me permito remitir para su consideración la evaluación de gestión por dependencias, la cual debe ser tomada en cuenta como criterio para la evaluación del desempeño laboral de los empleados, de acuerdo con lo expuesto en las siguientes disposiciones normativas:

Ley 909 de 2004, artículo 39 que a la letra reza *"El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados..."*

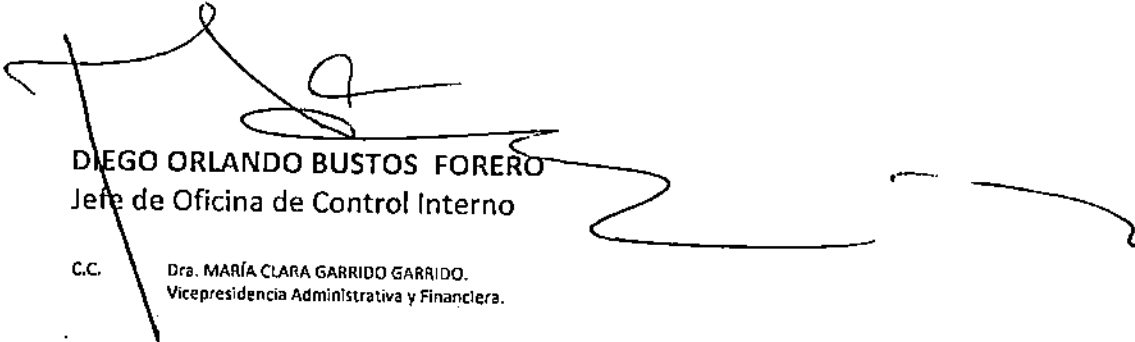
Lo anterior, en consonancia con lo previsto en el Decreto 1227 de 2005, artículo 52. *"El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces..."*

Y finalmente corroborado por lo señalado en el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"*.

La Oficina de Control Interno para realizar la evaluación de gestión por dependencias tomó como criterios de evaluación el resultado del plan de acción de la vigencia 2014 de cada una de las Vicepresidencias y Oficinas y el avance del Plan de mejoramiento Institucional, en los cuales la Vicepresidencia Gestión Contractual alcanzó 96% y 49% respectivamente, obteniendo un promedio del 73% como resultado final.

Vale la pena mencionar que el porcentaje del avance del plan de mejoramiento obedece, no solo, a los hallazgos propios de la vicepresidencia, sino también, en los que comparten con las otras vicepresidencias.

Sin otro particular y con un cordial saludo,



DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno

C.C. Dra. MARÍA CLARA GARRIDO GARRIDO.
Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

Proyectó: María Natalia Norato Oficina de Control Interno.
Revisó:
Nro Rad Padre:
Nro Borrador: 201507000315
GADF-F-010



Bogotá D.C.

PARA: Dr. GERMAN CÓRDOBA.
Vicepresidencia Ejecutiva.

DE: DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno.

ASUNTO: Entrega evaluaciones de gestión por dependencias.

Apreciado Doctor Camilo:

Comedidamente me permito remitir para su consideración la evaluación de gestión por dependencias, la cual debe ser tenida en cuenta como criterio para la evaluación del desempeño laboral de los empleados, de acuerdo con lo expuesto en las siguientes disposiciones normativas:

Ley 909 de 2004, artículo 39 que a la letra reza *"El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados..."*

Lo anterior, en consonancia con lo previsto en el Decreto 1227 de 2005, artículo 52. *"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..."*

Y finalmente corroborado por lo señalado en el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"*.

La Oficina de Control Interno para realizar la evaluación de gestión por dependencias tomó como criterios de evaluación el resultado del plan de acción de la vigencia 2014 de cada una de las Vicepresidencias y Oficinas y el avance del Plan de mejoramiento Institucional en los cuales la Vicepresidencia Ejecutiva alcanzó 80% y 43% respectivamente, obteniendo un promedio del 62% como resultado final.



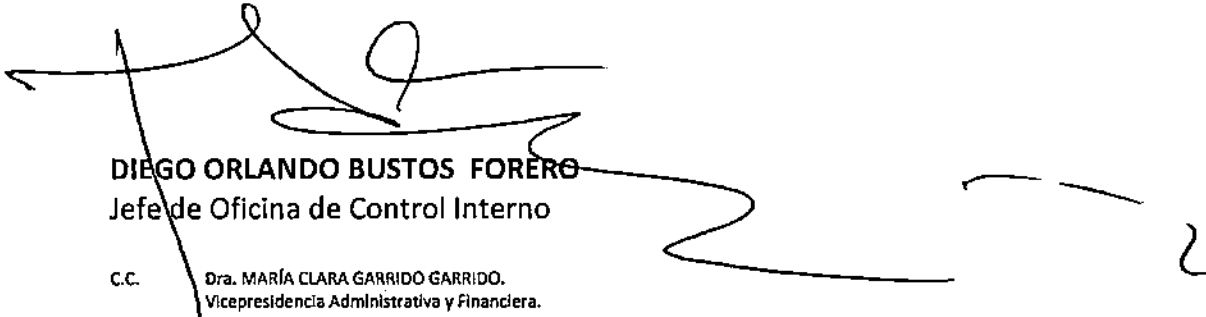
Agencia Nacional de
Infraestructura

MEMORANDO No.



Vale la pena mencionar que el porcentaje del avance del plan de mejoramiento obedece, no solo, a los hallazgos propios de la vicepresidencia, sino también, en los que comparten con las otras vicepresidencias.

Sin otro particular y con un cordial saludo,



DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno

C.C. Dra. MARÍA CLARA GARRIDO GARRIDO.
Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

Proyectó: María Natalia Norato Oficina de Control Interno.

Revisó:

Nro Rad Padre:

Nro Borrador: 20151020003309

GADF-F-010

Bogotá D.C.

PARA: Dr. CAMILO ANDRÉS JARAMILLO.
Vicepresidencia Estructuración.

DE: DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno.

ASUNTO: Entrega evaluaciones de gestión por dependencias.

Apreciado Camilo:

Comendidamente me permito remitir para su consideración la evaluación de gestión por dependencias, la cual debe ser tenida en cuenta como criterio para la evaluación del desempeño laboral de los empleados, de acuerdo con lo expuesto en las siguientes disposiciones normativas:

Ley 909 de 2004, artículo 39 que a la letra reza *"El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados..."*

Lo anterior, en consonancia con lo previsto en el Decreto 1227 de 2005, artículo 52. *"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..."*

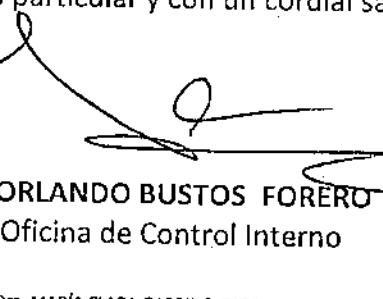
Y finalmente corroborado por lo señalado en el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"*.

La Oficina de Control Interno para realizar la evaluación de gestión por dependencias tomó como criterios de evaluación el resultado del plan de acción de la vigencia 2014 de cada una de las Vicepresidencias y Oficinas y el avance del Plan de mejoramiento Institucional, en los cuales la Vicepresidencia Estructuración alcanzó 157% y 51% respectivamente, obteniendo un promedio del 104% como resultado final.

Por supuesto los porcentajes de avance que sobre pasan el 100% en el plan de acción, revelan una planeación mal edificada, bien porque sus acciones y unidades de medida se encuentran subvaloradas, ora porque no se efectuaron los ajustes de rigor a tiempo.

Vale la pena mencionar que el porcentaje del avance del plan de mejoramiento obedece, no solo, a los hallazgos propios de la vicepresidencia, sino también, en los que comparten con las otras vicepresidencias.

Sin otro particular y con un cordial saludo,



DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno

C.C. Dra. MARÍA CLARA GARRIDO GARRIDO.
Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

Proyectó: María Natalia Norato Oficina de Control Interno.
Revisó:
Nro Rad Padre:
Nro Borrador: 20151020003307
GADF-F-010

Bogotá D.C.

PARA: Dr. CAMILO MENDOZA ROZO.
Vicepresidencia Planeación, Riesgo y Entorno.

DE: DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno

ASUNTO: Entrega evaluaciones de gestión por dependencias,

Apreciado Camilo:

Comedidamente me permito remitir para su consideración la evaluación de gestión por dependencias, la cual debe ser tomada en cuenta como criterio para la evaluación del desempeño laboral de los empleados, de acuerdo con lo expuesto en las siguientes disposiciones normativas:

Ley 909 de 2004, artículo 39 que a la letra reza *"El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados..."*

Lo anterior, en consonancia con lo previsto en el Decreto 1227 de 2005, artículo 52. *"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..."*

Y finalmente corroborado por lo señalado en el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"*.

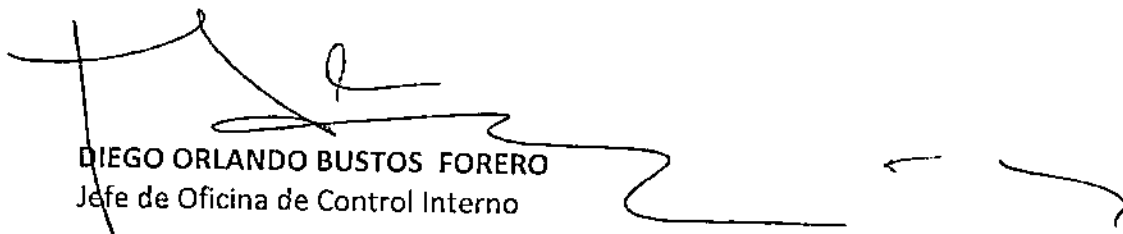
La Oficina de Control Interno para realizar la evaluación de gestión por dependencias tomó como criterios de evaluación el resultado del plan de acción de la vigencia 2014 de cada una de las Vicepresidencias y Oficinas y el avance del Plan de mejoramiento Institucional, en los cuales la Vicepresidencia Planeación, Riesgo y Entorno alcanzó 101% y 48% respectivamente, obteniendo un promedio del 75% como resultado final.

MEMORANDO No.

Por supuesto los porcentajes de avance que sobre pasan el 100% en el plan de acción, revelan una planeación mal edificada, bien porque sus acciones y unidades de medida se encuentran subvaloradas, ora porque no se efectuaron los ajustes de rigor a tiempo.

Vale la pena mencionar que el porcentaje del avance del plan de mejoramiento obedece, no solo, a los hallazgos propios de la vicepresidencia, sino también, en los que comparten con las otras vicepresidencias.

Sin otro particular y con un cordial saludo,


DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno

C.C. Dra. MARÍA CLARA GARRIDO GARRIDO.
Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

Proyectó: Maria Natalia Norato Oficina de Control Interno.

Revisó:

Nro Rad Padre:

Nro Borrador: 2015020003306

GADF-F-010



Bogotá D.C.

PARA: Dra. MARÍA CLARA GARRIDO GARRIDO.
Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

DE: DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno.

ASUNTO: Entrega evaluaciones de gestión por dependencias.

Apreciada Doctora María Clara:

Comedidamente me permito remitir para su consideración la evaluación de gestión por dependencias, la cual debe ser tenida en cuenta como criterio para la evaluación del desempeño laboral de los empleados, de acuerdo con lo expuesto en las siguientes disposiciones normativas:

Ley 909 de 2004, artículo 39 que a la letra reza "El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados..."

Lo anterior, en consonancia con lo previsto en el Decreto 1227 de 2005, artículo 52." 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...."

Y finalmente corroborado por lo señalado en el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".

La Oficina de Control Interno para realizar la evaluación de gestión por dependencias tomó como criterios de evaluación el resultado del plan de acción de la vigencia 2014 de cada una de las Vicepresidencias y Oficinas y el avance del Plan de mejoramiento Institucional, en los cuales la Vicepresidencia Administrativa y Financiera alcanzó 126% y 50% respectivamente, obteniendo un promedio del 88% como resultado final.



