



2021E0004609



MEMORANDO

Bogotá D.C, junio de 2021

PARA: **Dr. WILBER JIMÉNEZ HERNÁNDEZ**
Coordinador Grupo de Talento Humano

DE: **OFICINA DE CONTROL INTERNO**

ASUNTO: Remisión de Informe de Seguimiento a la Evaluación de los Acuerdos de Gestión 2020 y Concertación 2021.

Cordial Saludo,

En cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, Ley 909 de 2004 y Decreto 648 de 2017 específicamente del Rol de Evaluación y Seguimiento y del Plan Anual de Auditoría vigencia 2021, atentamente me permito remitir para su conocimiento y fines pertinentes, el Informe de Seguimiento a la Evaluación de los Acuerdos de Gestión 2020 y Concertación 2021 del MVCT, sobre la verificación y análisis de la información recibida por parte del Grupo de Talento Humano, el cual agradecemos socializarlo con su equipo de trabajo, a fin de que se analice su contenido y se tomen las respectivas acciones que a su consideración apliquen para el proceso evaluado.

Finalmente, reiteramos nuestro mejor compromiso en la asesoría y acompañamiento para contribuir al fortalecimiento del procedimiento “GHT-P-15 Acuerdos De Gestión”, el cual es parte integral del Proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano.


Agradezco la colaboración prestada.

Cordialmente,

OLGA YANETH ARAGÓN SANCHEZ
Jefe Oficina de Control Interno

Anexos: Informe de Seguimiento a la Evaluación de los Acuerdos de Gestión 2020 y Concertación 2021

Elaboró: Jose Juan Moreno
Revisó: Martha Lucia Garay
Fecha: junio 2021

| | | |
|---|--|--------------------|
|  | FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Versión: 8.0 |
| | | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |

| | | | | | | |
|---|------------|----|------------|----|------------|------|
| FECHA DE REALIZACION DEL INFORME | DIA | 30 | MES | 06 | AÑO | 2021 |
|---|------------|----|------------|----|------------|------|

| |
|----------------|
| PROCESO |
|----------------|

GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

| |
|--------------------------------|
| RESPONSABLE DEL PROCESO |
|--------------------------------|

Dr. Wilber Jiménez Hernández – Coordinador del Grupo de Talento Humano

| | | | | |
|------------------------|-----------------------|---|---------------|--|
| TIPO DE INFORME | DE SEGUIMIENTO | X | DE LEY | |
|------------------------|-----------------------|---|---------------|--|

| |
|-----------------|
| 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 “GHT-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 la evaluación de los Acuerdos de Gestión suscritos en la vigencia de 2020, y las etapas de concertación formalización de los Acuerdos de Gestión suscritos en la vigencia 2021.

| |
|------------------|
| 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 GHT-P-15, versión 4.0.

| |
|---------------------|
| INTRODUCCIÓN |
|---------------------|

La Oficina de Control Interno – OCI, dando cumplimiento al Plan Anual de Auditoría vigencia 2021, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICC I en sesión no presencial del 29 de enero de 2021, 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.

| | | |
|--|--|--------------------|
|  <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p> | FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Versión: 8.0 |
| | | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - 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 *“GHT-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, SEGUIMIENTO, 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 31/05/2021, 08/06/2021 y 16/06/2021, se analizó la documentación aportada frente al cumplimiento de las fases anteriormente citadas.


DESARROLLO

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

De acuerdo con el procedimiento *“GHT-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”.

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

| | | |
|---|--|--------------------|
|  | FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Versión: 8.0 |
| | | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |

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 que ostentan la categoría de Gerente Público durante el año 2020:

Tabla N° 1. Consolidado Gerentes Públicos del MVCT

| N° | DENOMINACIÓN DEL CARGO | DEPENDENCIA ACTUAL | SUPERIOR JERARQUICO |
|----|------------------------|---|---|
| 1 | JEFE DE OFICINA | OFICINA DE TIC'S | SECRETARIO GENERAL |
| 2 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS Y PRESUPUESTO | |
| 3 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS | |
| 4 | DIRECTOR TÉCNICO | DIRECCIÓN DEL SISTEMA HABITACIONAL | VICEMINISTRO DE VIVIENDA |
| 5 | DIRECTOR TÉCNICO | DIRECCIÓN DE ESPACIO URBANO Y TERRITORIAL | |
| 6 | DIRECTOR TÉCNICO | DIRECCIÓN DE INVERSIONES EN VIVIENDA DE INTERES SOCIAL | |
| 7 | DIRECTOR TÉCNICO | DIRECTORA DE VIVIENDA RURAL | |
| 8 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE SUBSIDIO FAMILIAR DE VIVIENDA | DIRECTOR DE INVERSIONES EN VIVIENDA DE INTERES SOCIAL |
| 9 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECTOR DE PROMOCIÓN Y APOYO TÉCNICO | |
| 10 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL | DIRECTOR DE ESPACIO URBANO Y TERRITORIAL |
| 11 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA Y OPERACIONES URBANAS INTEGRALES | |
| 12 | DIRECTOR TÉCNICO | DIRECCIÓN DE DESARROLLO SECTORIAL | VICEMINISTRO DE AGUA Y SANEAMIENTO BÁSICO |
| 13 | DIRECTOR TÉCNICO | DIRECCIÓN DE PROGRAMAS | |
| 14 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS | DIRECTORA DE PROGRAMAS |
| 15 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO EMPRESARIAL | |
| 16 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE ESTRUCTURACIÓN DE PROGRAMAS | |

Fuente: Reporte Grupo de Talento Humano, 2021.

| | | |
|---|--|--------------------|
|  | FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Versión: 8.0 |
| | | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |

Sin embargo, es preciso establecer que no se observó evidencias en la plataforma OneDrive de los formatos “ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES”, “ANEXO 2: VALORACIÓN DE COMPETENCIAS” y “ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN” para un (1) Gerente Público así:

Tabla N° 2. Gerente Público sin anexos

| GERENTE PÚBLICO | CARGO |
|--------------------------------|-----------------------------------|
| HUGO ALFONSO BAHAMON FERNANDEZ | DIRECCIÓN DE DESARROLLO SECTORIAL |

Fuente: Elaboración propia Oficina de Control Interno

De igual manera, de acuerdo por lo informado por el Grupo de Talento Humano, los siguientes Gerentes Públicos que ingresaron al final de la vigencia 2020 no suscribieron acuerdos, ya que contaban con poco tiempo para suscribirlos, así:

Tabla N° 3. Gerentes Públicos sin suscripción de acuerdos 2020

| GERENTE PÚBLICO | CARGO | FECHA DE POSESIÓN |
|-------------------------------|--|-------------------|
| CAMILO ANDRES QUIROZ HINOJOSA | DIRECTOR ESPACIO URBANO Y TERRITORIAL. | 05/11/2020 |
| FELIPE WALTER CORREA | DIRECTOR DEL SISTEMA HABITACIONAL. | 05/11/2020 |
| SAIRA ALEJANDRA SAMUR PERTÚZ | DIRECTOR TÉCNICO DE LA DIRECCIÓN DE VIVIENDA RURAL | 28/12/2020 |

Fuente: Reporte Grupo de Talento Humano, 2021.


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

1.1 FASE DE EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN 2020

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, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES”, se consideró que el alcance ¹es el siguiente:

- ❖ **Porcentaje (%) cumplimiento programado a primer semestre:** Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial para 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 SEGUIMIENTO Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Versión: 8.0 |
| | | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |

- ❖ **Porcentaje (%) cumplimiento de indicador primer semestre:** 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.
- ❖ **Porcentaje (%) cumplimiento programado al segundo semestre:** Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial durante este periodo.
- ❖ **Porcentaje (%) 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.
- ❖ **Observaciones del avance y oportunidad de mejora:** Se registran los aspectos de mejora para el cumplimiento de los compromisos concertados que se encuentren retrasados conforme a lo programado.

Teniendo en cuenta las políticas de operación y las actividades establecidas dentro del documento denominado *“GHT-P-15 Procedimiento Acuerdos de Gestión versión 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 26/03/2021 con radicado 2020IE0002473 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 los Gerentes Públicos para la vigencia 2020; razón por la cual, la tercera línea de defensa valida el cumplimiento de este criterio.

Sin embargo, es preciso establecer y como se indicó en el capítulo *“ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN”*, se hizo alusión a los Gerentes Públicos que no se encontraron anexos en la carpeta dispuesta para ello y que no suscribieron acuerdos en la vigencia 2020; ver *“Tabla N° 2. Gerente Público sin anexos”* y *“Tabla N° 3. Gerentes Públicos sin suscripción de acuerdos 2020”*

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 y segundo semestre de la vigencia 2020, se efectuó la evaluación con corte semestral, así mismo dan cuenta de las acciones adelantadas en cada compromiso, así:



| | | |
|--|--|--------------------|
|  <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p> | FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Versión: 8.0 |
| | | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |

Tabla N° 4. Resultados del seguimiento realizado por los superiores jerárquicos vigencia 2020

| N° | GERENTE PÚBLICO | N° COMPROMISOS | N° ACTIVIDADES | (%) CUMPLIMIENTO A 1ER SEM 2020 | % CUMPLIMIENTO INDICADOR 1ER SEM 2020 | % CUMPLIMIENTO 2DO SEM 2020 | % CUMPLIMIENTO INDICADOR 2DO SEM 2020 | EVALUACIÓN OCI |
|----|---------------------------------------|----------------|----------------|--|---|--------------------------------|---|---|
| 1 | JEFE DE OFICINA DE TIC'S | 1 | 3 | 50% | 50% | 50% | 50% | <p>Realizada la evaluación se verificó la remisión de cinco (5) carpetas denominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • FORTALECER TRANSPARENCIA ITA • ITA • MATRIZ ACTIVOS DE INFORMACIÓN • MATRIZ DE RIESGOS • MIGRACIÓN DE CENTRO DE DATOS <p>Dentro de las mismas se observan documentos, donde se evidencian la matriz de activos de información, los análisis de riesgo de datos, acuerdos de los niveles de servicio, informe niveles de cumplimiento, documentos ITA, mapas de riesgo integrado e información respecto al análisis de riesgo centro de datos. 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, se observa el registro de información para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora" por parte del Superior Jerárquico.</p> |
| | | 2 | | 50% | 50% | 50% | 50% | |
| | | 3 | | 50% | 50% | 50% | 50% | |
| 2 | SUBDIRECTOR DE FINANZAS Y PRESUPUESTO | 1 | 7 | 50% | 50% | 50% | 25% | <p>Realizada la evaluación se verificó la remisión de cuatro (4) carpetas denominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ACTUALIZACIÓN SIG • EVIDENCIAS ESTADOS FINANCIEROS • EVIDENCIAS PAC • PRESUPUESTO <p>Dentro de las mismas se observan documentos donde se evidencian el trámite de solicitud de documentación. Estados financieros, archivos de evidencias PAC de los meses febrero, marzo y abril, junio, agosto y septiembre y certificados CDP y registros presupuestales. Así mismo, al revisar el formato de evaluación, se observa el registro de información para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora" por parte del Superior Jerárquico. Sin embargo es necesario resaltar que durante el segundo semestre solo se evaluó, por motivo de retiro del funcionario, el periodo de 01/07/2020 a 02/10/2020</p> |
| | | 2 | | 50% | 50% | 50% | 25% | |
| | | 3 | | 50% | 50% | 50% | 25% | |
| | | 4 | | 50% | 50% | 50% | 25% | |

| | | |
|--|--|--------------------|
|  <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p> | FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Versión: 8.0 |
| | | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |

| N° | GERENTE PÚBLICO | N° COMPROMISOS | N° ACTIVIDADES | (%) CUMPLIMIENTO A 1ER SEM 2020 | % CUMPLIMIENTO INDICADOR 1ER SEM 2020 | % CUMPLIMIENTO 2DO SEM 2020 | % CUMPLIMIENTO INDICADOR 2DO SEM 2020 | EVALUACIÓN OCI |
|----|--|----------------|----------------|---------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|---|
| 3 | SUBDIRECTORA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS | 1 | 10 | 50% | 50% | 50% | 50% | Realizada la evaluación se verificó la remisión de dos (2) carpetas denominadas: • EVIDENCIAS I SEMESTRE • EVIDENCIAS II SEMESTRE |
| | | 2 | | 50% | 50% | 50% | 50% | En los que se puede observar diez (10) archivos y tres carpetas con documentos anexos de estudios de suelo, consultorio geotécnico, estudios estructurales, diseño arquitectónico, informe de ejecución, informe PAI, contrato con INGENIERIA Y GEORIESGOS IGR SAS e información en el plan anual de adquisiciones publicado en la web del Ministerio. Así mismo, al revisar el formato de evaluación, se observa el registro de información para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora" por parte del Superior Jerárquico. Sin embargo no se puede evidenciar la matriz con la evaluación correspondiente al segundo semestre de 2020. |
| | | 3 | | 50% | 50% | 50% | 50% | |
| 4 | DIRECTOR DEL SISTEMA HABITACIONAL | 1 | 7 | 30% | 30% | 70% | 60% | Realizada la evaluación se verificó la remisión de tres (3) carpetas denominadas: • ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO • PROYECTOS NORMATIVOS • TITULOS PREDIOS FISCALES |
| | | 2 | | 30% | 30% | 70% | 60% | |
| | | 3 | | 50% | 50% | 50% | 50% | Así mismo, al revisar el formato de evaluación, se observa el registro de información para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora" por parte del Superior Jerárquico. |
| 5 | DIRECCIÓN DE INVERSIONES EN VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL | 1 | 15 | 50% | 46% | 50% | 54% | |
| | | 2 | | 50% | 50% | 50% | 50% | Realizada la evaluación se verificó la remisión de dos (2) carpetas denominadas: • EVIDENCIAS 2020 • PAZ Y SALVO |
| | | 3 | | 50% | 50% | 50% | 50% | |
| | | 4 | | 50% | 53% | 50% | 47% | En el que se puede corroborar documentos paz y salvo y el avance para el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales. Así mismo, al revisar el formato de evaluación, se observa el registro de información para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora" por parte del Superior Jerárquico. |
| | | 5 | | 50% | 45% | 50% | 50% | |



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY


**PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y
ASESORÍA**

Versión: 8.0

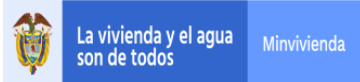
Fecha: 16/03/2021

Código: EIA - F-11

| N° | GERENTE PÚBLICO | N° COMPROMISOS | N° ACTIVIDADES | (%) CUMPLIMIENTO A 1ER SEM 2020 | % CUMPLIMIENTO INDICADOR 1ER SEM 2020 | % CUMPLIMIENTO 2DO SEM 2020 | % CUMPLIMIENTO INDICADOR 2DO SEM 2020 | EVALUACIÓN OCI |
|----|--|----------------|----------------|---------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|---|--|
| 6 | DIRECTOR DE ESPACIO URBANO Y TERRITORIAL | 1 | 9 | 30% | 33% | 70% | 67% | <p>Realizada la evaluación se verificó la remisión de cuatro (4) carpetas denominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40 MUNICIPIOS ACOMPAÑADOS POT • 5% PLAN DE TRABAJO 12 MUNICIPIOS • HOGARES BENEFICIADOS -MIB – EQUIPAMIENTOS • PROYECTO NORMATIVO <p>Así mismo, al revisar el formato de evaluación, se observa el registro de información para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora" por parte del Superior Jerárquico.</p> |
| | | 2 | | 50% | 50% | 50% | 25% | |
| | | 3 | | 25% | 25% | 75% | 25% | |
| 7 | SUBDIRECTOR DE SUBSIDIO FAMILIAR DE VIVIENDA | 1 | 5 | 50% | 46% | 50% | No se reporta información en la matriz de evaluación del Anexo 1. | <p>Realizada la evaluación se verificó la remisión de dos (2) carpetas denominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EVIDENCIAS 2020 • PAZ Y SALVO <p>En el que se puede corroborar documentos paz y salvo y el avance para el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales. Así mismo, al revisar el formato de evaluación, se observa el registro de información para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora" por parte del Superior Jerárquico. Sin embargo, no se pudo observar la matriz con el porcentaje de cumplimiento segundo semestre. Así mismo, se evidenció que se adjunta formato denominado "SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS LABORALES Y COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES - EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN", el cual no hace parte del procedimiento "GHT-P-15. Acuerdos de Gestión, versión 4.0."</p> |
| | | 2 | | 50% | 50% | 50% | No se reporta información en la matriz de evaluación del Anexo 1. | |
| | | 3 | | 50% | 83% | 50% | No se reporta información en la matriz de evaluación del Anexo 1. | |
| | | 4 | | 50% | 53% | 50% | No se reporta información en la matriz de evaluación del Anexo 1. | |
| | | 5 | | 50% | 45% | 50% | No se reporta información en la matriz de evaluación del Anexo 1. | |
| 8 | SUBDIRECTOR DE PROMOCIÓN Y APOYO TÉCNICO | 1 | 17 | 50% | 57% | 50% | 42% | <p>Realizada la evaluación se verificó la remisión de una (1) carpeta denominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BAEZ CARDOZO <p>En el que se puede corroborar los documentos denominado "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES", "ANEXO 2: VALORAIÓN DE COMPETENCIAS" y "ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN". Así mismo, al revisar el formato de evaluación, se observa el registro de información para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora" por parte del Superior Jerárquico. Sin embargo, no se pudo observar la matriz con el porcentaje de cumplimiento segundo semestre.</p> |
| | | 2 | | 50% | 50% | 50% | 50% | |
| | | 3 | | 50% | 45% | 50% | 55% | |
| | | 4 | | 50% | 45% | 50% | 55% | |
| | | 5 | | 50% | 35% | 50% | 65% | |

| | | |
|--|---|--------------------|
|  <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p> | FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY | Versión: 8.0 |
| | PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |


| N° | GERENTE PÚBLICO | N° COMPROMISOS | N° ACTIVIDADES | (%) CUMPLIMIENTO A 1ER SEM 2020 | % CUMPLIMIENTO INDICADOR 1ER SEM 2020 | % CUMPLIMIENTO 2DO SEM 2020 | % CUMPLIMIENTO INDICADOR 2DO SEM 2020 | EVALUACIÓN OCI |
|----|--|----------------|----------------|---------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|---|
| 9 | SUBDIRECTOR A DE POLÍTICAS DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL | 1 | 5 | 30% | 33% | 70% | 67% | <p>Realizada la evaluación se verificó la remisión de cuatro (4) carpetas denominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ACREDITACIÓN • AGENDA AMBIENTAL • ETCR • NORMAS <p>En los que se observa oferta MVCT, plan de acción agenda ambiental avance junio, estrategia ETCR y documento proyecto de decreto. Así mismo, al revisar el formato de evaluación, se observa el registro de información para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora" por parte del Superior Jerárquico.</p> |
| | | 2 | | 20% | 25% | 80% | 75% | |
| | | 3 | | 20% | 75% | 80% | 25% | |
| 10 | SUBDIRECTOR A DE ASISTENCIA TÉCNICA Y OPERACIONES URBANAS INTEGRALES | 1 | 9 | 15% | 16.14% | 85% | 84% | <p>Realizada la evaluación se verificó la remisión de cuatro (4) carpetas denominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EMPALME SATOUI • HABILITACIÓN • EQUIPAMENTOS • POT <p>En los que se observa informe de gestión, información respecto a planes de trabajo, iniciativas MISN y equipos de trabajo – habilitación, convenios publicaciones, acta de inicio obra, fichas y matrices, así como también matriz POT e información de seguimiento. Así mismo, al revisar el formato de evaluación, se observa el registro de información para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora" por parte del Superior Jerárquico.</p> |
| | | 2 | | 10% | 0% | 90% | 100% | |
| | | 3 | | 20% | 10% | 80% | 90% | |
| 11 | DIRECTORA DE PROGRAMAS | 1 | 9 | 40% | 40% | 60% | 60% | <p>Realizada la evaluación se verificó la remisión de una (1) carpetas denominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2020 DIR. INFRAESTRUC_DESA_EMPRESA (Antes DP) <p>En lo que se puede observar actas de reuniones, viabilidades – conceptos, conceptos técnicos sectoriales, conceptos de viabilidad, informe de gestión y actas de terminación FINDETER. Así mismo, al revisar el formato de evaluación, se observa el registro de información para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora" por parte del Superior Jerárquico.</p> |
| | | 2 | | 40% | 40% | 60% | 60% | |
| | | 3 | | 40% | 40% | 60% | 60% | |

| | | |
|---|---|--------------------|
|  | FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY | Versión: 8.0 |
| | PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |

| N° | GERENTE PÚBLICO | N° COMPROMISOS | N° ACTIVIDADES | (%) CUMPLIMIENTO A 1ER SEM 2020 | % CUMPLIMIENTO INDICADOR 1ER SEM 2020 | % CUMPLIMIENTO 2DO SEM 2020 | % CUMPLIMIENTO INDICADOR 2DO SEM 2020 | EVALUACIÓN OCI |
|----|--|----------------|----------------|---------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|---|
| 12 | SUBDIRECTOR A DE PROYECTOS | 1 | 9 | 40% | 40% | 60% | 60% | <p>Realizada la evaluación se verificó la remisión de dos (2) carpetas denominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EVIDENCIAS I SEMESTRE 2020 • EVIDENCIAS II SEMESTRE 2020 <p>En los que se pudo observar información de proyectos revisados vigencia 2020, relación de asistencias técnicas realizadas en el semestre, fichas de proyectos, documentos inicio de proyecto acueducto, alcantarillado, inicio proyectos PGN y archivos de terminación de proyectos. Así mismo, al revisar el formato de evaluación, se observa que no existe registro de información para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora" por parte del Superior Jerárquico.</p> |
| | | 2 | | 40% | 40% | 60% | 60% | |
| | | 3 | | 30% | 30% | 70% | 70% | |
| 13 | SUBDIRECTOR GESTIÓN EMPRESARIAL | 1 | 8 | 40% | 40% | 60% | 60% | <p>Realizada la evaluación se verificó la remisión de dos (2) carpetas denominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IER SEMESTRE 2020 • 2DO SEMESTRE 2020 <p>En los que se pudo observar los documentos que evidencian el cumplimiento de los compromisos N 1, 2 y 3. Así mismo, al revisar el formato de evaluación, se observa que no existe registro de información para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora" por parte del Superior Jerárquico.</p> |
| | | 2 | | 40% | 40% | 60% | 60% | |
| | | 3 | | 30% | 30% | 70% | 70% | |
| 14 | SUBDIRECTOR DE ESTRUCTURACIÓN DE PROGRAMAS | 1 | 7 | 40% | 40% | 60% | 60% | <p>Realizada la evaluación se verificó la remisión de dos (2) carpetas denominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IER SEMESTRE 2020 • 2DO SEMESTRE 2020 <p>En los que se pudo observar los documentos que evidencian el cumplimiento de los compromisos N 1, 2 y 3. Así mismo, al revisar el formato de evaluación, se observa que no existe registro de información para el campo de "Observaciones del avance y oportunidad de mejora" por parte del Superior Jerárquico.</p> |
| | | 2 | | 40% | 40% | 60% | 60% | |
| | | 3 | | 40% | 40% | 60% | 60% | |

Fuente: Reporte Grupo de Talento Humano, 2021.

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 sobre el desarrollo de las competencias, se sugiere que esta actividad sea adelantada en los próximos seguimientos, teniendo en cuenta que 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 SEGUIMIENTO Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Versión: 8.0 |
| | | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |

1.2 FASE DE EVALUACIÓN TOTAL DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES Y COMPROMISOS DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS 2020

Para llevar a cabo la verificación de la evaluación efectuada sobre los compromisos adquiridos en 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 su alcance ²es el siguiente:

- ❖ **Porcentaje (%) 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.
- ❖ **El 5% de factor adicional:** Se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado, y será acordado entre el gerente público y su superior jerárquico (por ejemplo, el cumplimiento de las metas concertadas en menor tiempo al programado o el logro de un mayor número de actividades respecto a las pactadas, entre otras). En cualquier caso, un gerente público debe concertar como mínimo el cumplimiento del 100% de sus compromisos gerenciales.
- ❖ **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.
- ❖ **Valoración de Competencias Gerenciales:** Hace parte integral de la fase de evaluación y en esta etapa el gerente público es valorado de acuerdo con las competencias comunes y directivas requeridas para el desempeño de su rol gerencial, conforme con lo establecido en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015. Con esto se busca, promover y mejorar las competencias individuales y grupales orientando los esfuerzos de los gerentes públicos hacia los objetivos y metas de la entidad.

Sin embargo, es preciso establecer y como se indicó en el capítulo “ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN”, se hizo alusión a los Gerentes Públicos que no se encontraron anexos en la carpeta dispuesta para ello y que no suscribieron acuerdos en la vigencia 2020; ver “Tabla N° 2. Gerente Público sin anexos” y “Tabla N° 3. Gerentes Públicos sin suscripción de acuerdos 2020”

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:

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 SEGUIMIENTO Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Versión: 8.0 |
| | | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |

Tabla N° 5. Resultados Evaluación Acuerdos de gestión Vigencia 2020

| N° | GERENTE PÚBLICO | 1. TOTAL AÑO COMPROMISO GERENCIAL | | | | 5% ADICIONAL | 2. VALORACIÓN FINAL EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS | TOTAL | EVALUACIÓN OCI |
|----|---|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|-----------|---|---|--|----------------|
| | | COMPROMISO | % CUMPLIMIENTO AÑO 2020 | % RESULTADO ESPERADO VS ALCANZADO | | | | | |
| 1 | JEFE DE OFICINA DE TIC'S | 1 | 100% | 25% | 5% | 5 | 105% | Realizada la evaluación se verificó la remisión de las evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público, así mismo, se observó el "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES", "ANEXO 2: VALORACIÓN DE COMPETENCIAS" y "ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN". Por lo anterior, se determina el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales, la valoración de las conductas asociadas al funcionario público, así como el consolidado de la evaluación del acuerdo de gestión. | |
| | | 2 | 100% | 45% | | | | | |
| | | 3 | 100% | 30% | | | | | |
| | | PONDERADO: | 80% | | 5% | 20% | | | |
| 2 | SUBDIRECTOR DE FINANZAS Y PRESUPUESTO | 1 | 75% | 26.3% | N/A | - | - | Realizada la evaluación se verificó la remisión de las evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público, así mismo, se observó el "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES". Por lo anterior, se determina el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales durante el periodo de 01/01/2020 a 02/10/2020. Sin embargo, no se reporta información que haya sido evaluado en cuanto a las competencias directivas. | |
| | | 2 | 75% | 26.3% | | | | | |
| | | 3 | 75% | 18.8% | | | | | |
| | | 4 | 75% | 3.8% | | | | | |
| | | PONDERADO: | 60% | | N/A | No se reporta información en la matriz de evaluación de competencias directivas | | | |
| 3 | SUBDIRECTORA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS | 1 | 100% | 35% | NP | 5 | 100% | Realizada la evaluación se verificó la remisión de las evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público, así mismo, se observó el "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES", "ANEXO 2: VALORACIÓN DE COMPETENCIAS" y "ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN". Por lo anterior, se determina el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales, la valoración de las conductas asociadas al funcionario público, así como el consolidado de la evaluación del acuerdo de gestión. | |
| | | 2 | 100% | 30% | | | | | |
| | | 3 | 100% | 35% | | | | | |
| | | PONDERADO: | 80% | | NP | 20% | | | |



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY

**PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y
ASESORÍA**

Versión: 8.0

Fecha: 16/03/2021

Código: EIA - F-11

| N° | GERENTE PÚBLICO | 1. TOTAL AÑO COMPROMISO GERENCIAL | | | | 2. VALORACIÓN FINAL EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS | TOTAL | EVALUACIÓN OCI |
|----|--|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|--------------|---|-------|---|
| | | COMPROMISO | % CUMPLIMIENTO AÑO 2020 | % RESULTADO ESPERADO VS ALCANZADO | 5% ADICIONAL | | | |
| 4 | DIRECTOR DEL SISTEMA HABITACIONAL | 1 | 90% | 27% | N/A | 5 | 95% | Realizada la evaluación se verifico la remisión de las evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público, así mismo, se observó el "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES", "ANEXO 2: VALORACIÓN DE COMPETENCIAS" y "ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN" Por lo anterior, se determina el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales, la valoración de las conductas asociadas al funcionario público, así como el consolidado de la evaluación del acuerdo de gestión. |
| | | 2 | 90% | 27% | | | | |
| | | 3 | 100% | 40% | | | | |
| | | PONDERADO: | 75% | | N/A | 20% | | |
| 5 | DIRECCIÓN DE INVERSIONES EN VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL | 1 | 100% | 20% | N/A | - | - | Realizada la evaluación se verifico la remisión de las evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público, así mismo, se observó el "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES". Por lo anterior, se determina el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales. Por lo anterior, se determina el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales durante el periodo de 18/01/2020 a 31/12/2020. Sin embargo, no se reporta información que haya sido evaluado en cuanto a las competencias directivas. |
| | | 2 | 100% | 20% | | | | |
| | | 3 | 100% | 20% | | | | |
| | | 4 | 100% | 20% | | | | |
| | | 5 | 100% | 20% | | | | |
| | | PONDERADO: | 80% | | N/A | No se reporta información en la matriz de evaluación de competencias directivas | | |
| 6 | DIRECTOR DE ESPACIO URBANO Y TERRITORIAL | 1 | 100% | 60% | N/A | 5 | 84% | Realizada la evaluación se verifico la remisión de las evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público, así mismo, se observó el "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES", "ANEXO 2: VALORACIÓN DE COMPETENCIAS" y "ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN" Por lo anterior, se determina el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales, la valoración de las conductas asociadas al funcionario público, así como el consolidado de la evaluación del acuerdo de gestión. |
| | | 2 | 100% | 20% | | | | |
| | | 3 | 100% | 20% | | | | |
| | | PONDERADO: | 64% | | N/A | 20% | | |



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY

**PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y
ASESORÍA**

Versión: 8.0

Fecha: 16/03/2021

Código: EIA - F-11

| N° | GERENTE PÚBLICO | 1. TOTAL AÑO COMPROMISO GERENCIAL | | | | 2. VALORACIÓN FINAL EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS | TOTAL | EVALUACIÓN OCI |
|----|--|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|---|--|----------------|
| | | COMPROMISO | % CUMPLIMIENTO AÑO 2020 | % RESULTADO ESPERADO VS ALCANZADO | 5% ADICIONAL | | | |
| 7 | SUBDIRECTOR DE SUBSIDIO FAMILIAR DE VIVIENDA | 1 | 46% | 9% | N/A | - | Realizada la evaluación se verifico la remisión de las evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público, así mismo, se observó el "ANEXO 1: <i>CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES</i> ". Por lo anterior, se determina el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales. Sin embargo, no se pudo observar la matriz con el porcentaje de cumplimiento segundo semestre. Así mismo, se evidenció que se adjunta formato denominado "SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS LABORALES Y COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES - EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN", el cual no hace parte del procedimiento "GHT-P-15. <i>Acuerdos de Gestión, versión 4.0.</i> ". | |
| | | 2 | 50% | 10% | | | | |
| | | 3 | 83% | 17% | | | | |
| | | 4 | 53% | 11% | | | | |
| | | 5 | 45% | 9% | | | | |
| | | PONDERADO: | 36.8% | N/A | No se reporta información en la matriz de evaluación de competencias directivas | | | |
| 8 | SUBDIRECTOR DE PROMOCIÓN Y APOYO TÉCNICO | 1 | 99% | 40% | N/A | - | Realizada la evaluación se verifico la remisión de las evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público, así mismo, se observó el "ANEXO 1: <i>CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES</i> ". Por lo anterior, se determina el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales. Por lo anterior, se determina el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales durante el periodo de 01/02/2020 a 31/12/2020. Sin embargo, no se reporta información que haya sido evaluado en cuanto a las competencias directivas. | |
| | | 2 | 100% | 30% | | | | |
| | | 3 | 100% | 10% | | | | |
| | | 4 | 100% | 10% | | | | |
| | | 5 | 100% | 10% | | | | |
| | | PONDERADO: | 80% | N/A | No se reporta información en la matriz de evaluación de competencias directivas | | | |



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY


**PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y
ASESORÍA**

Versión: 8.0

Fecha: 16/03/2021


Código: EIA - F-11

| N° | GERENTE PÚBLICO | 1. TOTAL AÑO COMPROMISO GERENCIAL | | | | 2. VALORACIÓN FINAL EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS | TOTAL | EVALUACIÓN OCI |
|----|---|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|--------------|---|-------|--|
| | | COMPROMISO | % CUMPLIMIENTO AÑO 2020 | % RESULTADO ESPERADO VS ALCANZADO | 5% ADICIONAL | | | |
| 9 | SUBDIRECTORA DE POLÍTICAS DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL | 1 | 100% | 60% | 5% | 5 | 105% | Realizada la evaluación se verifico la remisión de las evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público, así mismo, se observó el "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES", "ANEXO 2: VALORAIÓN DE COMPETENCIAS" y "ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN" Por lo anterior, se determina el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales, la valoración de las conductas asociadas al funcionario público, así como el consolidado de la evaluación del acuerdo de gestión. |
| | | 2 | 100% | 20% | | | | |
| | | 3 | 100% | 20% | | | | |
| | | PONDERADO: | 80% | | 5% | 20% | | |
| 10 | SUBDIRECTORA DE ASISTENCIA TÉCNICA Y OPERACIONES URBANAS INTEGRALES | 1 | 100% | 45% | 3% | 5 | 103% | Realizada la evaluación se verifico la remisión de las evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público, así mismo, se observó el "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES", "ANEXO 2: VALORAIÓN DE COMPETENCIAS" y "ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN" Por lo anterior, se determina el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales, la valoración de las conductas asociadas al funcionario público, así como el consolidado de la evaluación del acuerdo de gestión. |
| | | 2 | 100% | 15% | | | | |
| | | 3 | 100% | 40% | | | | |
| | | PONDERADO: | 80% | | 3% | 20% | | |
| 11 | DIRECTORA DE PROGRAMAS | 1 | 100% | 40% | 5% | 5 | 105% | Realizada la evaluación se verifico la remisión de las evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público, así mismo, se observó el "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES", "ANEXO 2: VALORAIÓN DE COMPETENCIAS" y "ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN" Por lo anterior, se determina el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales, la valoración de las conductas asociadas al funcionario público, así como el consolidado de la evaluación del acuerdo de gestión. |
| | | 2 | 100% | 30% | | | | |
| | | 3 | 100% | 30% | | | | |
| | | PONDERADO: | 80% | | 5% | 20% | | |

| | | |
|---|---|--------------------|
|  La vivienda y el agua son de todos Minvivienda | FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY | Versión: 8.0 |
| | PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |

| N° | GERENTE PÚBLICO | 1. TOTAL AÑO COMPROMISO GERENCIAL | | | | 2. VALORACIÓN FINAL EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS | TOTAL | EVALUACIÓN OCI |
|----|--|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|--------------|---|-------|--|
| | | COMPROMISO | % CUMPLIMIENTO AÑO 2020 | % RESULTADO ESPERADO VS ALCANZADO | 5% ADICIONAL | | | |
| 12 | SUBDIRECTORA DE PROYECTOS | 1 | 100% | 40% | 5% | 5 | 105% | Realizada la evaluación se verifico la remisión de las evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público, así mismo, se observó el "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES", "ANEXO 2: VALORAIÓN DE COMPETENCIAS" y "ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN" Por lo anterior, se determina el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales, la valoración de las conductas asociadas al funcionario público, así como el consolidado de la evaluación del acuerdo de gestión. |
| | | 2 | 100% | 30% | | | | |
| | | 3 | 100% | 30% | | | | |
| | | PONDERADO: | 80% | | 5% | 20% | | |
| 13 | SUBDIRECTOR GESTIÓN EMPRESARIAL | 1 | 100% | 40% | 5% | 5 | 105% | Realizada la evaluación se verifico la remisión de las evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público, así mismo, se observó el "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES", "ANEXO 2: VALORAIÓN DE COMPETENCIAS" y "ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN" Por lo anterior, se determina el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales, la valoración de las conductas asociadas al funcionario público, así como el consolidado de la evaluación del acuerdo de gestión. |
| | | 2 | 100% | 30% | | | | |
| | | 3 | 100% | 30% | | | | |
| | | PONDERADO: | 80% | | 5% | 20% | | |
| 14 | SUBDIRECTOR DE ESTRUCTURACIÓN DE PROGRAMAS | 1 | 100% | 40% | 5% | 5 | 105% | Realizada la evaluación se verifico la remisión de las evidencias relacionadas a los compromisos gerenciales de este Gerente Público, así mismo, se observó el "ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES", "ANEXO 2: VALORAIÓN DE COMPETENCIAS" y "ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN" Por lo anterior, se determina el cumplimiento de las actividades especificadas en los compromisos gerenciales, la valoración de las conductas asociadas al funcionario público, así como el consolidado de la evaluación del acuerdo de gestión. |
| | | 2 | 100% | 30% | | | | |
| | | 3 | 100% | 30% | | | | |
| | | PODERADO: | 80% | | 5% | 20% | | |

Fuente: Reporte Grupo de Talento Humano, 2021.

| | | |
|--|--|--------------------|
|  <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p> | FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Versión: 8.0 |
| | | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |

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 2020, 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 concertación, evaluación de compromisos para la siguiente vigencia; de acuerdo a los resultados obtenidos a nivel de desempeño establecidos en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla N° 6: Rangos de valoración vigencia 2020


| NIVEL DE DESEMPEÑO | PORCENTAJE % | CANTIDAD GERENTES PÚBLICOS | PORCENTAJE % |
|----------------------|--------------|----------------------------|--------------|
| Sobresaliente | 101% a 105% | 7 | 50% |
| Satisfactorio | 90% a 100% | 2 | 14% |
| Suficiente | 76% al 89% | 1 | 7% |
| Plan de Mejoramiento | Menor a 75% | 0 | 0% |
| Sin establecer (1) | - | 4 | 29% |
| TOTAL | | 14 | 100% |

Fuente: Elaboración propia Oficina de Control Interno

(1) Considerando que, en la evaluación realizada por la OCI, se observó que para el Gerente Público Hugo Alfonso Bahamon Fernández - Dirección De Desarrollo Sectorial no se presentó la información correspondiente a la evaluación en la carpeta correspondiente, se sugiere que esta actividad sea adelantada en los próximos seguimientos a fin de 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.

Adicionalmente, 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.

| | | |
|--|--|--------------------|
|  <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p> | FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Versión: 8.0 |
| | | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |


1.3 FASE DE CONCERTACIÓN Y FORMALIZACIÓN 2021

Teniendo en cuenta las políticas de operación y las actividades establecidas dentro del documento denominado “GHT-P-15 Procedimiento Acuerdos de Gestión versión 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 26/03/2021 con radicado 2020IE0002473, 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 2021; razón por la cual, la tercera línea de defensa valida el cumplimiento de este criterio.

A partir de la presente vigencia los Gerentes Públicos del MVCT se totalizan en dieciocho (18), tres más, con respecto a la vigencia 2020, en virtud del decreto 1604 de 2020 por medio del cual se modifica la estructura del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, debido al cambio de competencia en materia de vivienda rural, establecido por el artículo 255 de la Ley 1955 de 2019, se torna fundamental crear una Dirección de Vivienda Rural que tendrá a su cargo el diseño, promoción, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Vivienda de Interés Social Rural, la cual estará soportada en su quehacer misional por una Subdirección de Política y Apoyo Técnico y la Subdirección de Acompañamiento y Evaluación. Así como también a las modificaciones de la estructura en cuanto que, la Dirección de Desarrollo Sectorial se denominará en adelante Dirección de Política y Regulación; la Dirección de Programas, se denominará en adelante, la Dirección de Infraestructura y Desarrollo Empresarial; la Subdirección de Gestión Empresarial se denominará Subdirección de Desarrollo Empresarial y la Subdirección de Estructuración de Programas se denominará en Subdirección de Programas.

Tabla N° 7: Relación Gerentes Públicos 2021

| N° | DENOMINACIÓN DEL CARGO | DEPENDENCIA ACTUAL | SUPERIOR JERARQUICO |
|----|------------------------|--|---|
| 1 | DIRECTOR TÉCNICO | DIRECCIÓN DE POLÍTICA Y REGULACIÓN | VICEMINISTRO DE AGUA Y SANEAMIENTO BÁSICO |
| 2 | DIRECTOR TÉCNICO | DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO EMPRESARIAL | |
| 3 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE PROGRAMAS | DIRECTORA DE PROGRAMAS |
| 4 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO EMPRESARIAL | |
| 5 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS | |
| 6 | DIRECTOR TÉCNICO | DIRECCIÓN DE ESPACIO URBANO Y TERRITORIAL | VICEMINISTRO DE VIVIENDA |
| 7 | DIRECTOR TÉCNICO | DIRECCIÓN DE INVERSIONES EN VIVIENDA DE INTERES SOCIAL | |
| 8 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE SUBSIDIO FAMILIAR DE VIVIENDA | |
| 9 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECTOR DE PROMOCIÓN Y APOYO TÉCNICO | |

| | | |
|---|--|--------------------|
|  | FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Versión: 8.0 |
| | | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |

| N° | DENOMINACIÓN DEL CARGO | DEPENDENCIA ACTUAL | SUPERIOR JERARQUICO |
|----|------------------------|---|--|
| 10 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE SUBSIDIO Y EJECUCIÓN DE VIVIENDA RURAL | |
| 11 | DIRECTOR TÉCNICO | DIRECCIÓN DEL SISTEMA HABITACIONAL | |
| 12 | DIRECTOR TÉCNICO | DIRECCIÓN DE VIVIENDA RURAL | |
| 13 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA Y OPERACIONES URBANAS INTEGRALES | DIRECTOR DE ESPACIO URBANO Y TERRITORIAL |
| 14 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL | |
| 15 | JEFE DE OFICINA | OFICINA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN Y DE LAS COMUNICACIONES | SECRETARIO GENERAL |
| 16 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS Y PRESUPUESTO | |
| 17 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS | |
| 18 | SUBDIRECTOR TÉCNICO | SUBDIRECTOR DE POLÍTICA Y APOYO TÉCNICO | DIRECCIÓN DE VIVIENDA RURAL |


Fuente: Información generada por el Grupo de Talento Humano

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 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, 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 DAFF. Esta información fue verificada para dieciocho (18) funcionarios relacionados en la Tabla N° 5.

De igual manera, en el formato denominado “ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES” se observó la asociación de los objetivos institucionales frente a cada uno de los compromisos gerenciales suscritos 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 objeto de evaluación se establecieron compromisos, sin embargo, de acuerdo por lo informado por el Grupo de Talento Humano se realizó el seguimiento para corroborar que fueran 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, solo un (1) superior jerárquico remitió copia del memorando a la Oficina de Control


| | | |
|---|--|--------------------|
|  | FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Versión: 8.0 |
| | | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |

Interno a través de correo electrónico de fecha 24/04/2021 en el que adjuntan memorando 2021IE003107 dirigido al Coordinador Grupo Talento Humano con asunto “Finalización de concertación acuerdos de gestión de gerentes públicos vigencia 2021”. Por lo anterior, no se da cumplimiento a la actividad mencionada anteriormente del procedimiento “GHT-P-15 Acuerdos de Gestión versión 4.0”.

RIESGOS Y CONTROLES IDENTIFICADOS

Teniendo en cuenta los resultados del ejercicio de evaluación a la gestión del riesgo del primer trimestre del año en curso, llevada a cabo por la OCI en el mes de mayo de 2021, con ocasión del presente objeto de evaluación, se identificaron los siguientes riesgos relacionados en el proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano, 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 | BAJA | BAJA |
| DESCRIPCION CONTROL | EVIDENCIA DEL CONTROL / PERIODICIDAD | EVALUACION DE LA OCI | |
| 1. Validar la difusión de actualización de los lineamientos referentes a Gestión Documental | Correo electrónico informativo. En caso de desviación, correo electrónico informativo al líder. | <p>20/05/2021: Realizada la evaluación se verificó la remisión de las siguientes evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para el mes de enero de 2021, se verificó el envío de dos (2) documentos en formato EXCEL de acuerdo al monitoreo realizado por la primera línea de defensa en el que indicó “El profesional designado revisó la normatividad que compete al SGSST y actualizó la matriz de requisitos legales, se anexa evidencia”, los cuales, corresponden a "Matriz requisitos legales SST" y "Consulta requisitos legales SST" de acuerdo a lo establecido en la evidencia del control. - Para el mes de febrero de 2021, se verificó el envío de dos (2) documentos en formato EXCEL de acuerdo al monitoreo realizado por la primera línea de defensa en el que indicó “El profesional designado revisó la normatividad que compete al SGSST y actualizó la matriz de requisitos legales, se anexa evidencia”, los cuales, corresponden a "Matriz requisitos legales SST" y "Consulta requisitos legales SST" de acuerdo a lo establecido en la evidencia del control. - Para el mes de marzo de 2021, se verificó el envío de dos (2) documentos en formato EXCEL de acuerdo al monitoreo realizado por la primera línea de defensa en el que indicó “El profesional designado revisó la normatividad que compete al SGSST y actualizó la matriz de requisitos legales, se anexa evidencia”, los cuales, corresponden a "Matriz requisitos legales SST" y "Consulta requisitos legales SST" de acuerdo a lo establecido en la evidencia del control. <p>Por lo anterior, permite verificar la operatividad del control y por tanto su efectividad para mitigar la causa. Se recomienda mantener las estrategias de autocontrol que se han establecido al interior del proceso.</p> | |

| | | |
|--|--|--------------------|
|  <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p> | FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Versión: 8.0 |
| | | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |

| | | |
|--|---|--|
| <p>2. Verificar que la documentación en préstamo solicitada tanto al interior de la dependencia como por procesos externos, refleje la trazabilidad y completitud correspondiente de acuerdo al procedimiento GDC-P-04 Consulta y Préstamo de Documentos</p> | <p>GDC-F-10. Solicitud de consultas y/o préstamos de documentos, (Físico para préstamos y consultas). En caso de desviación, correo electrónico informativo al coordinador.</p> | <p>20/05/2021: Teniendo en cuenta la información reportada por el proceso, donde se indica que el control no operó en los meses de enero, febrero y marzo de 2021 por cuanto "El control no se reporta, debido a que la actividad se realiza semestral, por lo tanto, se llevará a cabo en el mes de Junio". Por lo anterior, no es posible determinar la operatividad y efectividad del mismo, hasta tanto este control opere conforme a lo documentado.</p> |
| <p>3. verificar que el archivo de gestión se encuentre debidamente organizado, inventariado y en su respectiva unidad de conservación.</p> | <p>GDC-F-09. Formato Único de Inventario Documental. En caso de desviación, correo electrónico informando el hallazgo al líder del proceso.</p> | <p>20/05/2021: Realizada la evaluación se verificó la remisión de las siguientes evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teniendo en cuenta la información reportada por el proceso, donde se indica que el control no operó en los meses de enero y febrero de 2021 por cuanto "El control no se presentó, debido a que la actividad se realiza trimestral, por lo tanto, se realizará en el mes de marzo. Mediante concepto técnico 2021IE0000622 del 15 de enero 2021 se creó el formato SST-Matriz de asignación ejecución presupuestal del SGSST. Se anexa concepto técnico". - Una vez analizada la información remitida por el proceso para el mes de marzo de 2021, se verificó el envío de un (1) documento en formato EXCEL el cual corresponde a formato " GTH-F-91 Seguimiento a la ejecución presupuestal asignada a los planes y programas del GTH" para actividades de SST de los meses de enero, febrero y marzo de 2021, de acuerdo a lo establecido en la evidencia del control. <p>Por lo anterior, permite verificar la operatividad del control y por tanto su efectividad para mitigar la causa. Se recomienda mantener las estrategias de autocontrol que se han establecido al interior del proceso.</p> |


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 OneDrive 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 a la 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 |
|------|--|--|------------|---|---------|
| 5 | 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 | 31/12/2019 | 26/02/2021: Conforme al seguimiento efectuado por la segunda línea de defensa, no es posible efectuar la evaluación toda vez que el proceso no aportó evidencias al corte de la presente evaluación 30/11/2020, | VENCIDA |

| | | |
|--|--|--------------------|
|  La vivienda y el agua son de todos Minvivienda | FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA | Versión: 8.0 |
| | | Fecha: 16/03/2021 |
| | | Código: EIA - F-11 |

| ITEM | NO CONFORMIDAD | ACTIVIDAD | FECHA FIN | RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN | ESTADO |
|------|---|--|------------|---|---------|
| | | No.004 DE 2003 | | por lo cual se recomienda fortalecer la cultura de autocontrol referente al cargue y monitoreo oportuno del plan de mejoramiento SIG. | |
| 7 | Revisar y actualizar el mapa de riesgos del proceso de Gestión del Talento Humano, de acuerdo a las acciones de control establecidas para el control 2 del riesgo No. 5 ya que no se realizó el envío de información para corte de novedades a los empleados mensualmente | Generar una mesa de trabajo con la OCI y OAP para verificar los controles establecidos dentro del mapa de riesgos. Actualizar Mapa de Riesgos conforme los lineamientos de la OCI y la OAP Socializar la matriz de Riesgos actualizada | 28/02/2021 | 26/02/2021: Conforme al seguimiento efectuado por la segunda línea de defensa, no es posible efectuar la evaluación toda vez que el proceso no aportó evidencias al corte de la presente evaluación 30/11/2020, por lo cual se recomienda fortalecer la cultura de autocontrol referente al cargue y monitoreo oportuno del plan de mejoramiento SIG. | 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 2021, el proceso de GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO tiene asociada una (1) meta estratégica, la cual corresponde a la dimensión estratégica Institucional con sus respectivas actividades PAI 2021, en versión tres (3) de la matriz publicada por la OAP en la página web de la Entidad, así como de la evaluación realizada por dicha oficina y se presentan a continuación, así:

| META ESTRATÉGICA | ACTIVIDAD | FECHA FIN | EVALUACIÓN OAP |
|--|--|--------------------------|--|
| Fortalecer las competencias laborales, conocimientos y aptitudes de los servidores | Realizar seguimiento, evaluación y medición laboral. | 31/08/2020 31/12/2020 | La información cualitativa y las evidencias aportadas permiten establecer el cumplimiento de la actividad. |

Fuente: Herramienta de Monitoreo y Evaluación PEI-PAI

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 | Nombre Tasa de crecimiento del puntaje asignado a la dimensión de Talento humano (TH) a partir del FURAG Fórmula $\left[\frac{\text{Puntaje Dimensión TH del año (t)} - \text{Puntaje Dimensión TH del año (t-1)}}{\text{Puntaje Dimensión TH del año (t-1)}} \right] * 100$ | Anual | Indicador con periodicidad anual reportado en el mes de agosto. |

| | | |
|--|---|---------------------------|
|  <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p> | <p>FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY</p> <p>PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA</p> | <p>Versión: 8.0</p> |
| | | <p>Fecha: 16/03/2021</p> |
| | | <p>Código: EIA - F-11</p> |


RECOMENDACIONES

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

- ❖ Llevar a cabo la verificación de la información en cuanto a su completitud durante el proceso de análisis en cada vigencia, ya que se pudo observar que cuatro (4) Gerentes Públicos (*Subdirector De Finanzas Y Presupuesto, Dirección De Inversiones En Vivienda De Interés Social, Subdirector De Subsidio Familiar De Vivienda Y Subdirector De Promoción Y Apoyo Técnico*) no contaban con el ANEXO 2: VALORACIÓN DE COMPETENCIAS.
- ❖ 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 GHT-P-15 Acuerdos de Gestión, 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*)
- ❖ Formalizar el documento “ANEXO 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales” propuesto por la “Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos” 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.
- ❖ Considerar la posibilidad de incluir en el mapa de riesgos del proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano un riesgo y sus respectivos controles asociados con la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos del MVCT.
- ❖ Realizar la publicación de los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos en la web del MVCT para cada una de las vigencias.
- ❖ Escoger una muestra por vigencia en la que se pueda corroborar que los compromisos pactados sean acordes al Plan Estratégico de la entidad.

PAPELES DE TRABAJO

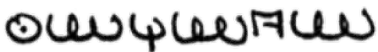
- ❖ Plan de mejoramiento del SIG del proceso Gestión Estratégica de Talento Humano.
- ❖ Mapa de riesgos del proceso Gestión Estratégica de Talento Humano.
- ❖ Procedimiento GHT-P-15 Acuerdos de Gestión, versión 4.0.
- ❖ Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.
- ❖ Plan 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/:f:/g/personal/acortes_minvivienda_gov_co/ErvuaQNSie1Fqlyg_XIYdxwBR-yWglOZx_FZZ0V6i-l5Ww?e=TkwkHB

| | | |
|--|---|---------------------------|
|  <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p> | <p>FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY</p> <p>PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA</p> | <p>Versión: 8.0</p> |
| | | <p>Fecha: 16/03/2021</p> |
| | | <p>Código: EIA - F-11</p> |

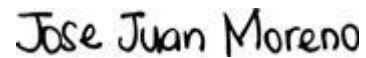
CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE AUDITORIA Y LIMITACIONES

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 ARAGON SANCHEZ
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO



JOSE JUAN MORENO ESCALONA
AUDITOR OCI