



## MEMORANDO

Bogotá, 29 de enero de 2019.

PARA: **Dr. ANDRES ELIAS JARAMILLO RIVERA.**  
**Coordinador Grupo de Talento Humano.**

DE: **OFICINA DE CONTROL INTERNO**

ASUNTO: INFORME DE EVALUACION DE GESTION POR DEPENDENCIAS, VIGENCIA  
2018.

Cordial saludo,

En cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, Artículo 12, Ley 909 de 2004, Artículo 39, Circular 4 del 27 de septiembre de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno, Decreto 3571 de 2011 Artículo 8, Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 expedido por la CNSC y específicamente del rol de Evaluación y Seguimiento, atentamente estoy remitiendo para su conocimiento y fines pertinentes la Evaluación de Gestión por Dependencia, cuyo resultado es insumo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de su Dependencia en lo correspondiente al 10%, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 16 del Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016; de lo anterior esta Oficina recomienda, retroalimentar a los funcionarios de su Dependencia sobre los resultados de la Evaluación.

De otra parte, me permito informar que el mismo se encuentra publicado en el link:

<http://www.minvivienda.gov.co/sobre-el-ministerio/planeacion-gestion-y-control/sistema-de-control-interno/auditorias-internas-independientes>, Informes de Ley / Evaluación de Gestión por Dependencia.

Cordialmente,

**OLGA YANETH ARAGÓN SANCHEZ**  
Jefe Oficina de Control Interno.

Anexos: Evaluación de Gestión por Dependencia.

Elaboró: Lina María García.  
Revisó: Olga Yaneth Aragón.  
Fecha: 29/01/2019



**EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA  
OFICINA DE CONTROL INTERNO**

<b>1. ENTIDAD</b> MINISTERIO DE VIVIENDA CIUDAD Y TERRITORIO		<b>2.DEPENDENCIA A EVALUAR</b> GRUPO DE TALENTO HUMANO.	
<b>3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LA DEPENDENCIA</b>			
<b>Objetivo Estratégico</b>			
Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Entidad, mediante estrategias administrativas y operativas de selección, vinculación, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la competencia y el bienestar del personal.			
<b>4. INICIATIVA ESTRATÉGICA</b>	<b>5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS</b>		
	<b>5.1 INDICADOR</b>	<b>5.2 RESULTADO (%)</b>	<b>5.3 ANÁLISIS DEL RESULTADO</b>
1. Formular e implementar el Plan Institucional de Capacitación. (4 Actividades)	Porcentaje de avance del Plan Institucional de Capacitación, formulado, implementado y publicado en la Intranet.	100%	Esta iniciativa presenta un cumplimiento del 100%, durante el mes de febrero se desarrollaron 4 actividades encaminadas a la identificación del diagnóstico de necesidades y en el mes de abril se adoptó el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2018.  Posteriormente, se dio inicio a la ejecución y cumplimiento de las actividades establecidas en el PIC, las cuales contemplaban como meta la realización de seis (6) capacitaciones que culminaron satisfactoriamente durante los meses de octubre a diciembre de 2018; finalmente, se da cierre a las actividades establecidas en el indicador, con el desarrollo de la evaluación al Plan Institucional de Capacitación establecido para la vigencia.  Se evidencia inmerso en el resultado porcentual consolidado, la ejecución y cumplimiento de las actividades 1, 2, 3 y 4 establecidas en el Plan de Acción vigencia 2018 V2.
2. Actualizar y elaborar el Plan Anual de Empleos Vacantes. (3 Actividades)	Porcentaje de avance del Plan Anual de Empleos Vacantes actualizado y publicado en la página web institucional.	100%	Esta iniciativa presenta un cumplimiento del 100%, se realizó la actualización de la matriz dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que relaciona los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y que son objeto de someter a concurso de méritos mediante convenio entre el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y la Comisión Nacional del Servicio Civil -



			<p>CNSC; de lo anterior, es preciso mencionar que se encuentra pendiente la asignación de los recursos necesarios para iniciar dicha recursos.</p> <p>De otra parte, se elaboró, actualizó y publicó en la página web del MVCT la información contenida en el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y el Plan Anual de Vacantes correspondientes a la vigencia 2018.</p> <p>Se evidencia inmerso en el resultado porcentual consolidado, la ejecución y cumplimiento de las actividades 1, 2 y 3 establecidas en el Plan de Acción vigencia 2018 V2.</p>
3. Ejecutar el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo. (4 Actividades)	Porcentaje de avance del Plan anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.	100%	<p>Esta iniciativa presenta un cumplimiento del 100%, durante el último trimestre de la vigencia 2018, se dio cumplimiento a las 308 actividades formuladas y programadas en el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con la Resolución 1111 de 2018 y al Decreto 1072 de 2015.</p> <p>De otra parte, en relación con las actividades que correspondían a los subprogramas de medicina preventiva, higiene y seguridad y emergencias, se ejecutaron capacitaciones, inspecciones y actividades de seguimiento a indicadores del SGSST.</p> <p>Se evidencia inmerso en el resultado porcentual consolidado, la ejecución y cumplimiento de las actividades 1, 2, 3 y 4 establecidas en el Plan de Acción vigencia 2018 V2.</p>
4. Formular y Ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos. (4 Actividades)	Porcentaje de avance del programa de bienestar social e incentivos, formulado, implementado y publicado en la intranet.	100%	<p>Esta iniciativa presenta un cumplimiento del 100%, se gestionaron las actividades que componen este indicador mediante la realización de un diagnóstico que consolida las necesidades de Bienestar Social e incentivos, documento que fue utilizado como insumo base para la formulación y posterior adopción del plan de bienestar social e incentivos del MVCT.</p> <p>Así mismo, se realizaron las 55 actividades programadas para la vigencia 2018 y finalmente, se culminó el cierre de las</p>



			<p>actividades que componen la iniciativa estratégica con la evaluación de este.</p> <p>Se evidencia inmerso en el resultado porcentual consolidado, la ejecución y cumplimiento de las actividades 1, 2, 3 y 4 establecidas en el Plan de Acción vigencia 2018 V2.</p>
5. Formular y evaluar el Plan Estratégico de Recursos Humanos. (3 Actividades)	Porcentaje de avance del Plan Estratégico de recursos humanos formulado, implementado y publicado en la página web institucional.	100%	<p>Esta iniciativa presenta un cumplimiento del 100%, registrando su cumplimiento durante el mes de abril con la elaboración y publicación del Plan Estratégico de Recursos Humanos en la página Web del Ministerio el documento, y se da finalización a las actividades de la iniciativa estratégica con la generación del informe de evaluación realizado con corte a 31 de diciembre de 2018.</p> <p>Se evidencia inmerso en el resultado porcentual consolidado, la ejecución y cumplimiento de las actividades 1, 2 y 3 establecidas en el Plan de Acción vigencia 2018 V2.</p>
Ejecución presupuestal a diciembre 31 de 2018.	(Apropiación/ Comprometido)*100	89.18%	<p>Apropiación: 478.93 Compromiso: 427.14</p>

**6. EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS COMPROMISOS DE LA DEPENDENCIA:**

La OCI en cumplimiento de las funciones establecidas en el Ley 87 de 1993, Artículo 12, Ley 909 de 2004, Artículo 39, Circular 4 del 27 de septiembre de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno, Decreto 3571 de 2011 Artículo 8, Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 expedido por la CNSC y específicamente del rol de evaluación y seguimiento, asigna la Evaluación de la Gestión dependencias (10%) de acuerdo a los siguientes criterios.

**CRITERIOS PARA LA EVALUACION.**

**Cumplimiento del Plan de Acción:** Esta calificación se obtiene a partir de la información suministrada por la Oficina Asesora de Planeación para la vigencia 2018, con respecto a las metas planificadas y ejecutadas por cada dependencia (70%).

**Cumplimiento de la ejecución presupuestal:** Esta calificación se obtiene a partir de la información suministrada por la Oficina Asesora de planeación para la vigencia 2018, con respecto al presupuesto asignado y ejecutado por cada una de las dependencias (30%).

Teniendo en cuenta los porcentajes obtenidos para cada uno de los criterios, el resultado se ubica en los rangos de acuerdo con la siguiente tabla:



**TABLA DE RESULTADOS Y CALIFICACIONES**

RESULTADOS CUMPLIMIENTO ACCION (70%)	PLAN DE DE	RESULTADOS CUMPLIMIENTO PRESUPUESTAL (30%)	DE EJECUCION	CALIFICACION DE OFICINA INTERNO. (100%)	DE CONTROL	LA
0 - 10		0 - 10			1	
11 - 20		11 - 20			2	
21 - 30		21 - 30			3	
31 - 40		31 - 40			4	
41 - 50		41 - 50			5	
51 - 60		51 - 60			6	
61 - 70		61 - 70			7	
71 - 80		71 - 80			8	
81 - 90		81 - 90			9	
91 - 100		91 - 100			10	

De acuerdo a la metodología de evaluación anteriormente descrita, el resultado de la gestión de su dependencia para la vigencia 2018 fue la siguiente: **calificación final de 10 puntos**, los cuales se determinaron de la sumatoria de los siguientes resultados, así:

**EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEPENDENCIAS (10%)**

RESULTADO DE CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCION (70%)	RESULTADO DE CUMPLIMIENTO EJECUCION PRESUPUESTAL (30%)	CALIFICACION DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO (100%)
70	27	10%

Fuente: Propia OCI

Cumplimiento Iniciativas Estratégicas Vs Actividades  
Total, avance (promedio) dependencia 100 %.  
Plan de Acción (70%):  $100 * 0.7 = 70$

Cumplimiento Ejecución presupuestal  
Total, Avance dependencia 89.18%.  
Ejecución presupuestal (30%):  $89.8 * 0.3 = 26.7$

**7. RECOMENDACIONES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:**

Se recomienda continuar con el fortalecimiento del autocontrol, con el propósito de monitorear permanentemente las actividades programadas en los planes, proyectos y programas a fin de seguir logrando un adecuado y oportuno cumplimiento de las metas planificadas.

Se recomienda que en los reportes que se emiten semanalmente a la ejecución presupuestal, se realice un análisis detallado por Dependencia, con el fin de garantizar el uso adecuado de los recursos y la eficiencia administrativa, de manera oportuna para la acertada toma de decisiones.

**8. FECHA:**

30/01/2019

**9. FIRMA:**

**OLGA YANETH ARAGON SANCHEZ**  
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO