

## MEMORANDO

MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO 04-12-2025 08:51  
Al Contestar Cite Este No.: 2025IE0012985 Fol:0 Anex:0 FA:0  
ORIGEN 70200 OFICINA DE CONTROL INTERNO  
DESTINO 73002 GRUPO DE TALENTO HUMANO / JHON FREDDY GOMEZ BERNAL  
ASUNTO SOCIALIZACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO AL "PROCESO DE CONCERTACIÓN Y OBS"

2025IE0012985



Bogotá D.C., 04 de diciembre de 2025

PARA: LUIS ROBERTO CRUZ GONZÁLEZ  
Secretario General – Coordinador (e) Grupo de Talento Humano

DE: OFICINA DE CONTROL INTERNO

ASUNTO: SOCIALIZACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO al "Proceso de Concertación y Evaluación de los Acuerdos de Gestión"

Cordial saludo,

En desarrollo del Plan Anual de Auditoría aprobado para el año 2025, la Oficina de Control Interno ejecutó el Seguimiento al proceso de Concertación y Evaluación de los Acuerdos de Gestión. Por lo cual, en aras del mejoramiento continuo, esta oficina recomienda que se socialice el contenido del presente informe con los funcionarios que tengan relación directa o indirecta con el proceso de concertación y evaluación de los acuerdos de gestión, con el fin de involucrarlos en la formulación de las acciones tendientes a subsanar lo evidenciado y a su cumplimiento.

El informe se encuentra publicado en la Página Web Institucional y puede ser consultado a través del siguiente enlace:

<https://www.minvivienda.gov.co/ministerio-planeacion-gestion-y-control-sistema-de-control-interno-rol-de-evaluacion-y-seguimiento>

Muchas gracias por la atención prestada.

Cordialmente

**JOSE JORGE ROCA MARTINEZ**

Jefe Oficina De Control Interno

Elaboró: Mariana Saray López Linares

Revisó: José Jorge Roca Martínez - Jefe Oficina de Control Interno

Fecha: 01 de diciembre de 2025

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY  
PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA  
Versión: 11.0 Fecha: 02/04/2025 Código: EIA - F-11

FECHA DE REALIZACION DEL INFORME DÍA	01	MES	12	AÑO	2025

#### PROCESO

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

#### RESPONSABLE DEL PROCESO

Secretario General - Luis Roberto Cruz González

TIPO DE INFORME	DE SEGUIMIENTO	x	DE LEY
Informe de Seguimiento al proceso de Concertación y Evaluación de los Acuerdos de Gestión.			

#### OBJETIVO

Analizar el trabajo que desempeña el proceso desarrollado en la Gestión Estratégica del Talento Humano como segunda línea de defensa en el seguimiento de la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión establecidos entre el superior jerárquico y los gerentes públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos aplicables.

#### ALCANCE

Se evaluará la suscripción de los acuerdos de gestión para el año 2025, los seguimientos realizados durante la vigencia y las evaluaciones realizadas por el superior jerárquico de los funcionarios en cuestión previo al cierre de la vigencia.

#### CRITERIOS

- Ley 909 de 2004 Por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Según lo dispuesto en su Artículo 50.
- Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública: Artículos 2.2.13.1.7; Artículo 2.2.13.1.9; Artículo 2.2.13.1.8.
- Procedimiento GTH-P-15 Acuerdos De Gestión. Versión 4

#### INTRODUCCIÓN

La formalización de acuerdos de gestión entre el gerente público y su superior jerárquico se encuentra prevista en el artículo 50 de la Ley 909 de 2004, esta constituye un instrumento fundamental dentro de la administración pública y, su propósito es asegurar una gestión eficaz, orientada a resultados, fortalecer

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY  
PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA  
Versión: 11.0 Fecha: 02/04/2025 Código: EIA - F-11

la corresponsabilidad en el cumplimiento de las metas estratégicas institucionales y promoviendo la rendición de cuentas.

Mediante estos acuerdos se procura armonizar las responsabilidades del gerente público con las metas establecidas por la entidad estatal, a través de la definición de indicadores de desempeño claros, verificables y cuantificables. Este proceso contribuye a consolidar la transparencia en la gestión pública y a promover el mejoramiento continuo en la provisión de bienes y servicios a la ciudadanía.

En el ámbito del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, la suscripción de tales acuerdos tiene como propósito asegurar que los gerentes públicos orienten su gestión hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos del sector vivienda y del desarrollo territorial. En este marco, el Ministerio adopta los acuerdos de gestión como herramientas para la planificación, el seguimiento y la evaluación del desempeño directivo, estableciendo metas precisas y coherentes con las políticas públicas prioritarias, entre las cuales se destacan el acceso a una vivienda digna y el fortalecimiento de los servicios de agua potable y saneamiento básico.

## **DESARROLLO**

Durante el desarrollo de la evaluación fueron utilizados los siguientes mecanismos para la obtención y análisis de la información:

- Se tuvieron en cuenta, las actividades de seguimiento efectuadas por la GTH en su rol de segunda línea de defensa.
- Elaboración y aplicación de pruebas con la identificación de aspectos relevantes sobre el cumplimiento de las actividades definidas.

Según la información publicada por el grupo de Talento Humano es la pestaña de Gestión Institucional, para la vigencia 2025 y con corte a 30 de noviembre se evidencian 11 gerentes públicos en el MVCT.

## **ANALÍSIS DE LA INFORMACIÓN**

Una vez aplicada la metodología de evaluación por parte de la Oficina de Control Interno, se establecieron los siguientes resultados:

## **CONFORMIDADES**

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY  
PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA  
Versión: 11.0 Fecha: 02/04/2025 Código: EIA - F-11

- **Oportunidad de suscripción y métricas definidas:** Se validó que en la página <https://www.minvivienda.gov.co/ministerio/gestion-institucional-talento-humano-acuerdos-de-gestión> con corte a 30 de noviembre que los acuerdos de gestión se encontraban publicados y formalizados por los gerentes públicos y sus superiores jerárquicos de manera oportuna, en cumplimiento con el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.9: "*En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo*"; así mismo, se evidenció que todos los compromisos cuentan con métricas definidas en cumplimiento con la ley 909 Artículo 50. Numeral 2 "en el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores".

## NO CONFORMIDADES

Durante el desarrollo del seguimiento no se presentaron no conformidades.

## OPORTUNIDADES DE MEJORA

**Oportunidad de mejora:** revisión de condiciones y métricas para la suscripción de planes de mejoramiento.

**Responsables:** Grupo de Talento Humano

El Procedimiento "acuerdos de gestión GTH-P-15" establece "...De igual manera deberán ser registradas las oportunidades de mejora a que haya lugar."; en ese entendido resulta preciso indicar que no se logran evidenciar manera documentada lineamientos y/o criterios (cuantitativos y/o cualitativos) que le indiquen al superior jerárquico las razones por las cuales se debe solicitar planes de mejora y de esta manera prevenir posibles subjetividades al momento de solicitarlos o no a los evaluados.

### Recomendaciones:

Se sugiere al Grupo de Talento Humano fortalecer las directrices para la suscripción de planes de mejoramiento de los gerentes públicos mediante las siguientes acciones:

**1. Elaboración y divulgación de lineamientos formales:** Desarrollar un documento orientador que incorpore criterios claros, tanto cualitativos como cuantitativos, para solicitar planes de mejoramiento.

Este documento deberá:

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY  
PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA  
Versión: 11.0 Fecha: 02/04/2025 Código: EIA - F-11

- o Definir indicadores verificables de desempeño alineados con los objetivos institucionales.
- o Incluir ejemplos concretos de situaciones que ameriten la aplicación de un plan de mejoramiento.
- o Incorporar herramientas de evaluación basadas en evidencia objetiva, tales como resultados de indicadores, metas incumplidas o retroalimentación reiterada.

## **2. Establecimiento de parámetros para reducir la subjetividad:**

- o Implementar un formato unificado para registrar observaciones y áreas de mejora, sustentado en evidencias claras.
- o Incorporar escalas de evaluación o matrices de decisión que faciliten la justificación técnica de la solicitud de un plan de mejoramiento.

## **3. Fortalecimiento de los procesos de capacitación:**

- o Realizar talleres periódicos dirigidos a los superiores jerárquicos sobre la correcta aplicación de los lineamientos, incluyendo ejercicios prácticos.
- o Garantizar que los servidores comprendan la metodología de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión, así como la adecuada documentación de las oportunidades de mejora.

## **4. Mejora de los mecanismos de seguimiento y verificación:**

- o Tras el seguimiento semestral, desarrollar un sistema que permita comprobar que las solicitudes de planes de mejoramiento cumplen con los lineamientos definidos.
- o Registrar y documentar las decisiones adoptadas en cada caso, asegurando trazabilidad para eventuales procesos de auditoría.

