

2018IE0012552



 MINVIVIENDA

## MEMORANDO

Bogotá, octubre 30 de 2018

PARA: Constanza Martínez Guevara  
Coordinador Grupo de Talento Humano

DE: OFICINA CONTROL INTERNO

ASUNTO: Informe de seguimiento a la implementación del MIPG V2 - Autodiagnóstico de Política de Gestión del Talento Humano.

Cordial saludo,

En cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, Artículo 8 del Decreto 3571 de 2011, Decreto 648 de 2017, del Plan Anual de Auditorías aprobado para la vigencia 2018 en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y específicamente, en cumplimiento del Rol de Evaluación y Seguimiento; la OCI realiza verificación de las evidencias aportadas como soporte de las puntuaciones dadas a cada autodiagnóstico superiores a 80 puntos (semáforo verde), dando cumplimiento a la III línea de defensa en la implementación del MIPG V2 y a la mesa de trabajo realizada conjuntamente con la OAP el pasado 10/09/2018 y remite informe de seguimiento al autodiagnóstico de Autodiagnóstico de Política de Gestión del Talento Humano, el cual agradecemos socializarlo con su equipo de trabajo, a fin de que se analice su contenido y se tomen las acciones que a su consideración apliquen para el proceso evaluado.

Finalmente, agradecemos la mejor disposición y colaboración de su equipo de trabajo en las mesas de trabajo realizadas, y reiteramos nuestro mejor compromiso desde el rol de enfoque hacia la prevención para la asesoría y acompañamiento a sus grupos de trabajo para contribuir al fortalecimiento de las políticas en lo referente al MIPG al interior del MVCT.


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> , en el apartado de Seguimientos.

Cordialmente,

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

Con copia: Secretaria General- Oficina Asesora de Planeación  
Anexos: Informe de Seguimiento Autodiagnóstico de Política de Gestión del Talento Humano Folios 8

Elaboró: Yerily Castillo Chitiva  
Revisó: Olga Yaneth Aragón.  
Fecha: 30/10/2018

	<b>FORMATO: ACCIONES DE SEGUIMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO O ASESORÍA</b>	Versión: 4.0
	<b>PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO</b>	Fecha: 15/02/2018
		Código: ECI-F-11

**FECHA DE REALIZACIÓN DEL SEGUIMIENTO:** 29/10/18

**PROCESO:** Gestión del Talento Humano

**RESPONSABLE DEL PROCESO:**

Constanza Martínez Guevara – Coordinadora Grupo de Talento Humano

**TIPO DE SEGUIMIENTO:** Informe de seguimiento a las puntuaciones superiores a 80 puntos (semáforo verde) del autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano, diligenciada por la 1ª línea de defensa.

**OBJETIVO:** Verificar las evidencias aportadas como soporte de las puntuaciones dadas al autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano, superiores a 80 puntos (semáforo verde), diligenciada por la 1ª línea de defensa como autoevaluación para determinar el nivel de implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG 2.

**ALCANCE:** Evaluar el estado actual de implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, a partir las puntuaciones superiores a 80 puntos (semáforo verde) del autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano, la cual es liderada por el Grupo de Talento Humano como primera línea de defensa.

**CRITERIOS:**

Ley 87 de 1993,  
Decreto 648 de 2017,  
Decreto 1499 de 2017,  
Manual Operativo MIPG V2.

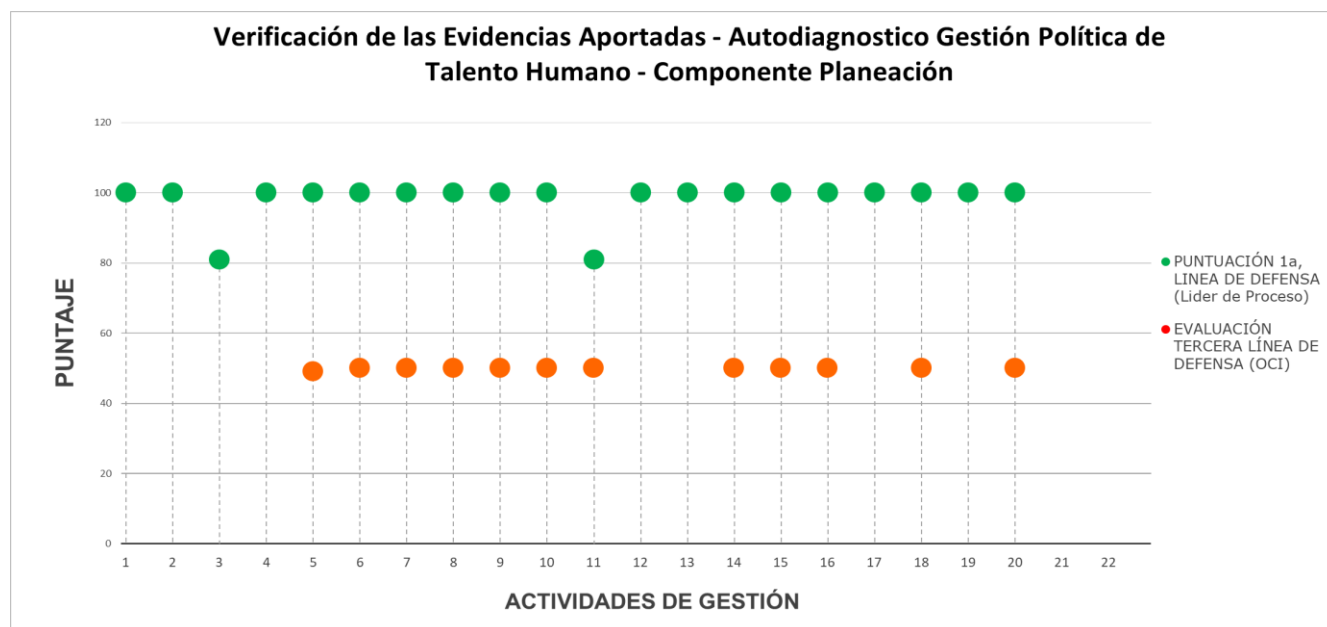
**INTRODUCCIÓN:**

La Oficina de Control Interno –OCI- en cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, Artículo 8 del Decreto 3571 de 2011, Decreto 648 de 2017, del Plan Anual de Auditorías aprobado para la vigencia 2018 en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y específicamente, en cumplimiento del Rol de Evaluación y Seguimiento; realiza verificación de las evidencias aportadas como soporte de las puntuaciones dadas a cada autodiagnóstico superiores a 80 puntos (semáforo verde), dando cumplimiento a la III línea de defensa en la implementación del MIPG V2 y a la mesa de trabajo realizada conjuntamente con la OAP el pasado 10/09/2018.

**DESARROLLO**

**ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:**

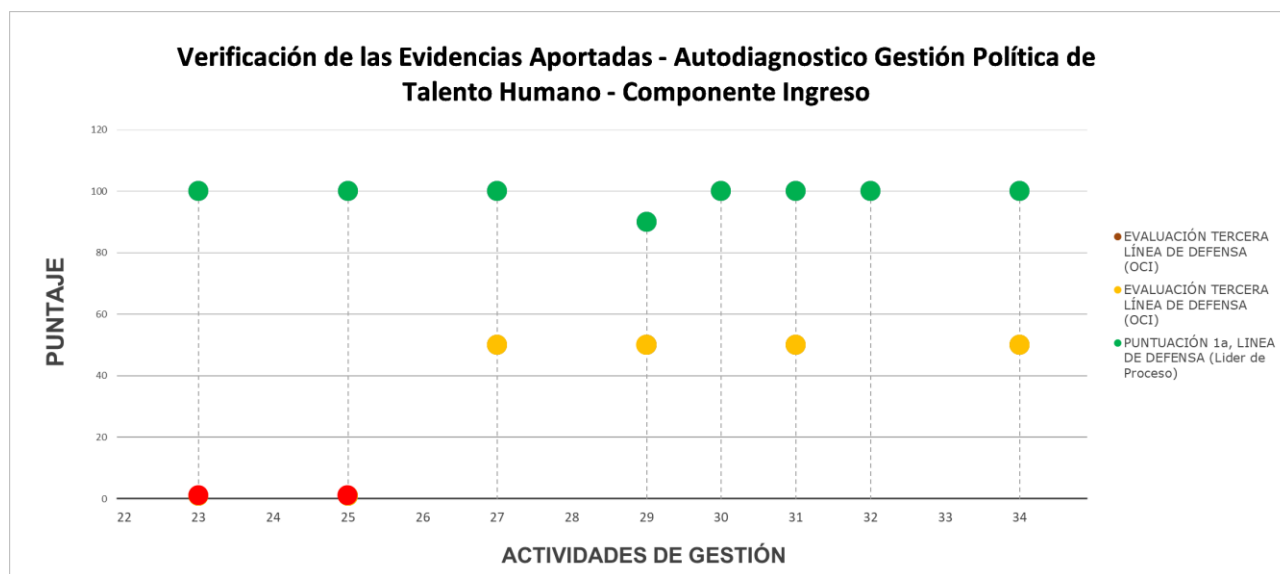
Una vez realizada la verificación de las evidencias que soportan las puntuaciones dadas al Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano previamente por la Oficina de Control Interno - OCI y el análisis realizado para cada una de las actividades de gestión propuestas por Función Pública, en mesas de trabajo efectuadas los días 24, 26 y 29/10/2018, se definió de manera concertada entre los profesionales de la Grupo de Talento Humano y la OCI, el estado actual de cada una de las siguientes actividades así:



Como puede evidenciarse el proceso de Gestión del Talento Humano pudo soportar mediante evidencias las siguientes 8 actividades de gestión del Componente de Planeación:

No.	Actividad de gestión
1	Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.
2	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH
3	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.
4	Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes

12	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	
13	12A	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso
17	12E	Monitoreo y seguimiento del SIGEP
19	12G	Inducción y reinducción

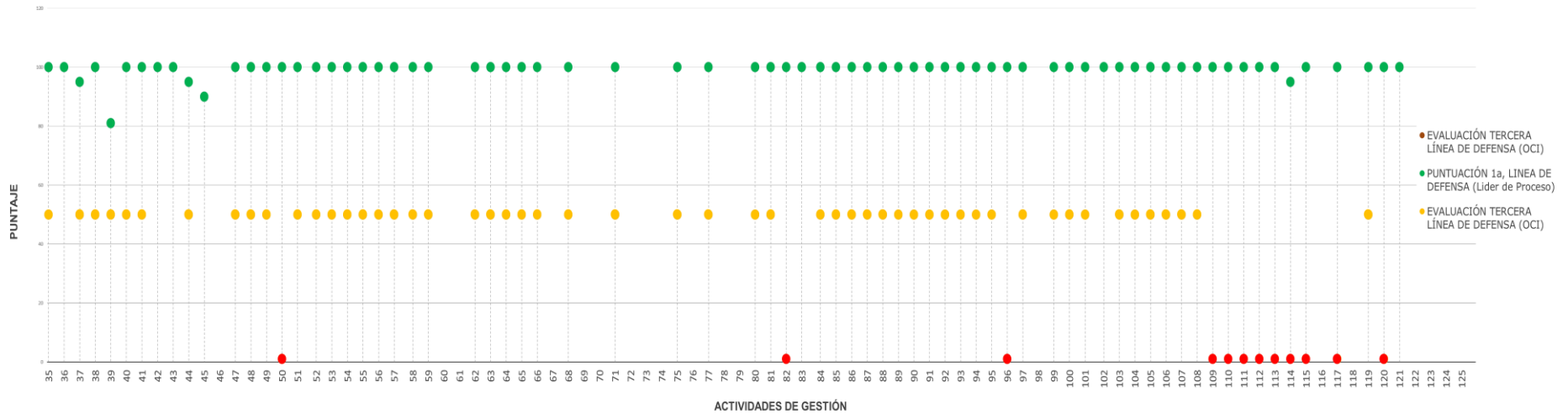


Como puede evidenciarse el proceso de Gestión del Talento Humano pudo soportar mediante evidencias las siguientes actividades de gestión del Componente de Ingreso:

Actividad 30: "Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1º de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1º de junio y el 31 de julio de cada vigencia.". Puntaje 100.

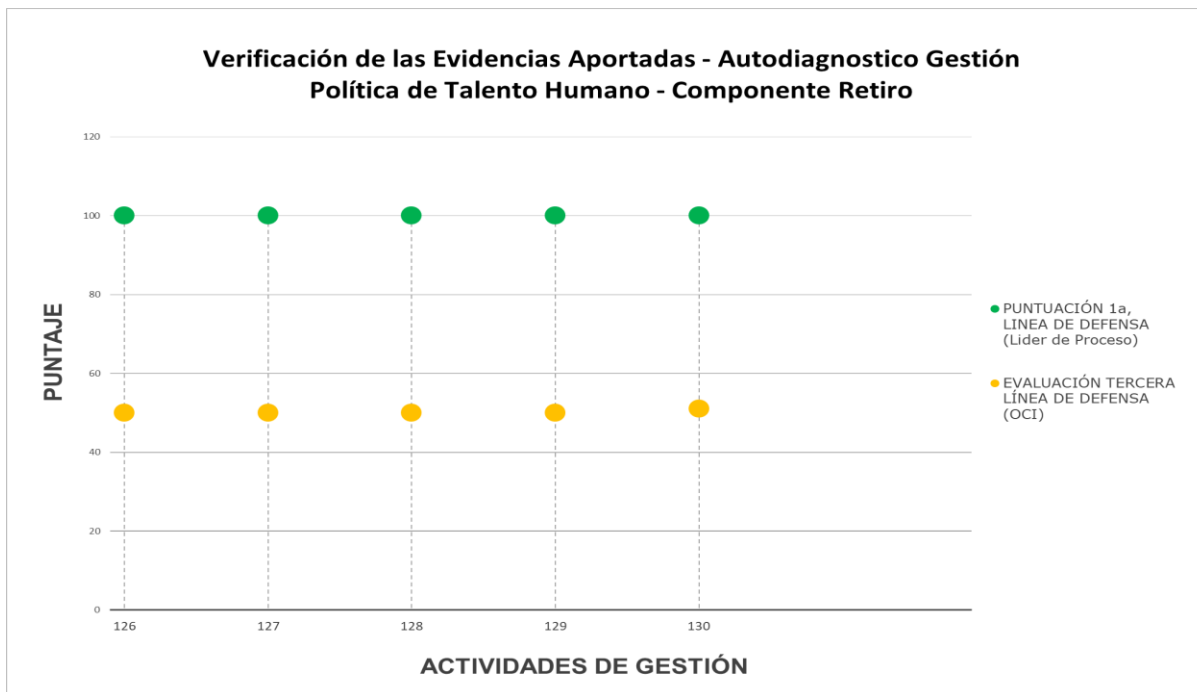
Actividad 32: "Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC". Puntaje 100.

**Verificación de las Evidencias Aportadas - Autodiagnostico Gestión Política de Talento Humano - Componente Desarrollo**



Como puede evidenciarse el proceso de Gestión del Talento Humano pudo soportar mediante evidencias las siguientes 7 actividades de gestión del Componente de Desarrollo:

No.	Actividad de gestión
36	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad
42	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.
43	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:
45	35B Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano
83	39F Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad
102	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad
121	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.




Como puede evidenciarse el proceso de Gestión del Talento Humano no pudo soportar mediante evidencia ninguna de las actividades de gestión del Componente de Retiro puntuadas con 100.

Los criterios de evaluación por parte de la 3ª línea de defensa que se tuvieron en cuenta para determinar el porcentaje actual de implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano respecto al porcentaje de autoevaluación de la 1ª línea de defensa, fueron los siguientes:

	<b>CRITERIO</b>	<b>No. De Actividades</b>
	No puntuado	-
	No presenta evidencia	9
	La evidencia aportada no es consistente	5
	La evidencia aportada cumple parcialmente	74
	Cumple con la evidencia aportada	<b>17</b>

Es importante precisar que el autodiagnóstico fue validado y concertado con el líder de la política y remitido por parte de la OCI mediante correo electrónico de fecha 29/10/18.

	<b>FORMATO: ACCIONES DE SEGUIMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO O ASESORÍA</b>	Versión: 4.0
		Fecha: 15/02/2018
		Código: ECI-F-11
<b>PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO</b>		

### **RIESGOS IDENTIFICADOS:**

En el mapa de Riesgos Integrados de Gestión y Corrupción, publicado en la página web, se observa que el proceso ha identificado los siguientes riesgos: Riesgo 2. No contar con el personal necesario para realizar las actividades encomendadas a la Entidad. Riesgo 3. Incumplimiento de los planes y programas de gestión humana. Riesgo 4. Incumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sin embargo, se hace necesario identificar posibles riesgos asociados a la definición y captura de información para la Caracterización de los servidores, Caracterización de los empleos y Caracterización de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores de tal manera que se identifiquen requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Adicionalmente se recomienda considerar que, el desarrollo general de las actividades de la gestión estratégica del Talento Humano (Diagnostico, Diseño de acciones y Evaluación), pueden llegar a suceder eventos que impacten en el cumplimiento de los objetivos definidos para la estrategia, para lo cual, es necesario contemplar la dimensión de manera transversal y el talento humano como el activo más importante para el logro de los objetivos y resultados.

### **VERIFICACIÓN DE CONTROLES:**


El Grupo de Grupo de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, no aporta evidencia suficiente para determinar la operatividad del control número 3. Se observa cumplimiento de la operatividad de los controles asociados a los riesgos 2 y 4 de la matriz de riesgos del proceso para II trimestre de la vigencia 2018.

Se hace necesario que se definan y se acompañe de controles la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano a partir de los riesgos identificados para operar la estrategia general, así como, "Las Rutas" que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano para producir resultados eficaces y efectivos.

### **ACCIONES DE MEJORAMIENTO:**

Al verificar el Plan de Mejoramiento del MVCT suscrito con la Contraloría General de la República, no se encuentran establecidos hallazgos en materia de Gestión Estratégica del Talento Humano.

En el Plan de Mejoramiento Interno del proceso de Gestión del Talento Humano publicado en la página web del MVCT con última fecha de modificación de 27/09/18 de acuerdo con

	<b>FORMATO: ACCIONES DE SEGUIMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO O ASESORÍA</b>	Versión: 4.0
	<b>PROCESO: EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO</b>	Fecha: 15/02/2018
		Código: ECI-F-11

el control de cambios del formato no contempla actividades relacionadas con el objeto de este informe.

## RECOMENDACIONES:

Se hace indispensable que el proceso de Gestión del Talento Humano como líder de política defina acciones previas que fortalezcan la Gestión Estratégica del Talento Humano, como:

- Garantizar la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo (Funcionarios y Contratista) independientemente del proceso que tenga a cargo la vinculación.
- Definir acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y las que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público.
- Comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado.
- Garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, teniendo en cuenta lo definido en la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación.
- Fortalecer el liderazgo en espacios de desarrollo y crecimiento.
- Revisar periódicamente el desempeño institucional y de las personas en los diferentes niveles jerárquicos, así como de los gerentes públicos.
- Retroalimentar constante y permanentemente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.
- Hacer análisis de información actualizada, acerca del talento humano, para la toma de decisiones basadas en datos y diseñar estrategias de mejora continua.
- Revisar la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Igualmente, se hace necesario revisar los documentos guías disponibles en la sección de publicaciones de Función Pública en su página Web. <http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/publicaciones>, especialmente, la Guía de gestión estratégica del talento humano GETH y la Matriz de gestión estratégica del talento humano GETH y, considerar el anexo de Criterios diferenciales de tal manera que se identifique gradualidad y flexibilización del MVCT.

Realizada la verificación de las evidencias que soportan las puntuaciones dadas al Autodiagnóstico con más de 80 puntos y el análisis realizado para la actividad de gestión en mesa de trabajo, se exhorta a que se tomen las acciones correspondientes en el plan de acción del autodiagnóstico, y las mismas sean reportadas a la OAP para su seguimiento y con copia a la OCI para posterior evaluación.



- ❖ En cuanto a las actividades para las cuales no presentó ningún tipo evidencia, es necesario que se valide la información documentada con que cuenta la entidad para soportar la gestión adelantada.
- ❖ Para las actividades cuya evidencia aportada no es consistente con la actividad de gestión, se requiere que se revise la información de manera detallada, se verifique su adecuación, pertinencia, oportunidad y que se encuentre disponible para consulta en tiempo real.
- ❖ En aquellas actividades en las cuales se verificó la evidencia aportada y esta cumple parcialmente con los postulados de la actividad de gestión, se hace necesario analizar e interpretar dicha actividad de manera detallada a fin de asegurar que se cuente con la evidencia razonable para la implementación efectiva de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano
- ❖ Las actividades que fueron puntuadas con más de 80 puntos y la evidencia aportada es suficiente para soportar el cumplimiento de la actividad de gestión, se recomienda hacer revisión periódica de los lineamientos descritos en el autodiagnóstico con el fin de mantener y/o mejorar continuamente en términos de eficacia, efectividad y cultura administrativa.

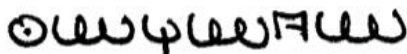
**PAPELES DE TRABAJO:**

Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano

Evidencias remitidas por el proceso de Gestión del Talento Humano.

**CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE AUDITORIA Y LIMITACIONES**

Para el presente informe de evaluación se aplicaron por parte del auditor los principios de Integridad, Objetividad, Confidencialidad, Competencia y Conflicto de Interés y en el desarrollo del mismo no se presentaron limitaciones.

**FIRMAS:**

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



**YERILY ISABEL CASTILLO**  
AUDITOR OCI



**LINA ALEJANDRA MORALES**  
AUDITOR OCI