



2020IE0001087



MEMORANDO

Bogotá, 30 de enero de 2020.

PARA: Dr. WILBER JIMÉNEZ HERNÁNDEZ
Grupo de Talento Humano

DE: OFICINA DE CONTROL INTERNO

ASUNTO: INFORME DE EVALUACION DE GESTION POR DEPENDENCIAS,
VIGENCIA 2019.

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 617 de 2018 expedido por la CNSC y específicamente del rol de evaluación y seguimiento, atentamente remito para su conocimiento y fines pertinentes la Evaluación de Gestión por Dependencia, en la cual se tuvo como insumo el seguimiento de la Oficina Asesora de Planeación sobre los resultados del Plan de Acción Institucional y la Ejecución Presupuestal de la vigencia 2019.

De lo anterior, esta Oficina recomienda retroalimentar a los funcionarios de su Dependencia sobre los resultados reflejado en la presente 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: Alexandra Cortes – Contratista OCI.
Revisó: Olga Yaneth Aragón – Jefe OCI.
Fecha: 24/01/2020



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

1. ENTIDAD	2. DEPENDENCIA A EVALUAR
MINISTERIO DE VIVIENDA CIUDAD Y TERRITORIO	GRUPO DE TALENTO HUMANO.
3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LA DEPENDENCIA	
Objetivo Estratégico:	
1. Mejorar las políticas de gestión y desempeño.	

4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%)	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
1. Reorganizar la planta de personal.	Tasa de crecimiento del puntaje asignado a la dimensión de talento humano (TH) a partir del FURAG.	73,50%	Esta meta presenta un cumplimiento del 73,50%, soportado sobre el cumplimiento de dos (2) actividades asociadas a la meta estratégica programada para la vigencia 2019. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, para la vigencia 2019 se reporta la realización de las actividades y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada, las cuales se pueden consultar en el Anexo. "Matriz de Evaluación a la Gestión por Dependencias".
2. Mejorar el ambiente laboral.	Tasa de crecimiento del puntaje asignado a la dimensión de talento humano (TH) a partir del FURAG.	44.01%	Esta meta presenta un cumplimiento del 44.01%, soportado sobre el cumplimiento de tres (3) actividades asociadas a la meta estratégica programada para la vigencia 2019. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, para la vigencia 2019 se reporta la realización de las actividades y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada, las cuales se pueden consultar en el Anexo. "Matriz de Evaluación a la Gestión por Dependencias".
3. Formular e implementar los planes de talento humano definidos en el Decreto 612 de 2018.	Tasa de crecimiento del puntaje asignado a la dimensión de talento humano (TH) a partir del FURAG.	52,50%	Esta meta presenta un cumplimiento del 52,50%, soportado sobre el cumplimiento de tres (3) actividades asociadas a la meta estratégica programada para la vigencia 2019. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, para la vigencia 2019 se reporta la realización de las actividades y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada, las cuales se pueden consultar en el Anexo. "Matriz de Evaluación a la Gestión por Dependencias".



4. META ESTRATÉGICA	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS		
	5.1. INDICADOR	5.2. RESULTADO (%)	5.3. ANÁLISIS DEL RESULTADO
4. Preparar la convocatoria pública de empleos de carrera.	Tasa de crecimiento del puntaje asignado a la dimensión de talento humano (TH) a partir del FURAG.	97,50%	Esta meta presenta un cumplimiento del 97,50%, soportado sobre el cumplimiento de dos (2) actividades asociadas a la meta estratégica programada para la vigencia 2019. Acorde con el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación, para la vigencia 2019 se reporta la realización de las actividades y entregables, como resultado de la planificación del desarrollo de la meta precitada, las cuales se pueden consultar en el Anexo. "Matriz de Evaluación a la Gestión por Dependencias".
Ejecución presupuestal diciembre 31 de 2019.	(Apropiación/ Comprometido) *100	93,44%	Apropiación: 673,46 Compromiso: 629,26

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

Teniendo en cuenta el Rol de Evaluación y Seguimiento a cargo de la Oficina de Control Interno, y específicamente en lo relacionado con la Evaluación de Gestión por Dependencias establecida en la Circular 4 del 27 de septiembre de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, la cual dispone que: "El Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, para hacer la evaluación institucional a la gestión de las dependencias, deberá tener como referente:

- La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo;
- Los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados;
- Los resultados de la ejecución por dependencias, de acuerdo a lo programado en la planeación institucional, contenidos en los informes de seguimiento de las Oficinas de Planeación o como resultado de las auditorías y/o visitas realizadas por las mismas Oficinas de Control Interno.

