



2020

POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Evaluación a la Implementación de
la política MIPG y su avance
2019 - 2020

Oficina de Control Interno
Noviembre de 2020

TABLA DE CONTENIDO

CONTEXTO Y ALCANCE	4
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	5
1. VALIDACIÓN CRITERIOS DE LA POLÍTICA	5
1.1. COMPONENTE PLANEACIÓN	5
1.1.1. Categoría Conocimiento normativo y del entorno	5
1.1.2. Categoría: Gestión de la Información	7
1.1.3. Categoría Planeación Estratégica	12
1.1.4. Categoría Manual de funciones y competencias	16
1.1.5. Categoría Arreglo institucional	17
1.2. COMPONENTE INGRESO	17
1.2.1. Categoría Provisión del empleo	17
1.2.2. Categoría Gestión de la información	19
1.2.3. Categoría Meritocracia	21
1.2.4. Categoría Gestión del desempeño	22
1.2.5 Categoría Conocimiento institucional	22
1.2.5. Categoría Inclusión	23
1.3. COMPONENTE DESARROLLO	23
1.3.1. Categoría Conocimiento institucional	23
1.3.2. Categoría Gestión de la información	24
1.3.3. Categoría Gestión del desempeño	26
1.3.4. Categoría Capacitación	30
1.3.5. Categoría Bienestar	36
1.3.6. Categoría Administración del talento humano	48
1.3.7. Categoría Clima organizacional y cambio cultural	52
1.3.8. Categoría Seguridad y salud en el trabajo	57
1.3.9. Categoría Valores	59
1.3.10. Categoría Contratistas	59
1.3.11. Categoría Negociación colectiva	60

1.3.12.	Categoría Gerencia Pública	60
1.4.	COMPONENTE RETIRO.....	63
1.4.2.	Categoría Administración del Talento Humano.	63
1.4.3.	Categoría Desvinculación asistida.....	64
1.4.4.	Categoría Gestión del conocimiento.....	65
	RECOMENDACIONES	67

CONTEXTO Y ALCANCE

La Oficina Asesora de Planeación, como segunda línea de defensa, realizó seguimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIGP y sus políticas, el día 03 de septiembre de 2020, a través de correo electrónico, la OAP presentó a la OCI los insumos de dicha revisión que se detallan a continuación:

- Informes de seguimiento al avance en el cumplimiento de los planes de acción de 2019, el primero con avance a septiembre de 2019 y el segundo con avance entre octubre y diciembre de 2019 publicados en la página web del MVCT.
- Actas de sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de fechas 30 de enero, 30 de junio y 06 de agosto de 2020.
- Herramienta de Monitoreo y Seguimiento PEI – PAI, que contenía las actividades priorizadas de los planes de acción resultantes de la vigencia 2019, referenciadas para cada política en la vigencia 2020 y el correspondiente reporte de monitoreo y seguimiento de las mismas
- Repositorio One Drive que contenía los autodiagnósticos de las vigencias 2019 y 2020 con sus respectivas evidencias
- Informe “Análisis del desempeño institucional de la vigencia 2019” publicado en el mes de julio de 2020 por la Oficina Asesora de Planeación.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Oficina de Control Interno, como tercera línea de defensa, en cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, del Plan Anual de Auditoría vigencia 2020 y del Decreto 648 de 2017, específicamente del Rol de Evaluación y Seguimiento, procedió a efectuar la evaluación a la implementación de la política de “Gestión Estratégica de Talento Humano”, durante el mes de noviembre de 2020, para lo cual, se analizó la información precitada frente a los resultados del ejercicio realizado por el líder de la política en conjunto con la Oficina Asesora de Planeación, referente a la medición de los autodiagnósticos en el mes de agosto de 2020, así como los avances reportados sobre las acciones priorizadas en la herramienta de seguimiento PAI – 2020 con corte al 31 de agosto de 2020 y como referencia de la evaluación anterior, los planes de acción planteados de manera preparatoria por parte de los líderes de cada política.

Por lo anteriormente expuesto, en el marco de la articulación entre la segunda y la tercera línea de defensa, a continuación, presentamos los resultados de la evaluación y agradecemos la disposición y colaboración de su equipo técnico de la política durante el proceso de evaluación y quedamos atentos a cualquier inquietud, reiterando nuestro compromiso de asesoría y acompañamiento a los procesos evaluados.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta los insumos referenciados anteriormente, se presentan a continuación los resultados de la evaluación realizada durante el mes de noviembre para el avance de la política.

1. VALIDACIÓN CRITERIOS DE LA POLÍTICA

A continuación, se presentan los resultados del análisis realizado sobre los puntajes definidos por el líder de la política, para cada uno de los criterios establecidos en la matriz de autodiagnóstico, con corte al 31 de agosto de 2020, frente a los puntajes medidos en la vigencia 2019 y las evidencias presentadas, así:

1.1. COMPONENTE PLANEACIÓN.

1.1.1. Categoría Conocimiento normativo y del entorno.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
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.	80	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó para los meses de julio y diciembre de 2020, la actividad "Actualizar la normatividad de la página web del ministerio, en lo referente a resoluciones y circulares que expida el Grupo de Talento Humano (Componente de Transparencia PAAC)" la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la 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", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "Se anexa documento Plan Estratégico Talento Humano 2019".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (word) denominado "Link de la publicación", en el cual se observa el documento denominado "Normograma Institucional", que conforme al criterio de calificación "Método adecuado de manejo de la normatividad vigente", permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que evidencien la articulación con la planeación estratégica de Talento Humano, que le permitan fortalecer y mejorar la gestión institucional.</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
2 Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	80	100	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programaron cinco (5) actividades asociadas a la meta estratégica <i>"Formular e implementar los planes de talento humano definidos en el Decreto 612 de 2018"</i>, las cuales se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión <i>"2. Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH"</i>, el líder de la política indicó en la columna <i>"Observaciones"</i> que <i>"Se anexa documento Plan Estratégico Talento Humano 2019 y normograma actualizado al 5 de julio de 2018"</i>.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de dos (2) documentos en formatos (Word y PDF) denominados <i>"Link de la publicación"</i> y <i>"Plan Estratégico De Talento Humano 2019-2022"</i>, en los cuales se observa que contiene link del formato denominado <i>"Normograma Institucional"</i> y la herramienta de gestión alineada a esta política, que conforme al criterio de calificación <i>"Lineamientos incluidos en los planes"</i>, permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con implementar el Plan Estratégico del Talento Humano, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
3 Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP y Presidencia de la República.	100	100	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no fue necesario programar una actividad, toda vez que la misma herramienta de seguimiento permite evidenciar esta articulación.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión <i>"3. Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República."</i> el líder de la política indicó en la columna <i>"Observaciones"</i> que <i>"Se anexa documento Plan Estratégico Talento Humano 2019 y normograma actualizado al 5 de julio de 2018"</i>.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Word) denominados <i>"Link de la publicación"</i>, en los cuales se observa que contiene link de la publicación del Plan de Acción Institucional, que conforme al criterio de calificación <i>"Evidencia de articulación de la planeación del área con la planeación estratégica"</i>, permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p>

1.1.2. Categoría: Gestión de la Información.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		PUNTAJE
		2019	2020	
4	Gestionar la información en el SIGEP (Servidores Públicos)	80	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "Gestionar la información en el SIGEP", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "Una parte los hace TH funcionarios y otra Contratos".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado "VINCULADOS JULIO 2020 - SIGEP" en el cual se observa el registro de los funcionarios del MVCT, que conforme al criterio de calificación "Hojas de vida y vinculación del 100% de los servidores públicos de la Entidad", permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan garantizar la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de la planta de personal de la entidad y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
5	Gestionar la información en el SIGEP (Contratistas)	80	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "5. Gestionar la información en el SIGEP" el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "Una parte los hace TH funcionarios y otra Contratos".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado "Consulta de contratos de la entidad SIGEP" en el cual se observa el registro de los contratistas del MVCT, que conforme al criterio de calificación "Hojas de vida y gestión contractual del 100% de los contratistas de la Entidad", permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de los contratos de prestación de servicios de la entidad y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
6	Verificar la información cargada en el SIGEP	-	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		PUNTAJE
		2019	2020	
				<p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que no existe una actividad de gestión asociada, razón por la cual no se estableció un puntaje en dicha vigencia.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado "VINCULADOS JULIO 2020 - SIGEP" en el cual se observa el registro de los funcionarios del MVCT de la presente vigencia, que conforme al criterio de calificación "Periodicidad en la verificación y actualización de los empleos y empleados cargados en SIGEP", permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan establecer una periodicidad ya sea "Menos de 1 mes" o "Semanalmente" para realizar la verificación de la información del registro en el SIGEP y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
7	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo 	60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "6. Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "BASE DE DATO EN EXCEL DENOMINADA: BASE PLANTA MVCT - 07 JULIO 2019 Y REPORTE DE ESTUDIO DE MERCADO DE AQUISICION DE SOFTWARE (ANA MARÍA)"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado "BASE DE PLANTA DE PERSONAL CORTE AGOSTO DE 2020" en el cual se observa el registro de los funcionarios del MVCT, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan contar con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo, así como generar reportes inmediatos y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
8	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipos de 	60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "7. Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Tipos de vinculación, nivel, código, grado", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "BASE DE DATO EN EXCEL DENOMINADA: BASE PLANTA MVCT - 07 JULIO 2019 Y</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		PUNTAJE
		2019	2020	
	vinculación, nivel, código, grado			<p><i>REPORTE DE ESTUDIO DE MERCADO DE AQUISICION DE SOFTWARE (ANA MARÍA)</i></p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado "<i>BASE DE PLANTA DE PERSONAL CORTE AGOSTO DE 2020</i>" en el cual se observa el registro de los funcionarios del MVCT, que conforme al criterio de calificación "<i>Caracterización actualizada periódicamente</i>", permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan contar con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural, los grupos internos de trabajo y el tipo de vinculación, nivel, código y grado, así como generar reportes inmediatos y confiables y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
9	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <p>- Antigüedad en el Estado, nivel académico y género</p>	60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "8. <i>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género</i>", el líder de la política indicó en la columna "<i>Observaciones</i>" que "<i>BASE DE DATO EN EXCEL DENOMINADA: BASE PLANTA MVCT - 07 JULIO 2019 Y REPORTE DE ESTUDIO DE MERCADO DE AQUISICION DE SOFTWARE (ANA MARÍA)</i>"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado "<i>BASE DE PLANTA DE PERSONAL CORTE AGOSTO DE 2020</i>" en el cual se observa el registro de los funcionarios del MVCT, que conforme al criterio de calificación "<i>Caracterización actualizada periódicamente</i>", permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan contar con un mecanismo digital que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género, así como generar reportes inmediatos y confiables y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
10	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o</p>	60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "9. <i>Contar</i></p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		PUNTAJE
	2019	2020	
<p>independiente, diferenciando:</p> <p>- Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles</p>			<p>con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "BASE DE DATO EN EXCEL DENOMINADA: BASE PLANTA MVCT - 07 JULIO 2019 Y REPORTE DE ESTUDIO DE MERCADO DE AQUISICION DE SOFTWARE (ANA MARÍA)"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado "BASE DE PLANTA DE PERSONAL CORTE AGOSTO DE 2020" en el cual se observa el registro de los funcionarios del MVCT, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permita contar con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles; así como generar reportes inmediatos y confiables.</p> <p>De otra parte, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con la verificación en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar dichos empleos en encargo o comisión al momento de efectuar la selección de gerentes públicos.</p>
<p>11</p> <p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <p>- Perfiles de Empleos</p>	60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "10. Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Perfiles de Empleos", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "BASE DE DATO EN EXCEL DENOMINADA: BASE PLANTA MVCT - 07 JULIO 2019 Y REPORTE DE ESTUDIO DE MERCADO DE AQUISICION DE SOFTWARE (ANA MARÍA)"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado "BASE DE PLANTA DE PERSONAL CORTE AGOSTO DE 2020" en el cual se observa el registro de los funcionarios del MVCT, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan contar con un mecanismo digital que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos, y que genera reportes confiables y oportunos por cada característica, mejorando el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
<p>12</p> <p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en</p>	60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		PUNTAJE
	2019	2020	
<p>tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical 			<p>actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "11. Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Personas en situación de discapacidad, prepensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "BASE DE DATO EN EXCEL DENOMINADA: BASE PLANTA MVCT - 07 JULIO 2019 Y REPORTE DE ESTUDIO DE MERCADO DE AQUISICION DE SOFTWARE (ANA MARÍA)"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado "BASE DE PLANTA DE PERSONAL CORTE AGOSTO DE 2020" en el cual se observa el registro de los funcionarios del MVCT, que conforme al criterio de calificación "Caracterización actualizada periódicamente", permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan contar con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical, así como generar reportes inmediatos y confiables y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
<p>13 Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matriz GETH - creación de Valor - Necesidades de capacitación - Necesidades de bienestar - Análisis de la caracterización del talento humano - Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión. -Medición de clima organizacional -Detección de riesgo psicosocial -Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE) -Acuerdos sindicales -Riesgos del 	67	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programaron las actividades "Análisis cuantitativo nuevas necesidades" y "Análisis cualitativo nuevas necesidades", las cuales se encuentran cumplidas.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "12. Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos: - Matriz GETH, - Rutas de creación de Valor, - Necesidades de capacitación, - Necesidades de bienestar, - Análisis de la caracterización del talen", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "PLAN DE CAPACITACION (NECESIDADES, CAPACITACION, BIENESTAR) MEDICION DESEMPEÑO, MEDICION DE CLIMA, RIESGO SICOSOCIAL, ACUERDO SINDICAL.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado "BASE DE PLANTA DE PERSONAL CORTE AGOSTO DE 2020" en el cual se observa el registro de los funcionarios del MVCT, que conforme al criterio "Información recopilada y analizada", permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con la identificación de un mecanismo que permita contar con el 100% de los</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		PUNTAJE
		2019	2020	
	proceso de Talento Humano -Otros diagnósticos			diagnósticos y con su información analizada, mejorando el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.

1.1.3. Categoría Planeación Estratégica.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
14	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Plan estratégico de talento humano.	40	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Aprobar y socializar el Plan estratégico de talento humano", la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "13. Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "SE ANEXA DECRETO 612 Y borrador documento"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de dos (2) documentos, uno en formato (Excel) y otro en formato (PDF), denominados "Plan de Acción Institucional 2020 V.5", "PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022"; en los cuales se observa el planteamiento de estrategias que permitan gestionar adecuadamente el Talento Humano del MVCT, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con implementar el Plan Estratégico del Talento Humano, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
14A	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	60	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programaron las actividades "Formular y ejecutar el Plan Anual de Vacantes" y "Formular y ejecutar el Plan de previsión de recursos humanos", las cuales se encuentran en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "13A. Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "incluir el plan dentro del doc. General x 4 años, plan estratégico de talento humano y en el documento del cuatrienio esos planes van integrados"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de cinco (5) documentos, tres (3) en formato (PDF), y dos (2) en formato (Excel), denominados: "INFORME INDICADOR AVANCE DEL PLAN ANUAL DE VACANTES", "Plan de acción de Vacantes 2020", "Plan Previsión de Recursos Humanos 2020"; y "Cronograma Plan de Acción de vacantes", "Cronograma Plan de Acción Previsión"; en los cuales se observa, las estrategias de planeación anual para la provisión del TH en el MVCT, de igual manera, se pudo corroborar los lineamientos para establecer la disponibilidad del Recurso Humano en cada una de las áreas del SIG, que conforme al criterio de calificación</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>“Programación presupuestal con recursos contemplados para concursos”, permite validar el avance de la actividad de gestión.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con evaluar el impacto y percepción de los programas implementados para definir acciones, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
14B	<p>Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:</p> <p>Plan Institucional de Capacitación</p>	60	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad " <i>Formular y ejecutar Plan Institucional de capacitación</i>", la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "13B. <i>Plan Institucional de Capacitación</i>", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "incluir el plan dentro del doc. General x 4 años, plan estratégico de talento humano y en el documento del cuatrienio esos planes van integrados"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de tres (3) documentos, dos (2) en formato (PDF), uno en formato (Excel) y uno (1), y uno (1) en formato (Word) denominados: "INFORME INDICADOR AVANCE DEL PLAN ANUAL DE VACANTES", "Plan institucional de vacantes PIC 2020-3"; "Link de publicación – PIC" y "Cronograma Plan de Acción PIC", en los cuales se observa, las estrategias del PIC, de igual manera, se pudo corroborar cronograma de trabajo para la ejecución y seguimiento de las acciones en la presente vigencia, que conforme al criterio de calificación "Programación presupuestal con recursos contemplados para concursos", permite validar el avance de la actividad de gestión.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con fortalecer la ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
14C	<p>Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:</p> <p>Plan de bienestar e incentivos</p>	60	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "<i>Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales</i>", para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "13C. <i>Plan de bienestar e incentivos</i>", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "incluir el plan dentro del doc. General x 4 años, plan estratégico de talento humano y en el documento del cuatrienio esos planes van integrados"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de tres (3) documentos, dos (2) en formato (PDF) y uno en formato (Excel) denominados: "Informe Bienestar", "Plan Incentivos-Bienestar 2020. vfdoc"; y "Cronograma Plan de acción bienestar"; en los cuales se observa la estrategia institucional para la gestión del desarrollo integral del TH, que permite a la tercera línea de defensa validar el</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>avance en la actividad de gestión.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con evaluar el impacto y percepción de los programas implementados para definir acciones, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
14D	<p>Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:</p> <p>Plan de seguridad y salud en el trabajo</p>	60	90	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Formular y ejecutar Plan de trabajo anual en Seguridad y salud en el trabajo", para los meses de febrero, julio y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "13D. Plan de bienestar e incentivos", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "incluir el plan dentro del doc. General x 4 años, plan estratégico de talento humano y en el documento del cuatrienio esos planes van integrados".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de tres (3) documentos, dos (2) en formato (PDF) y uno en formato (Excel) denominados: "INFORME SST", "PLAN DE TRABAJO DE SGSST"; y "Cronograma Plan de acción Seguridad y salud en el trabajo"; en los cuales se observa el registro y programación de actividades encaminadas a la identificación de peligros, así como la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a los procesos. De igual manera se corrobora informe indicador del plan de SST las cuales se encuentran relacionadas con la meta estratégica "Formular e implementar los planes de talento humano definidos en el Decreto 612 de 2018", lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el avance en la actividad de gestión.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con evaluar el impacto y percepción de los programas implementados para definir acciones, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
14E	<p>Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:</p> <p>Monitoreo y seguimiento del SIGEP</p>	80	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "13E. Monitoreo y seguimiento del SIGEP", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "en este ítem se hará consulta a función pública si opera para planta y contratistas (informe trimestral reporte) ARTICULAR CON LA 5, MONITOREO".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de cuatro (4) documentos en formato (Excel) denominados "VINCULADOS JUNIO 2020 - SIGEP" "VINCULADOS JULIO 2020 - SIGEP" y "RETIROS - JUNIO 2020 - SIGEP (1)", "RETIROS - JULIO 2020 - SIGEP" en el cual se observa el registro de los funcionarios del MVCT, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con la inclusión del monitoreo y seguimiento del SIGEP en el PETH, mejorando el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.
14F	<p>Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:</p> <p>Evaluación de desempeño</p>	60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "13F. Evaluación de desempeño" el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "PETH actual, normatividad, procedimientos".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de dos (2) documentos, uno en formato (Excel) denominado "Plan de acción institucional 2020 V5" y uno en formato (Word) denominado "Link de publicación" en el cual se observan las rutas de los documentos de PETH y PAI, así como la respectiva matriz, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con fortalecer el ejercicio de evaluación del desempeño e incluir como variables las conductas asociadas o valores y principios del servicio público, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
14G	<p>Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:</p> <p>Inducción y reintucción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)</p>	80	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó para los meses de agosto y diciembre de 2020, la actividad "Realizar jornadas de inducción a los empleados del MVCT" por lo cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "13G. Inducción y reintucción" el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "programación inducción y reintucción, actividades de inducción, plan Estratégico 2018, reintucción diciembre 2018"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado "Plan de Acción Institucional 2020 V.5", en la que puede observar el registro de las actividades que buscan el cumplimiento del presente criterio, lo cual permite a la tercera línea de defensa, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con evaluar el impacto y percepción de los programas implementados para definir acciones, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
14H	<p>Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:</p> <p>Medición, análisis y</p>	20	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó para el mes de marzo de 2020, la actividad "Realizar el análisis de la medición de clima laboral por parte de Great place to work" y para el mes de</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
	mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018)			<p>abril la actividad <i>"Socializar el análisis de los resultados de medición clima laboral por parte de Grate place to work"</i>, por lo cual se encuentra cumplida.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión <i>"13H. Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional"</i> el líder de la política indicó en la columna <i>"Observaciones"</i> que <i>"PAI -Mejorar el ambiente laboral, hacer seguimiento y medición"</i></p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado <i>"Plan de Acción Institucional 2020 V.5"</i>, en la que puede observar el registro de las actividades que buscan realizar intervención institucional para mejorar el ambiente laboral, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con evaluar el impacto y percepción de los programas implementados para definir acciones, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>

1.1.4. Categoría Manual de funciones y competencias.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
15	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	100	100	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad <i>"Propuesta de resolución funciones y perfiles"</i>, la cual se encuentra cumplida.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión <i>"14. Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes"</i> el líder de la política indicó en la columna <i>"Observaciones"</i> que <i>"Manual de funciones se encuentra actualizado en el link de publicación web ministerio: http://portal.minvivienda.local/sobre-el-ministerio/talento-humano"</i></p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de dos (2) documentos en formato (PDF) denominados <i>"Resolución No. 0142 - 2020 Manual de funciones"</i> y <i>"Resolución No. 0397 - 2020 Manual de funciones"</i>, en la que puede observar la adopción del Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleados de planta del MVCT, que conforme al criterio de calificación <i>"Manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes"</i>, permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con revisar y actualizar el manual de funciones para: a. Vincular de jóvenes entre los 18 y 28 años en el nivel profesional; b. Establecer los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos; y c. Definir los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>

1.1.5. Categoría Arreglo institucional.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
16	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	80	100	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "15. Contar con un área estratégica para la gerencia del TH" el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "Plan Estratégico Institucional, Comité de gestión y desempeño resolución de la conformación del comité"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Word) denominado "Link de publicación", en la que se puede observar enlace de publicación del mapa de procesos del MVCT y se corrobora que hace parte del macro proceso estratégico, lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el cumplimiento de la actividad de gestión durante la vigencia 2020.</p>

1.2. COMPONENTE INGRESO

1.2.1. Categoría Provisión del empleo.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
17	Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante la figura de encargo, eficientemente.	1	100	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "16. Proveer las vacantes en forma temporal oportunamente mediante encargo" el líder de la política no registró "Observaciones".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de tres (3) documentos en formato (PDF) denominado "0032-20 Encargo Daniel Contreras", "0298_2020 Renuncia Leonidas" y "0299_2020 Encargo Jose Mario Ovalle", en los que se puede observar resolución por la cual se efectúa un encargo de un empleo y resolución por la cual se acepta una renuncia, conforme al criterio de calificación "Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo", permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p>
18	Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	1	20	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "17. Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p><i>Plan Anual de Vacantes</i>” el líder de la política no registró “<i>Observaciones</i>”.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado “<i>BASE DE PLANTA DE PERSONAL CORTE AGOSTO DE 2020</i>”, en los que se puede observar la relación de las vacantes en la planta de personal del MVCT, que conforme al criterio de calificación “<i>Proporción de provisionales sobre el total de servidores</i>”, permite a la tercera línea de defensa validar el avance en el cumplimiento de la actividad de gestión.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan contar con una proporción menor o igual a 10% de la planta total y permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
19	Proveer las vacantes definitivas temporalmente mediante nombramientos provisionales, eficientemente	1	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión “18. <i>Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes</i>” el líder de la política no registró “<i>Observaciones</i>”.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de dos (2) documentos en formato (PDF) denominado “<i>RESOLUCION 0219_2020 RENUNCIA MARTHA ESTELLA GUTIÉRREZ ROJAS</i>” y “<i>RESOLUCION 0256_2020</i>”, en los que se puede observar la aceptación de una renuncia, que conforme al criterio de calificación “<i>Tiempo promedio de provisión de vacantes temporales mediante provisionalidad</i>”, permite a la tercera línea de defensa validar el avance en el cumplimiento de la actividad de gestión.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan contar con un tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
20	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	1	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad “<i>Planeación concurso</i>”, la cual se encuentra cumplida.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión “19. <i>Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento</i>” el líder de la política no registró <i>observaciones</i>.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto y la información reportada por el líder de la política, donde indica que “<i>Se desarrolla proceso de concurso de méritos con la CNSC al finalizar el proceso nacen las listas de elegibles</i>”, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con someter a concurso de mérito los empleos de carrera</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				administrativa que se encuentren en vacancia definitiva y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.
21	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	60	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "20. Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados" el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "solicitar a Rafael estudio de tiempo de servicio".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de tres (3) documentos en formato (PDF) denominados "PUBLICACION ENCARGO JACKELINNE DIAZ MARTINEZ - P22 PLANEACION Identifica Vac", "PUBLICACION VACANTE ENCARGO VICTOR PRECIADO ARIAS PE24 - SUBSIDIOS" y "PUBLICACION VACANTE SUBDIRECCIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA Y OPERACIONES", en los que se puede observar la publicación de vacantes, que conforme al criterio de calificación "Mecanismo adecuado para verificar derechos preferenciales", permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto y que no se observa reporte en el autodiagnóstico para esta actividad de gestión, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias para contar con mecanismos que permitan verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>

1.2.2. Categoría Gestión de la información.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
22	Contar con la trazabilidad electrónica o física de la historia laboral de cada servidor	60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "21. Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor" el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "Se anexa el archivo del Formato Único de Inventario Documental (FUID) de los servidores públicos activos y retirados".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de dos (2) documentos en formato (Excel) denominados "FUID 6.0 ACTIVOS." y "FUID 6.0 INACTIVOS.", en los que se puede observar el registro de las historias laborales activas e inactivas, que</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>conforme al criterio de calificación <i>"Historia laboral electrónica y física de cada servidor"</i>, permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan contar con la información electrónica de la hoja de vida de cada servidor incluye los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes para la toma de decisiones y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
23	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	1	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020 una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020 denominada <i>"Formular y ejecutar el Plan Anual de Vacantes"</i> por lo cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión <i>"22. Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos"</i> el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documentos en formato (Excel) denominados <i>"BASE DE PLANTA DE PERSONAL CORTE AGOSTO DE 2020"</i>, en los que se puede observar el registro de las vacantes, que conforme al criterio de calificación <i>"Mecanismo para registrar los tiempos de cubrimiento de vacantes establecido"</i>, permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto y que no se observa reporte en el autodiagnóstico para esta actividad de gestión, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan fortalecer el mecanismos para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos, que permite conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes y genera alertas para su cubrimiento oportuno, mejorando el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
24	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	90	90	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión <i>"23. Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia."</i> el líder de la política indicó en la columna <i>"Observaciones"</i> que <i>"Reporte SIGEP 31 de mayo de 2019 (informe)"</i>.</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
			<p>Así mismo, se verificó la remisión de dos () documentos en formato (Excel y PDF) denominados "2020IE0003570 CIRCULAR BIENES Y RENTAS 2020.docx" y "CORTE 01-06-2020 – AM", en los que se puede observar Circular interna en la cual se da a conocer a los funcionarios del MVCT la fecha de actualización de la declaración de bienes y rentas en el Sistema De Información y Gestión Del Empleo Público – SIGEP, que conforme al criterio de calificación "Porcentaje de servidores que presentaron la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el plazo estipulado", permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto y que no se observa reporte en el autodiagnóstico para esta actividad de gestión, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan contar con la actualización de la información de bienes y rentas en los tiempos establecidos.</p>

1.2.3. Categoría Meritocracia

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
25 Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	100	100	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que, para la actividad de gestión, no se programaron alternativas de mejora toda vez que esta actividad se encontraba calificada como cumplida a cabalidad.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión del documento "Informe de competencias nivel asesor" de la Función Pública en el que se registra la evaluación de las competencias de nueve (9) servidores públicos, así como el formato "Verificación requisitos para el cargo" de cinco (5) servidores públicos, en los cuales se evidencia la evaluación y resultados de los candidatos, así como la verificación de los requisitos, lo cual permite validar la implementación y mantenimiento de esta actividad de gestión frente a la vigencia anterior.</p>
26 Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	1	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Planeación concurso", la cual se encuentra cumplida.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "25. Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC" el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "no se ha realizado concurso".</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto y la información reportada por el líder de la política, donde indica que "Se desarrolla proceso de concurso de méritos con la CNSC al finalizar el proceso nacen las listas de elegibles",</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
			se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con someter a concurso de mérito los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.