Estas medidas contribuirán no solo a mejorar la objetividad y transparencia en la solicitud de planes de mejoramiento, sino también a fortalecer el ambiente de control institucional y la confianza entre los gerentes públicos y sus superiores.

### **RIESGOS Y CONTROLES IDENTIFICADOS**

De acuerdo con la consulta realizada en la página <https://spg.minvivienda.gov.co/>, módulo de auditoría, la Matriz de riesgos

---

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY  
PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA  
Versión: 11.0 Fecha: 02/04/2025 Código: EIA - F-11

gestión del proceso Gestión estratégica del Talento Humano, se observa que no hay riesgos asociados al tema evaluado.

### ACCIONES DE MEJORAMIENTO

**Plan de Mejoramiento CGR:** Al verificar el Plan de Mejoramiento del MVCT suscrito con la Contraloría General de la República no se encuentran establecidos hallazgos relacionados con el tema objeto de evaluación.

**Plan de Mejoramiento SIG:** De acuerdo con lo informado por GTH en la actualidad el proceso de GTH no ha definido planes de mejoramiento asociados a la temática de acuerdos de gestión.

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

**PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL – PAI:** Al verificar el Plan de Acción Institucional, con corte al 30 de noviembre de 2025, se puede evidenciar que el proceso de Gestión del Talento Humano no cuenta con actividades planificadas relacionadas al tema evaluado.

**PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL – PEI:** Al verificar el Plan Estratégico Institucional con corte al 30 de noviembre, se observa que el proceso de Gestión del Talento Humano no tiene asociados indicadores PEI 2025 relacionados al tema evaluado.

### RECOMENDACIONES

Con el fin de apoyar al fortalecimiento del esquema de líneas de defensa en el Ministerio, la Oficina de Control Interno se permite indicar que, respecto a las debilidades de los indicadores, los porcentajes de avance y la formulación de actividades en los acuerdos de gestión, se recomienda tomar las siguientes acciones, en línea con lo estipulado por el artículo 2.2.13.1.8 del Decreto 1083 de 2015:

1. Fortalecimiento de capacidades en diseño de indicadores:  
Organizar talleres o capacitaciones para los responsables de definir los acuerdos de gestión (superior jerárquico y gerente público), con el fin de asegurar que los indicadores sean SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo definido). Esto garantizará que los compromisos sean evaluables y alineados con los objetivos estratégicos del MVCT.

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY  
PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA  
Versión: 11.0 Fecha: 02/04/2025 Código: EIA - F-11

2. Estandarización de los acuerdos de gestión:

Validar la pertinencia de ajustar el procedimiento, formatos vigentes, que faciliten la formulación de compromisos e indicadores, asegurando la coherencia entre indicadores, metas, actividades y los objetivos estratégicos del MVCT. Esto ayudará a evitar ambigüedades o inconsistencias en los acuerdos.

3. Monitoreo y retroalimentación periódica:

Implementar un sistema de seguimiento continuo para evaluar el adecuado diseño desde la etapa de formulación (ser más específico en las actividades 1, 2 y 3 del Procedimiento acuerdos de gestión: qué se debe hacer, cómo y el producto evaluado) y que el avance de los compromisos establecidos en los acuerdos de gestión sea claro y oportuno. Esto permitirá identificar a tiempo las desviaciones y realizar ajustes en caso de ser necesario.

Con estas acciones, se busca fortalecer la cultura de rendición de cuentas y la alineación estratégica en el desempeño de los gerentes públicos y sus superiores jerárquicos.

#### **PAPELES DE TRABAJO**

Las pruebas adelantadas por el auditor de la OCI y que dan cuenta de la evidencia reposan en la ruta <https://minvivienda.gov.co/ministerio/gestion-institucional-talento-humano-acuerdos-de-gestion>.

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

De acuerdo con el objetivo y alcance definido se manifiesta que la auditora asignada para la presente evaluación cumplió a cabalidad con los principios de auditoría establecidos en el estatuto; así mismo, se manifiesta que no se presentaron limitaciones en el transcurso del trabajo de aseguramiento desarrollado.

**FIRMAS:**

  
**JOSE JORGE ROCA MARTINEZ**  
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO (E)

**MARIANA SARAY LOPEZ**  
AUDITORA OCI