En el evento de detectarse limitaciones de orden presupuestal y administrativa se deben describir los aspectos más relevantes que hayan afectado la ejecución de los planes institucionales en cada dependencia".

Con relación a lo anteriormente expuesto, se hace necesario establecer unos rangos para la calificación a cargo de la Oficina de Control Interno con el fin de mantener la objetividad e imparcialidad en dicha calificación manteniendo un criterio equitativo para todas las dependencias. Para tal fin, La Oficina de Control Interno como responsable de realizar la Evaluación Institucional por Dependencias antes del 30 de enero de 2020, tomará como referente de medición los siguientes criterios y rangos de calificación, de acuerdo con el informe de seguimiento que suministre la Oficina Asesora de Planeación, así:

6.1. 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 2019, con respecto a las metas planificadas y ejecutadas por cada dependencia.
- Cumplimiento de la ejecución presupuestal:** Esta calificación se obtiene a partir de la información suministrada por la Oficina Asesora de planeación para la vigencia 2019, con respecto al presupuesto asignado y ejecutado por cada una de las dependencias.



De acuerdo a los criterios señalados, se establece una “tabla de resultados y calificaciones” los cuales fueron producto de mesas de trabajo lideradas por el Grupo de Talento Humano y socializadas a la alta dirección durante las vigencias 2017, 2018 y las cuales se mantienen para la evaluación de la vigencia 2019, suprimiendo lo relacionado al 10% que se asignaba como insumo para la evaluación de gestión por dependencias para los funcionarios públicos en su evaluación de desempeño laboral, lo cual para la vigencia a evaluar, no tiene aplicabilidad, de conformidad al Acuerdo 617 de 2018 expedido por la CNSC, el cual deroga el acuerdo 565 de 2016, que exigía dicho porcentaje. Por lo anterior, quedará así:

RESULTADOS DE CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCION (70%)	RESULTADOS DE CUMPLIMIENTO EJECUCION PRESUPUESTAL (30%)	CALIFICACION DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO. (100%)
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 8 puntos**, los cuales se determinaron de la sumatoria de los siguientes resultados, así:

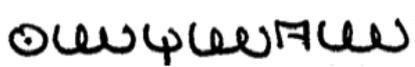
EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEPENDENCIAS		
RESULTADO DE CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCION - (70%)	RESULTADO DE CUMPLIMIENTO EJECUCION PRESUPUESTAL - (30%)	CALIFICACION DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO (100%)
46.8	28	74.8

Fuente: Oficina de Control Interno

CUMPLIMIENTO INICIATIVAS ESTRATÉGICAS Vs ACTIVIDADES	CUMPLIMIENTO EJECUCIÓN PRESUPUESTAL
Total, avance (promedio) dependencia: 66,9%.	Total, Avance dependencia: 93,44%
Plan de Acción (70%): $66.9 \times 0.7 = 46.8$	Ejecución presupuestal (30%): $93,44 \times 0.3 = 28$

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

- ❖ Se recomienda el fortalecimiento del autocontrol de los responsables del monitoreo permanentemente sobre las actividades programadas en los planes, proyectos y programas a fin de lograr un adecuado y oportuno cumplimiento de las metas planificadas.
- ❖ Se recomienda fortalecer el seguimiento permanente a la ejecución presupuestal asignada, con el fin de garantizar el uso adecuado de los recursos y la eficiencia administrativa.

8. FECHA:	30/01/2020
9. FIRMA:	 OLGA YANETH ARAGON SANCHEZ JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO