	FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Versión: 7.0
		Fecha: 26/07/2019
		Código: ECI-F-11

FECHA DE REALIZACIÓN DEL INFORME	DIA	20	MES	10	AÑO	2020
---	------------	----	------------	----	------------	------

PROCESO

GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

RESPONSABLE DEL PROCESO

Dr. Wilber Jiménez Hernández – Coordinador del Grupo de Talento

TIPO DE INFORME	DE EVALUACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	DE LEY	<input type="checkbox"/>
------------------------	----------------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------

OBJETIVO

Verificar el cumplimiento de las etapas de concertación, evaluación y seguimiento de los Acuerdos de gestión suscritos por los Gerentes Públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, en el marco del procedimiento “GTH-P-15 - Acuerdos de Gestión”, a través de la revisión documental, con el propósito de determinar las oportunidades de mejoramiento a que tengan lugar.

ALCANCE


La evaluación consiste en la verificación de la información reportada por el Grupo de Talento Humano y los Gerentes Públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, referente al cumplimiento de las actividades relacionadas con las etapas de concertación, formalización y evaluación de los Acuerdos de Gestión suscritos en la vigencia 2020 y de la evaluación de los Acuerdos de Gestión suscritos en la vigencia de 2019.

CRITERIOS

Ley 909 de 2004 - Artículo 50 – Acuerdos de gestión, Decreto 770 de 2005, Decreto 1083 de 2015, Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdos de Gestión (Departamento Administrativo de la Función Pública. Enero de 2017) y Procedimiento de Acuerdos de Gestión GTH-P-15, versión 4.0.

INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno – OCI, dando cumplimiento al Plan Anual de Auditoría vigencia 2020, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCi en sesión no presencial del 31 de enero de 2020, Acta No. 01, y sus posteriores modificaciones, y específicamente al Rol de Evaluación y Seguimiento, realiza la evaluación al cumplimiento de las etapas de concertación, evaluación y seguimiento de los Acuerdos de gestión suscritos por los Gerentes Públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, de conformidad con la precitada normatividad.

	FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Versión: 7.0
		Fecha: 26/07/2019
		Código: ECI-F-11

El presente informe se desarrolla teniendo en cuenta los requisitos normativos, la “*Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdos de Gestión*” emitida por el DAFP y los lineamientos documentados dentro del Sistema Integrado de Gestión – SIG, a través del procedimiento “GTH-P-15. Acuerdos de Gestión”, el cual establece las políticas de operación para la Entidad, para lo cual es importante definir conforme a dicho procedimiento las fases para la elaboración, implementación y evaluación de los mismos, así:

1. **Concertación y Formalización:** En esta fase se definen los compromisos a desarrollar por el Gerente Público durante la vigencia y deben quedar por escrito y firmados por el Gerente Público y su superior jerárquico en el formato establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública denominado “ANEXO 1: CONCERTACIÓN, EVALUACIÓN, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES”
2. **Evaluación y retroalimentación:** Durante la vigencia los acuerdos de gestión suscritos serán objeto de evaluación por lo menos (2) dos veces dentro de la vigencia. Así mismo, deberán ser registradas las oportunidades de mejora a que haya lugar producto del seguimiento adelantado por el superior jerárquico del Gerente Público.
3. **Evaluación:** Al finalizar la vigencia, el superior jerárquico debe evaluar el cumplimiento de los acuerdos de gestión empleando el formato definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Dicha evaluación debe ser remitida al Grupo de Talento Humano, para que esta se archive junto con la hoja de vida del evaluado y se publique en el sitio web del MVCT


Así mismo, a partir de la información remitida por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano y por los Gerentes Públicos, conforme a las solicitudes de información efectuadas a través de correo electrónico los días 22/09/2020, 05/10/2020 y 13/10/2020, se analizó la documentación aportada frente al cumplimiento de las fases anteriormente citadas. En el marco de lo expuesto, se elabora el presente informe, teniendo en cuenta el reporte del proceso precitado, con corte a 30 de septiembre de la vigencia 2020.

DESARROLLO

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

De acuerdo con el procedimiento “GTH-P-15. Acuerdos de Gestión, versión 4.0.”, específicamente en el numeral 4, se define como Gerente Público a:

“ (...) quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de la responsabilidad directiva (Jefes de oficina, Subdirectores y Directores), con altas capacidades técnicas y gerenciales, que dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento del Plan Estratégico de la entidad, excepto aquellos cuya nominación depende del Presidente de la República, como es el caso del Ministro, Secretario General, Viceministros y Jefe de la Oficina de Control Interno”.

	FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Versión: 7.0
		Fecha: 26/07/2019
		Código: ECI-F-11

Así mismo, la “Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos” elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), especifica que el desarrollo de la gestión del rendimiento, el cual es el componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial, permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para mejorar las deficiencias identificadas.


En este sentido, la evaluación de los gerentes públicos se realiza a partir de los compromisos concertados entre el gerente y su superior jerárquico a través de los Acuerdos de Gestión, buscando aportar a la consecución de los objetivos fijados en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y/o el Plan de Acción Anual.

En consecuencia, con la información anterior y a partir del reporte entregado por el Grupo de Talento Humano, se identifican como Gerentes Públicos del MVCT, los siguientes cargos:

Tabla 1. Consolidado Gerentes Públicos del MVCT

Nº	DENOMINACIÓN DEL CARGO	DEPENDENCIA ACTUAL	SUPERIOR JERARQUICO
1	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE PROGRAMAS	VICEMINISTRO DE AGUA Y SANEAMIENTO BÁSICO
2	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE DESARROLLO SECTORIAL	
3	SUBDIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	DIRECTORA DE PROGRAMAS
4	SUBDIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE GESTION EMPRESARIAL	
5	SUBDIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE ESTRUCTURACIÓN DE PROGRAMAS	
6	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE ESPACIO URBANO Y TERRITORIAL	VICEMINISTRO DE VIVIENDA
7	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE INVERSIONES EN VIVIENDA DE INTERES SOCIAL	
8	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DEL SISTEMA HABITACIONAL	
9	SUBDIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA Y OPERACIONES URBANAS INTEGRALES	DIRECTOR DE ESPACIO URBANO Y TERRITORIAL
10	SUBDIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL	
11	SUBDIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE SUBSIDIO FAMILIAR DE VIVIENDA	DIRECTOR DE INVERSIONES DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL
12	SUBDIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y APOYO TÉCNICO	
13	JEFE DE OFICINA	OFICINA DE TIC'S	SECRETARIO GENERAL
14	SUBDIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS Y PRESUPUESTO	
15	SUBDIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	

Fuente: Reporte Grupo de Talento Humano, 2020.

	FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Versión: 7.0
		Fecha: 26/07/2019
		Código: ECI-F-11

Sin embargo, es preciso establecer que, debido a las dificultades presentadas por los Gerentes para realizar el cargue de las evidencias en la plataforma One Drive, no fue posible verificar el diligenciamiento del formato “Anexo Uno: Concertación, evaluación, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales”, para cuatro (4) Gerentes Públicos así:

- ❖ DIRECTOR DEL SISTEMA HABITACIONAL
- ❖ DIRECTOR DE ESPACIO URBANO Y TERRITORIAL
- ❖ DIRECTOR DE INVERSIONES EN VIVIENDA DE INTERES SOCIAL
- ❖ DIRECTOR DE DESARROLLO SECTORIAL

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la verificación del cumplimiento de las fases se desarrollará considerando la disponibilidad de la información precitada.


1. SEGUIMIENTO AL PROCESO DE CONCERTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN

1.1 FASE DE CONCERTACIÓN Y FORMALIZACIÓN

Teniendo en cuenta las políticas de operación y las actividades establecidas dentro del procedimiento GTH-P-15-Acuerdos de Gestión 4.0, específicamente del numeral 6 “Contenido” - Actividad N° 7, es responsabilidad del Grupo de Talento Humano “*Solicitar al Superior Jerárquico y Gerente Público la evaluación de los acuerdos de gestión*”, por lo tanto, se verificó la remisión del documento Memorando Interno de fecha 21 de febrero de 2020 con radicado 2020IE0001923, a través del cual el Coordinador del Grupo de Talento Humano realizó las recomendaciones para la concertación de los compromisos para la evaluación de la gestión de rendimiento de los Gerentes Públicos correspondientes al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020; razón por la cual, la tercera línea de defensa valida el cumplimiento de este criterio.”

De otra parte, una vez analizada la información remitida por el proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano se pudo evidenciar que, para la fase de concertación y formalización de los compromisos gerenciales, estos fueron registrados dentro del instrumento denominado “Anexo Uno: Concertación, evaluación, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales”, que hace parte de la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, definida por el DAFP. Esta información fue verificada para once (11) funcionarios, así:

- ❖ JEFE DE OFICINA TICS
- ❖ SUBDIRECTOR DE FINANZAS Y PRESUPUESTO
- ❖ SUBDIRECTORA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
- ❖ SUBDIRECTOR DE SUBSIDIO FAMILIAR DE VIVIENDA
- ❖ SUBDIRECTOR DE PROMOCIÓN Y APOYO TÉCNICO
- ❖ SUBDIRECTORA DE POLÍTICAS DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL
- ❖ SUBDIRECTORA DE ASISTENCIA TÉCNICA Y OPERACIONES URBANAS INTEGRALES
- ❖ DIRECTORA DE PROGRAMAS
- ❖ SUBDIRECTORA DE PROYECTOS
- ❖ SUBDIRECTOR GESTIÓN EMPRESARIAL

	FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Versión: 7.0
		Fecha: 26/07/2019
		Código: ECI-F-11

❖ SUBDIRECTOR DE ESTRUTURACIÓN DE PROGRAMAS

De igual manera, en los formatos remitidos se observó la asociación de los objetivos institucionales frente a cada uno de los compromisos adquiridos por los Gerentes Públicos, así como los indicadores de gestión, fechas de ejecución, las actividades a desarrollar y el peso ponderado que tiene cada compromiso para su cumplimiento.

Así mismo, se observó que, entre el Superior Jerárquico y los Gerentes Públicos, se establecieron compromisos claros, concretos y consistentes con el contexto institucional estratégico. Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta Oficina como tercera línea de defensa, valida el cumplimiento de los criterios establecidos para la fase de concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión en la Entidad.


Sin embargo, conforme al procedimiento establecido, específicamente del numeral 6 “Contenido” - Actividad N° 6, es responsabilidad de los superiores jerárquicos “*Informar los acuerdos de gestión establecidos al Grupo de Talento Humano con copia a la OCI” (subrayado fuera de texto)*, por lo tanto, conforme a la información reportada, se observó que, al momento de comunicar los acuerdos establecidos, no se remitió la respectiva copia a esta Oficina, por lo cual, se recomienda al proceso tomar las acciones necesarias para que en las futuras concertaciones y formalizaciones, se informe a los superiores sobre esta responsabilidad y se garantice el cumplimiento de este aspecto, conforme al procedimiento establecido.

1.2 FASE DE EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN

Para llevar a cabo la verificación del seguimiento y retroalimentación efectuada sobre los Acuerdos de Gestión establecidos para la vigencia 2020, considerando que este se diligencia dentro del formato externo “*Anexo 1: Concertación, evaluación, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales*”, se consideró que alcance ¹es el siguiente:

- **Porcentaje de cumplimiento programado al primer semestre:** Es donde se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial para este periodo.
- **Porcentaje de cumplimiento de indicador primer semestre:** Es donde se verifica el avance de los compromisos e indicadores definidos en la etapa de concertación y se registra el resultado del indicador asociado al compromiso con corte al primer semestre del año. Este deberá expresarse en términos porcentuales reflejando lo ejecutado frente a lo programado durante este periodo
- **Observaciones del avance y Oportunidades de mejora:** Es donde se registran los aspectos de mejora para el cumplimiento de los compromisos concertados que se encuentren retrasados conforme a lo programado.
- **Porcentaje de cumplimiento programado al segundo semestre:** Es donde se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial durante este periodo.

¹ Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, 2017.

	FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Versión: 7.0
		Fecha: 26/07/2019
		Código: ECI-F-11

- **Porcentaje de cumplimiento de indicador segundo semestre:** Es donde se verifica el avance de los compromisos e indicadores definidos en la etapa de concertación y se registra el resultado del indicador asociado al compromiso con corte al segundo semestre del año (no acumulado). Este deberá expresarse en términos porcentuales reflejando lo ejecutado frente a lo programado durante este periodo

Teniendo en cuenta las políticas de operación y las actividades establecidas dentro del procedimiento GTH-P-15-Acuerdos de gestión 4.0, específicamente del numeral 6 “Contenido” - Actividad N° 7, es responsabilidad del Grupo de Talento Humano “*Solicitar al Superior Jerárquico y Gerente Público la evaluación de los acuerdos de gestión*”, por lo tanto, se verificó la remisión del documento Memorando de fecha 06 de agosto de 2020 con radicado número 2020IE0005713 a través del cual el Coordinador del Grupo de Talento Humano realiza las recomendaciones para realizar la evaluación semestral de los Acuerdos de Gestión suscritos por lo Gerentes Públicos para la vigencia 2020; razón por la cual, la tercera línea de defensa valida el cumplimiento de este criterio.

Sin embargo, se recomienda establecer dentro de este procedimiento una actividad específica asociada con la evaluación semestral, conforme a lo establecido en las políticas de operación, a fin de diferenciar los tiempos en los que el superior jerárquico efectúa la evaluación y la evaluación.

De igual manera, en la revisión de los Acuerdos de Gestión, se pudo evidenciar que estos contienen los seguimientos realizados por parte de los superiores jerárquicos, para cada uno de los objetivos establecidos en el instrumento.

A partir de los parámetros identificados anteriormente, se verificaron los soportes suministrados por el proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano, donde se observó que para el primer semestre se efectuó la evaluación con corte semestral del (30/06/2020), así mismo dan cuenta de las acciones adelantadas en cada compromiso, así:

Tabla 2. Resultados del seguimiento realizado por los superiores jerárquicos - Vigencia 2020

N°	GERENTE PÚBLICO	N° COMPROMISOS	N° ACTIVIDADES	AVANCE (%) CUMPLIMIENTO A 1ER SEM 2020	% CUMPLIMIENTO INDICADOR 1ER SEM 2020	EVALUACIÓN OCI
1	JEFE DE OFICINA DE TIC'S	1	3	50%	2%	Realizada la evaluación se verificó la remisión de (4) cuatro carpetas denominadas •ITA •MATRIZ ACTIVOS DE INFORMACIÓN •MATRIZ DE RIESGOS •MIGRACIÓN DE CENTRO DE DATOS Dentro de las mismas se observan (10) diez documentos, donde se evidencian la matriz de activos de información, los análisis de riesgo de datos, acuerdos de los niveles de servicio, así mismo la Matriz con evaluación al IT. Por lo anterior se observa el avance para el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales. Así mismo, al revisar el formato de evaluación,
		2		50%	2%	
		3		50%	2%	



FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY

PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Versión: 7.0

Fecha: 26/07/2019

Código: ECI-F-11

N°	GERENTE PÚBLICO	N° COMPROMISOS	N° ACTIVIDADES	AVANCE (%) CUMPLIMIENTO A 1ER SEM 2020	% CUMPLIMIENTO INDICADOR 1ER SEM 2020	EVALUACIÓN OCI
						se observa que no existe registro de información para este campo para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora"
2	SUBDIRECTOR DE FINANZAS Y PRESUPUESTO	1	7	50%	50%	Realizada la evaluación se verifico la remisión de (4) cuatro carpetas denominadas: <ul style="list-style-type: none"> •ACTUALIZACIÓN SIG •EVIDENCIAS ESTADOS FINANCIEROS •EVIDENCIAS PAC •PRESUPUESTO
		2		50%	50%	Donde se observa la transmisión a la Contaduría General de la Nación, de los estados financieros correspondientes al segundo trimestre de 2020 del MVCT y FONVIVIENDA con corte al 30 de junio, dentro de los tiempos establecidos, así mismo se observa el cumplimiento al cronograma de programación del PAC. Se envió mensualmente al Tesoro Nacional las solicitudes de modificaciones al PAC, Adicionalmente se evidencia la evaluación y control de los recursos ejecutados tanto del Ministerio como de FONVIVIENDA. por lo anterior se puede determinar el avance para el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales.
		3		50%	50%	Así mismo, se observó que en el documento "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, EVALUACIÓN, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES" se evidencia el diligenciamiento de la descripción realizada por el Superior Jerárquico conforme a las actividades especificadas en el mismo y se observa la descripción de los avances para cada compromiso gerencial.
		4		50%	50%	
3	SUBDIRECTORA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	1	10	50%	40%	Realizada la evaluación se verifico la remisión de (10) diez archivos en formato PDF Y WORD, donde se observa las alternativas de solución integral a la ubicación de las sedes del MVCT, así mismo Análisis Cualitativo elaborado la planimetría arquitectónica del anteproyecto y se evidencia que fue aprobado el presupuesto general de la nación para la vigencia fiscal 2020, dentro del cual fue asignado al Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio por lo anterior se puede determinar el avance para el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales.
		2		50%	40%	Realizada la verificación en el documento "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, EVALUACIÓN, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES" se evidencia el diligenciamiento de la descripción realizada por el Superior Jerárquico conforme a las actividades especificadas en el mismo y se observa la descripción de los avances para cada compromiso gerencial.
		3		50%	40%	



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda

FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY

**PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y
ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

Versión: 7.0

Fecha: 26/07/2019

Código: ECI-F-11

N°	GERENTE PÚBLICO	N° COMPROMISOS	N° ACTIVIDADES	AVANCE (%) CUMPLIMIENTO A 1ER SEM 2020	% CUMPLIMIENTO INDICADOR 1ER SEM 2020	EVALUACIÓN OCI
4	SUBDIRECTOR DE SUBSIDIO FAMILIAR DE VIVIENDA	1	16	50%	46%	<p>Realizada la evaluación se verifico la remisión de (3) documentos denominados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ACUERDO DE GESTION - EVALUACION DANIEL CONTRERAS 2019 (EXCEL) • Daniel Eduardo Contreras Compromisos 2020 (JPG) • Evaluación y Acuerdo de Gestión Primer Semestre 2020 Daniel Eduardo Contreras (PDF) <p>Donde se observa, la evaluación de acuerdos de gestión vigencia 2019 y vigencia 2020, no obstante, no se pueden evidenciar soportes que determinen el avance para el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales.</p> <p>Realizada la verificación en el documento "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, EVALUACIÓN, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES" se evidencia el diligenciamiento de la descripción realizada por el Superior Jerárquico conforme a las actividades especificadas en el mismo y se observa la descripción de los avances para cada compromiso gerencial.</p>
		2		50%	50%	
		3		50%	83%	
		4		50%	53%	
		5		50%	45%	
5	SUBDIRECTOR DE PROMOCIÓN Y APOYO TÉCNICO	1	17	50%	No registra información	<p>Realizada la evaluación se verifico la remisión de (1) un documento denominado "Julio Cesar Baez Compromisos 2020" en formato (JPG), no obstante, la evidencia remitida no permite verificar el avance para el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales.</p> <p>Así mismo, al revisar el formato de evaluación, se observa que no existe registro de información para este campo para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora"</p>
		2		50%	No registra información	
		3		50%	No registra información	
		4		50%	No registra información	
		5		50%	No registra información	
6	SUBDIRECTORA DE POLÍTICAS DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL	1	5	30%	33%	<p>Realizada la evaluación se verifico la remisión de (4) cuatro carpetas denominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> •ACREDITACIÓN •AGENDA AMBIENTAL •ETCR •NORMAS <p>Donde se observa al Plan de Acción Agenda Ambiental donde de muestra el avance a junio de 2020, así mismo el proyecto de decreto de reconocimiento y estrategia ETCR. Por lo anterior es posible observar el avance para el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales.</p> <p>Realizada la verificación en el documento "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, EVALUACIÓN, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE</p>
		2		20%	25%	



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda

FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY

**PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y
ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

Versión: 7.0

Fecha: 26/07/2019

Código: ECI-F-11

N°	GERENTE PÚBLICO	N° COMPROMISOS	N° ACTIVIDADES	AVANCE (%) CUMPLIMIENTO A 1ER SEM 2020	% CUMPLIMIENTO INDICADOR 1ER SEM 2020	EVALUACIÓN OCI
		3		20%	75%	COMPROMISOS GERENCIALES" se evidencia el diligenciamiento de la descripción realizada por el Superior Jerárquico conforme a las actividades especificadas en el mismo y se observa la descripción de los avances para cada compromiso gerencial.
7	SUBDIRECTORA DE ASISTENCIA TÉCNICA Y OPERACIONES URBANAS INTEGRALES	1	6	45%	15%	Realizada la evaluación se verifico la remisión de (4) cuatro carpetas denominadas: •Empalme SATOUI •HABILITACIÓN •MIB-EQUIPAMENTOS • POB
		2		15	10%	Donde se observa el informe de gestión SATOUI, sin embargo, la evidencia no permite observar el avance para el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales.
		3		40%	20%	Así mismo, al revisar el formato de evaluación, se observa que no existe registro de información para este campo para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora"
8	DIRECTORA DE PROGRAMAS	1	6	40%	40%	Realizada la evaluación se verifico la remisión de (4) cuatro carpetas denominadas: •COMPROMISO1 •COMPROMISO2 •COMPROMISO3 • MATRIZ DP- REPORTE JUNIO
		2		40%	40%	Donde se observa el inicio de ejecución de (5) cinco proyectos de alcantarillado en los municipios de Versalles en el Valle del Cauca, así mismo apoyó el inicio de ejecución de (7) siete proyectos de acueducto en los municipios del Molino, San Juan del Cesar, y Villanueva en la Guajira, Coyaima en Tolima, Istmina en Choco y Pitalito en el Huila, Leticia y la terminación y entrega de cuatro (4) proyectos de alcantarillado mejorando las condiciones de saneamiento básico. por lo anterior se puede determinar el avance para el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales.
		3		40%	40%	Realizada la verificación en el documento "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, EVALUACIÓN, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES" se evidencia el diligenciamiento de la descripción realizada por el Superior Jerárquico conforme a las actividades especificadas en el mismo y se observa la descripción de los avances para cada compromiso gerencial.



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda

FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY


**PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y
ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

Versión: 7.0

Fecha: 26/07/2019

Código: ECI-F-11

N°	GERENTE PÚBLICO	N° COMPROMISOS	N° ACTIVIDADES	AVANCE (%) CUMPLIMIENTO A 1ER SEM 2020	% CUMPLIMIENTO INDICADOR 1ER SEM 2020	EVALUACIÓN OCI
9	SUBDIRECTORA DE PROYECTOS	1	8	40%	40%	Realizada la evaluación se verifico la remisión de (4) cuatro carpetas denominadas: •COMPROMISO1 •COMPROMISO2 •COMPROMISO3 • MATRIZ DP- REPORTE JUNIO Donde se observa la terminación y entrega de (6) seis proyectos de acueducto, mejorando de esta forma el acceso y continuidad al agua potable de 289.509 habitantes, en los municipios de Trinidad en Casanare, así mismo inicio de ejecución de (5) cinco proyectos de alcantarillado en los municipios de Versalles en el Valle del Cauca, también se observó la gestión el inicio de proyectos de APSB, estos se dividen de la siguiente manera. por lo anterior se puede determinar el avance para el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales.
		2		40%	40%	
		3		30%	30%	Realizada la verificación en el documento "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, EVALUACIÓN, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES" se evidencia el diligenciamiento de la descripción realizada por el Superior Jerárquico conforme a las actividades especificadas en el mismo y se observa la descripción de los avances para cada compromiso gerencial.
10	SUBDIRECTOR GESTIÓN EMPRESARIAL	1	7	40%	40%	Realizada la evaluación se verifico la remisión de (4) cuatro carpetas denominadas: •COMPROMISO1 •COMPROMISO2 •COMPROMISO3 • MATRIZ DP- REPORTE JUNIO Donde se observa que se brindó asistencia técnica en la estructuración del documento que contiene el conjunto de acciones a desarrollar por los diferentes actores municipales y regionales con competencia en la prestación de los servicios. por lo anterior se puede determinar el avance para el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales.
		2		40%	40%	
		3		30%	30%	
11	SUBDIRECTOR DE ESTRUCTURACIÓN DE PROGRAMAS	1	9	40%	40%	Realizada la evaluación se verifico la remisión de (4) cuatro carpetas denominadas: •COMPROMISO1 •COMPROMISO2 •COMPROMISO3 • MATRIZ DP- REPORTE JUNIO

	FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY	Versión: 7.0
	PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Fecha: 26/07/2019
		Código: ECI-F-11

N°	GERENTE PÚBLICO	N° COMPROMISOS	N° ACTIVIDADES	AVANCE (%) CUMPLIMIENTO A 1ER SEM 2020	% CUMPLIMIENTO INDICADOR 1ER SEM 2020	EVALUACIÓN OCI
		2		40%	40%	Donde se observa la efectuó la preselección de municipios que podrían ser objeto de la actividad de verificación de criterios de focalización normativos del PCI. Así mismo se evidencio que se participó con voz y voto en 3 sesiones de los 32 Comités Directivos del PDA, donde el ministerio por medio del Subdirector de Estructuración de Programas de la Dirección de Programas y realizaron 8 socializaciones de la política de los PDA a los Municipios No Vinculados. por lo anterior se puede determinar el avance para el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales.
		3		40%	40%	Realizada la verificación en el documento "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, EVALUACIÓN, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES" se evidencia el diligenciamiento de la descripción realizada por el Superior Jerárquico conforme a las actividades especificadas en el mismo y se observa la descripción de los avances para cada compromiso gerencial.


Fuente: Reporte Grupo de Talento Humano, 2020.

Teniendo en cuenta el análisis anteriormente presentado, se observó el cumplimiento al seguimiento semestral, el cual fue efectuado por los superiores jerárquicos y como producto de esta fase, se observó la gestión realizada por cada uno de los Gerentes Públicos con sus respectivas evidencias, a fin de que sea un insumo de valor al momento de efectuar la evaluación final.

Sin embargo, es importante resaltar que según lo especificado en la "Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos", los espacios de retroalimentación son fundamentales para asegurar entendimiento, compromiso y alienación con el Plan Estratégico Institucional y con el Plan de Acción Institucional, de manera que sean transmitidos a los equipos de trabajo.

Considerando que, en la evaluación realizada por la OCI, se observó que para algunos Gerentes Públicos no se registró una retroalimentación por parte de los superiores jerárquicos, se sugiere que esta actividad sea adelantada en los próximos seguimientos, teniendo en cuenta los siguientes aspectos presentados en la guía precitada, así:

- Frente a resultados: es importante describir el avance de cumplimiento, establecer los aspectos y actividades que hacen falta para llegar a la meta programada, de ser necesario, efectuar observaciones para redireccionar acciones y siempre hacer énfasis en datos y hechos concretos, para que, de forma oportuna, si es el caso, el Gerente público tome correctivos y cumpla con sus compromisos adquiridos.
- En relación con el desarrollo de las competencias: este espacio permite describir avances evidenciados por el superior jerárquico, así como reconocimientos y oportunidades de mejora observadas al momento del seguimiento.

	FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Versión: 7.0
		Fecha: 26/07/2019
		Código: ECI-F-11

1.3 FASE DE EVALUACIÓN

Para llevar a cabo la verificación de la evaluación efectuada sobre los compromisos adquiridos en la vigencia 2019, considerando que este se diligencia dentro del formato externo “Anexo 1: Concertación, evaluación, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales”, se consideró que su alcance ²es el siguiente:

- **Porcentaje de cumplimiento del año:** Se refiere al resultado final alcanzado, que se obtiene de la sumatoria entre el cumplimiento del primer y segundo semestre de acuerdo con lo concertado.
- **Resultado:** Será el porcentaje de cumplimiento de los compromisos gerenciales del año de acuerdo con el peso ponderado que se asignó al compromiso institucional.
- **Evidencias:** Comprende los soportes que acompañan la ejecución de los compromisos gerenciales y que pueden encontrarse de forma física y/o virtual. Para ello se deberá consignar una breve descripción del producto o actividad indicada como evidencia, así como la ubicación de la misma ya sea en medios físicos o electrónicos.

Teniendo en cuenta las políticas de operación y las actividades establecidas dentro del procedimiento GTH-P-15-Acuerdos de gestión 4.0, específicamente del numeral 6 “Contenido” - Actividad N° 7, es responsabilidad del Grupo de Talento Humano “Solicitar al Superior Jerárquico y Gerente Público la evaluación de los acuerdos de gestión”, por lo tanto, se verificó la remisión del documento Memorando de fecha 21 de febrero de 2020 con radicado número 2020IE0001923, a través del cual el Coordinador del Grupo de Talento Humano realiza las recomendaciones para realizar el cierre de evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, correspondiente al periodo del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019; razón por la cual, la tercera línea de defensa valida el cumplimiento de este criterio.

De igual manera, conforme a lo establecido en el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004, se observó que, las evaluaciones a los Acuerdos de Gestión fueron realizadas por el Superior Jerárquico dentro del término de tiempo definido en el marco legal, así mismo, se verificaron los soportes suministrados por el proceso de Talento Humano y por los Gerentes Públicos, los cuales dan cuenta de las evaluaciones adelantadas por el Superior Jerárquico, así:

Tabla 3. Resultados Evaluación Acuerdos de gestión Vigencia 2019

N°	GERENTE PÚBLICO	COMPROMISO	% CUMPLIMIENTO AÑO 2019	RESULTADO	EVALUACIÓN OCI
1	JEFE DE OFICINA TIC'S	1	100%	25%	Realizada la evaluación se verifico la remisión de (3) tres carpetas denominadas <ul style="list-style-type: none"> • ITA • MATRIZ ACTIVOS DE INFORMACIÓN

² Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, 2017.



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda

FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY


**PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y
ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

Versión: 7.0

Fecha: 26/07/2019

Código: ECI-F-11

N°	GERENTE PÚBLICO	COMPROMISO	% CUMPLIMIENTO AÑO 2019	RESULTADO	EVALUACIÓN OCI
		2	100%	45%	<ul style="list-style-type: none"> RENOVACIÓN DE EQUIPOS DE COMPUTO <p>Dentro de las mismas se observan (24) documentos, donde se evidencian la matriz de activos de información, la Migración y actualización de la infraestructura del centro de datos, así mismo la Matriz con evaluación al IT. Por lo anterior se puede determinar el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales</p>
		3	100%	30%	
2	SUBDIRECTOR DE FINANZAS Y PRESUPUESTO	1	100%	35%	<p>Realizada la evaluación se verifico la remisión de (3) tres carpetas denominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> CONTABLE PAC TESORERIA PRESUPUESTO <p>Dentro de las mismas se observan (28) documentos, donde se evidencia que se estableció los cronogramas de programación del PAC, así mismo la transmisión del Estado de Situación Financiera de Apertura bajo el nuevo marco normativo en las características exigidas y en los tiempos establecidos por la Contaduría General de la Nación y se Socializó la importancia del reporte de Información contable veraz y oportuna. Por lo anterior se puede determinar el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales</p>
		2	100%	35%	
		3	100%	20%	
		4	100%	5%	
		5	100%	5%	
3	DIRECCIÓN DE ESPACIO URBANO Y TERRITORIAL	-	-	-	<p>Realizada la evaluación se verifico la remisión de (4) cuatro carpetas denominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> CONVENIO 816-2019 HABILITACIÓN DE SUELO POT PROYECTO NORMATIVO <p>Sin embargo, no se pudo evidenciar el documento "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, EVALUACIÓN, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES", lo cual es insumo para poder realizar la verificación de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales.</p>
4	SUBDIRECTOR DE SUBSIDIO FAMILIAR DE VIVIENDA	1	0%	0%	<p>Realizada la evaluación se verifico que el proceso no aporó evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público.</p> <p>Así mismo, dentro de los (3) tres formatos enviados correspondientes al "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, EVALUACIÓN, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES", no se evidencia la firma del Gerente público, por lo cual, no es posible determinar que este sea el formato final de la evaluación y en consecuencia, no es posible determinar el cumplimiento de las actividades especificadas</p>
		2	0%	0%	
		3	0%	0%	
		4	0%	0%	
		5	0%	0%	


	FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY	Versión: 7.0
	PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Fecha: 26/07/2019
		Código: ECI-F-11

N°	GERENTE PÚBLICO	COMPROMISO	% CUMPLIMIENTO AÑO 2019	RESULTADO	EVALUACIÓN OCI
					en los compromisos gerenciales.
5	SUBDIRECTOR DE PROMOCIÓN Y APOYO TÉCNICO	1	0%	0%	Realizada la evaluación se verifico que el proceso no apporto evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público, así mismo dentro de los (3) tres formatos enviados correspondientes al "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, EVALUACIÓN, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES" no se evidencia la firma del Gerente público, por lo cual, no es posible determinar que este sea el formato final de la evaluación y en consecuencia, no es posible determinar el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales.
		2	0%	0%	
		3	0%	0%	
		4	0%	0%	
		5	0%	0%	
6	SUBDIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL	-	-	-	Realizada la evaluación se verifico la remisión de (4) cuatro carpetas denominadas: <ul style="list-style-type: none"> • PROYECTOS NORMATIVOS • COMPE E INSTRUMENTOS • SISTEMA TRANSACCIONAL • AGENDA AMBIENTAL Sin embargo, no se pudo evidenciar el documento "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, EVALUACIÓN, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES", lo cual es insumo para poder realizar la verificación de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales.
7	SUBDIRECCIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA Y OPERACIONES URBANAS INTEGRALES	1	33%	13%	Realizada la evaluación se verifico que el proceso no apporto evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público, así mismo solo se observó el "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, EVALUACIÓN, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES". Por lo anterior no fue posible determinar el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales.
		2	23%	9%	
		3	50%	10%	

Fuente: Reporte Grupo de Talento Humano, 2020.

Teniendo en cuenta el análisis anteriormente presentado, se observó el cumplimiento referente a la ejecución de la evaluación de los acuerdos de gestión definidos para la vigencia 2019, el cual fue efectuado por los superiores jerárquicos y como producto de esta fase, se observó la gestión realizada por cada uno de los Gerentes Públicos con sus respectivas evidencias, a fin de que sea un insumo de valor al momento de efectuar la concertación de compromisos para la siguiente vigencia.

Considerando que, en la evaluación realizada por la OCI, se observó que para algunos Gerentes Públicos no se presentó la información correspondiente a la evaluación por las dificultades para su cargue, se sugiere que esta actividad sea adelantada en los próximos seguimientos a fin de

	FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Versión: 7.0
		Fecha: 26/07/2019
		Código: ECI-F-11

garantizar el análisis para el 100% de los Gerentes de la Entidad y de la identificación de posibles planes de mejoramiento cuando los gerentes obtengan una evaluación igual o inferior al 75%.


De igual manera, según lo especificado en la "Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos", los espacios de evaluación son fundamentales para identificar los aspectos que debe mejorar el Gerente público y de retroalimentar su labor. Adicionalmente, respecto a la valoración de las competencias plasmadas en el Anexo 2, es importante que el proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano considere estos resultados como un insumo para identificar necesidades de capacitación y formación en las competencias comportamentales de nivel directivo, referidas en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.

Finalmente, es importante resaltar que un aspecto fundamental a tener en cuenta al momento de la evaluación es comparar la coherencia de sus resultados con los de la evaluación del desempeño de los servidores públicos a cargo, la evaluación institucional efectuada tanto por la segunda línea de defensa a partir del Plan de Acción Institucional – PAI y del Plan Estratégico Institucional – PEI, así como por parte de la tercera línea de defensa en la Evaluación de Gestión por dependencias y de los informes de auditoría independiente.

RIESGOS Y CONTROLES IDENTIFICADOS

Teniendo en cuenta los resultados del ejercicio de evaluación a la gestión del riesgo, llevada a cabo por la OCI en el mes agosto de 2020, con ocasión del presente objeto de evaluación, se identificaron los siguientes riesgos relacionados, con su consecuente evaluación, así:

TIPO Y CLASE DE RIESGO	DESCRIPCIÓN	ZONA DE RIESGO	
		INHERENTE	RESIDUAL
6. RIESGO SEGURIDAD DIGITAL- PERDIDA DE CONFIDENCIALIDAD	Pérdida o deterioro de la información contenida en los archivos de gestión del Grupo de Talento Humano	MODERADA	BAJA
DESCRIPCION CONTROL	EVIDENCIA DEL CONTROL / PERIODICIDAD	EVALUACION DE LA OCI	
1. Verificar que la documentación en préstamo o consulta cuente con la trazabilidad correspondiente de la ubicación de la información.	GDC-F-10 - Solicitud de consultas y/o préstamos de documentos. / Cuando se requiera.	16/08/2020: Realizada la evaluación, se evidenció que el proceso no remitió la evidencia establecida en el presente control, toda vez que no operó en los meses de abril, mayo y junio de 2020, de acuerdo al monitoreo realizado por la primera línea de defensa "Por la emergencia sanitaria actual, y teniendo en cuenta que el archivo y revisión de expedientes se realiza presencial (...), no se realizó archivo ni prestamos de hojas de vida de los funcionarios" sin embargo, de acuerdo al formato GDC-F-10 "Solicitud de consultas y/o prestamos de documentos y/o expedientes" las solicitudes de consulta digital también deben ser registradas en este formato, por lo cual este control debió continuar operando durante los meses de mayo y junio de 2020. Por lo anterior se recomienda al proceso ejecutar el control de acuerdo a lo establecido en su diseño. Así mismo se recomienda a la segunda línea continuar con la evaluación conforme a lo establecido en la metodología integrada para la administración del riesgo, e igualmente se recuerda que el formato GDC-F-10 "Solicitud de consultas y/o prestamos de documentos y/o expedientes" aplica para consulta de documentos digitales.	

	FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY	Versión: 7.0
	PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Fecha: 26/07/2019
		Código: ECI-F-11


2. Verificar que las unidades documentales que hacen parte del archivo de gestión del GTH se encuentren debidamente organizadas e inventariadas.	GDC-F-09. Formato Inventario Documental. En caso de desviación, correo electrónico. / Cuando se requiera,	16/08/2020: Realizada la evaluación, se evidenció que el proceso no remitió la evidencia establecida en el presente control, toda vez que no operó en los meses de abril, mayo y junio de 2020, de acuerdo al monitoreo realizado por la primera línea de defensa "(...) no se realizó archivo ni prestamos de hojas de vida de los funcionarios."
--	--	---

Una vez revisados los riesgos y controles identificados en el mapa de riesgos del proceso Gestión Estratégica del Talento Humano, el cual se encuentra publicado en el Sitio SharePoint definido por la Oficina Asesora de Planeación en la herramienta de One Drive de la Entidad, y una vez efectuado la evaluación al cumplimiento de las fases para gestionar los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la Entidad, la Oficina de Control Interno observó que no se cuenta con la identificación de riesgos o controles relacionados con el objeto del presente informe, por lo cual se recomienda al proceso evaluar la posibilidad de fortalecer su actual mapa de riesgos, estableciendo un control asociado al evaluación de este proceso como segunda línea de defensa, bajo el rol de evaluación al cumplimiento de cada una de estas fases.

ACCIONES DE MEJORAMIENTO

Al verificar el Plan de Mejoramiento del MVCT suscrito con la Contraloría General de la Republica no se encuentran establecidos hallazgos relacionados con el tema objeto de evaluación. Con respecto a la verificación del Plan de Mejoramiento del SIG, se puede evidenciar que el proceso en relación a las actividades de Gestión Estratégica de Talento Humano tiene pendiente de cumplimiento las siguientes actividades, así:

ITEM	NO CONFORMIDAD	ACTIVIDAD	FECHA FIN	RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	ESTADO
1	De los procedimientos observados en la Auditoría se sugiere que sean revisados y actualizados bajo el nuevo formato de la última versión establecida en el SIG por la OAP, dado de 7 de los 10 procedimientos evaluados, corresponden a versiones anteriores (...)	Actualizar los documentos a la nueva plantilla aprobada en el SIG para los procedimientos, formatos e instructivos (Nombramiento, vinculación y retiro del servicio, inducción y entrenamiento a nuevos empleados públicos, evaluación del desempeño y sistema de medición laboral, asignación de incentivos a mejores equipos de trabajo, asignación de prima técnica, elaboración y ejecución de los Planes de Bienestar social, PIC y salud Ocupacional, programación y disfrute de vacaciones, liquidación de nómina y prestaciones sociales del retiro, expedición de certificado laboral y acuerdos de gestión) Solicitar la aprobación de los cambios a la OAP Socializar a los funcionarios y contratistas del GTH	14/06/2019	15/03/2020: Realizada la evaluación se verificó la remisión de las siguientes evidencias: dos (2) correos electrónicos, el primer correo tiene como asunto "Actualización formatos y procedimientos en el SIG Grupo de Talento Humano" que fue remitido el 26/11/2019 donde informa que se encuentra aprobada y publicada formatos y procedimientos GTH-PGTH-P-08, GTH-P-09, GTH-P-12, GTH-P-14, GTH-P-17, y el segundo correo que tiene como asunto "Actualizado Procedimiento Elaboración y Ejecución de Planes de Capacitación y Bienestar Social" se informa que mediante concepto técnico con radicado 2019IE0007486, ya se encuentra aprobada y publicada la documentación relacionada "GTH-P-11 ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DE LOS PLANES DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL 12.0". Sin embargo, no es posible determinar la actualización de los procedimientos GTH-P-02, GTH-P-03 y GTH-P-15. Por lo anterior, no es posible dar cierre de la actividad hasta tanto no se actualice la totalidad de la documentación del proceso conforme a los lineamientos dados por el SIG. Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al proceso solicitar la ampliación de la fecha de finalización de la actividad, en cumplimiento de lo establecido en el Procedimiento de Acciones Preventivas, Correctivas y de Mejora (SIG-P-05), en su numeral 6. RESPONSABILIDADES: "(...)" y en caso de presentarse alguna modificación, retraso o cambio, el mismo deberá estar debidamente justificado ante la Oficina Asesora de Planeación con copia a la Oficina de Control Interno, a través de correo electrónico por parte del Líder del proceso con la respectiva actualización de las actividades o fechas en el plan de mejoramiento del SIG del proceso solicitante electrónico por parte del Líder del proceso con la respectiva actualización de las actividades o fechas en el plan de mejoramiento."	VENCIDA

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Versión: 7.0
		Fecha: 26/07/2019
		Código: ECI-F-11

9	Revisar las historias laborales y archivarlas de manera cronológica conforme a la circular 004 de 2013	Organización de todas las historias laborales de los funcionarios y ex funcionarios del MVCT de manera cronológica y con los documentos establecidos por la CIRCULAR No.004 DE 2003	31/12/2019	<p>15/03/2020: Realizada la evaluación se verificó la remisión del ACTA No 97 de fecha "8/11/2019" y correo electrónico donde se evidencia la evaluación al archivo de gestión del Grupo de Talento Humano, donde se puntualiza la organización de 55 carpetas, no obstante, las evidencias suministradas no permiten determinar el cumplimiento de la actividad.</p> <p>No se da cierre a la actividad por cuanto se hace necesario que se culmine con el cronograma establecido para la organización de las historias laborales, a fin de que esta oficina pueda corroborar la evidencia para determinar la eficacia de la acción.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior y que la actividad cuenta con fecha de finalización 31/12/2019, se recomienda al proceso solicitar la ampliación de la fecha de finalización de la actividad, en cumplimiento de lo establecido en el Procedimiento de Acciones Preventivas, Correctivas y de Mejora (SIG-P-05), en su numeral 6.</p> <p>RESPONSABILIDADES: "(...) y en caso de presentarse alguna modificación, retraso o cambio, el mismo deberá estar debidamente justificado ante la Oficina Asesora de Planeación con copia a la Oficina de Control Interno, a través de correo electrónico por parte del Líder del proceso</p>	VENCIDA
---	--	---	------------	--	----------------


Al respecto es importante precisar, que de acuerdo con lo establecido en la Directiva Presidencial No. 01 de 2015, la Secretaria de Transparencia de la Presidencia de la República, considera como Posible Acto de Corrupción "el incumplimiento al Plan de Mejoramiento".

RELACION CON PAI Y PEI	APLICA	X	NO APLICA	
-------------------------------	---------------	----------	------------------	--

Al verificar el Plan de Acción Institucional de la vigencia 2020, el proceso de GESTIÓN ESTRTEGICA DE TALENTO HUMANO tiene asociada una (1) meta estratégica, la cual corresponde a la dimensión estratégica Institucional con sus respectivas actividades PAI 2020, en versión 6 de la matriz publicada por la OAP en la página web de la Entidad, así como de la evaluación realizado por dicha oficina con corte al 31 de agosto de 2020 y se presentan a continuación, así:

META ESTRATÉGICA	ACTIVIDAD	FECHA FIN	EVALUACIÓN OAP
Fortalecer las competencias laborales, conocimientos y aptitudes de los servidores	Realizar evaluación, evaluación y medición laboral.	31/08/2020 31/12/2020	<p>La información cualitativa y las evidencias aportadas permiten establecer el avance en el cumplimiento de la actividad.</p> <p>No obstante, es preciso establecer que entregar un informe con corte al 31 de enero de 2020 en el mes de agosto de 2020 se considera inoportuno. Este entregable debió programarse para el primer trimestre de la vigencia y más aun teniendo en cuenta que su información corresponde en su mayoría a la vigencia 2019 y no al 2020 que es la vigencia objeto de evaluación."</p>

Fuente: Herramienta de Monitoreo y Evaluación PEI-PAI / agosto de 2020

	FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY	Versión: 7.0
	PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Fecha: 26/07/2019
		Código: ECI-F-11

Al verificar el Plan de Estratégico Institucional, se puede evidenciar que el proceso cuenta con el siguiente indicador, así:


DIMENSIÓN MIPG	INDICADOR / FÓRMULA	PERIODICIDAD / META	EVALUACIÓN OAP
Talento Humano	<p>Nombre Tasa de crecimiento del puntaje asignado a la dimensión de Talento humano (TH) a partir del FURAG</p> <p>Fórmula [[Puntaje Dimensión TH del año (t) - Puntaje Dimensión TH del año (t-1)] / Puntaje Dimensión TH del año (t-1)] * 100</p>	Anual	<p>La información cualitativa y las evidencias aportadas permiten establecer el avance en el cumplimiento de la actividad.</p> <p>No obstante, es preciso establecer que entregar un informe con corte al 31 de enero de 2020 en el mes de agosto de 2020 se considera inoportuno. Este entregable debió programarse para el primer trimestre de la vigencia y más aun teniendo en cuenta que su información corresponde en su mayoría a la vigencia 2019 y no al 2020 que es la vigencia objeto de evaluación."</p>

Fuente: Herramienta de Monitoreo y Evaluación PEI-PAI / agosto de 2020

RECOMENDACIONES

De acuerdo con la evaluación efectuada, la OCI realiza las siguientes recomendaciones:

- Considerando que, en la evaluación realizada por la OCI, se observó que para algunos Gerentes Públicos no se registró una retroalimentación por parte de los superiores jerárquicos, se sugiere que esta actividad sea adelantada en los próximas evaluaciones, teniendo en cuenta que los espacios de retroalimentación son fundamentales para asegurar entendimiento, compromiso y alienación con el Plan Estratégico Institucional y con el Plan de Acción Institucional, de manera que sean transmitidos a los equipos de trabajo, específicamente frente a resultados y en relación con el desarrollo de las competencias.
- Teniendo en cuenta que dentro del numeral 6 “Contenido” - Actividad N° 6, es responsabilidad de los superiores jerárquicos “*Informar los acuerdos de gestión establecidos al Grupo de Talento Humano con copia a la OCI” (subrayado fuera de texto)*, se recomienda al proceso tomar las acciones necesarias para que en las futuras concertaciones y formalizaciones, se informe a los superiores sobre esta responsabilidad y se garantice el cumplimiento de este aspecto, conforme al procedimiento establecido.
- Si bien el desarrollo de las fases para gestionar los acuerdos de gestión con los Gerentes Públicos se registran en el formato externo “*ANEXO 1: Concertación, evaluación, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales*” propuesto por la “Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos”, se sugiere respetuosamente al proceso, evaluar la posibilidad de formalizar este documento en articulación con el líder del sistema de gestión de calidad, a fin de apropiar el formato a la Entidad y brindarle la imagen institucional al mismo.

	FORMATO: INFORME DE EVALUACIÓN Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Versión: 7.0
		Fecha: 26/07/2019
		Código: ECI-F-11

- Considerando la periodicidad establecida por la normatividad legal vigente para efectuar la evaluación y la evaluación de los Acuerdos de Gestión, se recomienda establecer un cronograma con las fechas relevantes para adelantar dichas actividades de forma programada y, además establecer los términos para la suscripción de estos acuerdos durante la vinculación, o la evaluación durante la desvinculación de un gerente público, así como su publicación en el sitio web del ministerio.

PAPELES DE TRABAJO

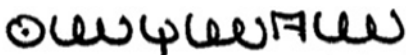
- Plan de mejoramiento del SIG del proceso Gestión Estratégica de Talento Humano.
- Mapa de riesgos del proceso Gestión Estratégica de Talento Humano.
- Procedimiento de Acuerdos de Gestión GTH-P-15, versión 4.0.
- Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.
- Plan de mejoramiento de la Contraloría General de la República – CGR para el MVCT y para FONVIVIENDA.
- Los papeles de trabajo se encuentran en medio magnético en la siguiente ruta de la carpeta compartida establecida de la Oficina de Control Interno:

https://minviviendagovco-my.sharepoint.com/personal/acortes_minvivienda_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Facortes%5Fminvivienda%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FEVIDENCIAS%20EV%2E%20ACUERDOS%20DE%20GESTI%C3%93N%202020&ct=1603228594742&or=OWA-NT&cid=0770bbae-dc5b-e3b1-4f23-ce0de6d5f188&originalPath=aHR0cHM6Ly9taW52aXZpZW5kYWdvdmNvLW15LnNoYXJlcG9pbmQuY29tLzpmOi9nL3BlcnNvbmFsL2Fib3J0ZXNfbWludmI2aWVvZGFfZ292X2NvL0Vnc3p4bnpCdVpkTm9PMkVvd2IGb0k4QmVITHpMVm41aIVCc1BTbVRxWmFvb2c_cnRpbWU9TWIRS GJUMTEyRWc

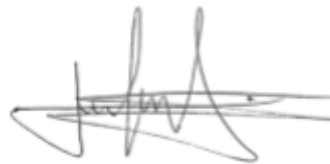
CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE AUDITORIA Y LIMITACIONES

Para la realización de esta evaluación, se aplicaron Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, teniendo en cuenta las pruebas realizadas mediante muestreo selectivo, por consiguiente, no se cubrió la verificación de la efectividad de todas las medidas de control del proceso, igualmente se aplicaron los principios de integridad, objetividad, confidencialidad, competencia y conflicto de intereses, y en el desarrollo de este no se presentaron limitaciones.

FIRMAS:



OLGA YANETH ARAGÓN SÁNCHEZ
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO



SANTIAGO SAAVEDRA
AUDITOR OCI