Agencia Nacional de
Infraestructura

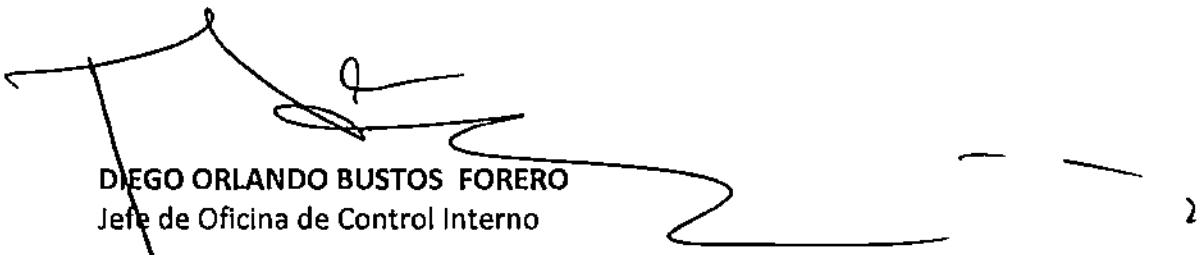


MEMORANDO No.

Por supuesto los porcentajes de avance que sobre pasan el 100% en el plan de acción, revelan una planeación mal edificada, bien porque sus acciones y unidades de medida se encuentran subvaloradas, ora porque no se efectuaron los ajustes de rigor a tiempo.

Vale la pena mencionar que el porcentaje del avance del plan de mejoramiento obedece, no solo, a los hallazgos propios de la vicepresidencia, sino también, en los que comparten con las otras vicepresidencias.

Sin otro particular y con un cordial saludo,



DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno

Proyecto: Maria Natalia Norato Oficina de Control Interno.

Revisó:

Nro Rad Padre:

Nro Borrador: 20151070003309

GADF-F-010

Bogotá D.C.

PARA: Dra. MARÍA CLARA GARRIDO GARRIDO.
Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

DE: DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno.

ASUNTO: Entrega evaluaciones de gestión por dependencias.

Apreciada Doctora María Clara:

Comendidamente me permito remitir para su consideración la evaluación de gestión por dependencias, la cual debe ser tomada en cuenta como criterio para la evaluación del desempeño laboral de los empleados, de acuerdo con lo expuesto en las siguientes disposiciones normativas:

Ley 909 de 2004, artículo 39 que a la letra reza *"El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados..."*

Lo anterior, en consonancia con lo previsto en el Decreto 1227 de 2005, artículo 52. *"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..."*

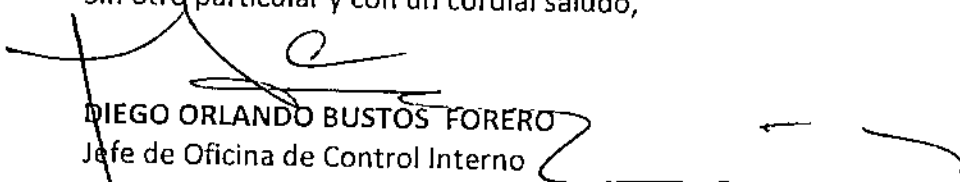
Y finalmente corroborado por lo señalado en el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"*.

La Oficina de Control Interno para realizar la evaluación de gestión por dependencias tomó como criterios de evaluación el resultado del plan de acción de la vigencia 2014 de cada una de las Vicepresidencias y Oficinas y el avance del Plan de mejoramiento Institucional, en los cuales la Oficina de Control Interno alcanzó 99% y no presenta porcentaje de avance en el plan de mejoramiento por tener cero hallazgos a su cargo; obteniendo un 99% como resultado final.

MEMORANDO No.

Vale la pena mencionar que el porcentaje del avance del plan de mejoramiento obedece, no solo, a los hallazgos propios de la vicepresidencia, sino también, en los que comparten con las otras vicepresidencias.

Sin otro particular y con un cordial saludo,


DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno

Proyectó: María Natalia Norato Oficina de Control Interno.

Revisó:

Nro Rad Padre: 20151020003303-5

Nro Borrador:

GADF-F-010