1.2.4. Categoría Gestión del desempeño.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
27 Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente	1	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "26. Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente" el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "no se han recibido".</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto y la información reportada por el líder de la política, donde indica que "Se desarrolla proceso de concurso de méritos con la CNSC al finalizar el proceso nacen las listas de elegibles", se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con someter a concurso de mérito los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>

1.2.5 Categoría Conocimiento institucional.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
28 Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	80	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó para el mes de febrero, agosto y diciembre de 2020, la actividad " Formular el contenido del manual de inducción para los empleados del MVCT" que dan cuenta de las actividades de inducción en la entidad.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "27. Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad" el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "Acta de Inducción (estadística de inducción 2019)".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de once (11) documentos en formato (PDF) denominado "Formato Acta de Inducción" de diez (10) funcionarios, donde se corrobora el acta de inducción para la presente vigencia, que</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
			<p>conforme al criterio de calificación "<i>Evaluaciones de periodo de prueba adecuada y oportunamente realizadas</i>", permite validar el avance de la actividad de gestión en la vigencia 2020.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación, especialmente en temas de archivo y gestión documental, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>

1.2.5. Categoría Inclusión.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
<p>29 Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad</p>	-	20	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que, no existe una actividad de gestión asociada, razón por la cual no se estableció un puntaje en dicha vigencia.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado "<i>Formato publicación de solicitudes 2020- enviada SENA</i>" en el cual se observa el registro de la solicitud para la vinculación de personas con discapacidad, que conforme al criterio de calificación "<i>Implementación de la normatividad vigente sobre discapacidad</i>", permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con la vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad, que le permitan cumplir con lo establecido en el "<i>ARTÍCULO 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público</i>" del Decreto 2011 de 2017, mejorando el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>

1.3. COMPONENTE DESARROLLO

1.3.1. Categoría Conocimiento institucional

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
<p>30 Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años</p>	60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó para el mes de febrero, agosto y diciembre de 2020, la actividad "<i>Formular el contenido del manual de inducción para los empleados del MVCT</i>", la cual se encuentra en proceso.</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "28. Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años" el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "La reinducción se realizó en el mes de diciembre del 2018 y se anexa el pantallazo de la convocatoria y la próxima se realizará en la vigencia 2020, revisar reporte Chamilo de los que participaron en la reinducción".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de once (11) documentos en formato (PDF) denominados "Manual De Inducción Para Servidores Públicos Del Ministerio De Vivienda, Ciudad Y Territorio" e "Informe proceso de inducción enero a agosto de 2020", donde se observa los mecanismos e instrumentos necesarios para desarrollar la jornada de inducción, que conforme al criterio de calificación "Evidencia de reinducción de los servidores públicos", permite validar el avance de la actividad durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que le permitan ejecutar el proceso de reinducción a más tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>

1.3.2. Categoría Gestión de la información

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
31	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	80	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "28. Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años" el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "La reinducción se realizó en el mes de diciembre del 2018 y se anexa el pantallazo de la convocatoria y la próxima se realizará en la vigencia 2020, revisar reporte Chamilo de los que participaron en la reinducción".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (EXCEL) denominado "BASE DE PLANTA DE PERSONAL CORTE AGOSTO DE 2020", donde se relaciona a los gerentes públicos de la entidad, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que le permitan contar con el registro y caracterización de gerentes públicos, así como reportes de gestión de desarrollo y rendimiento, que permitan mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
32	<p>Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal, movilidad del personal, ausentismo, pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas</p>	1	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "30. Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI" el líder de la política no registró observaciones".</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto y el reporte efectuado por el líder de la política donde indica que "Se desarrollan registros independientes de acuerdo a las necesidades, No se cuenta con información consolidada y disponible", se recomienda evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con establecer indicadores actualizados y confiables, que permitan mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
33	<p>Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.</p>	60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "31. Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción" el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "BASE DE DATO EN EXCEL DENOMINADA: BASE PLANTA MVCT - 07 JULIO 2019 DONDE SE ENCUENTRA LA INFORMACION DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DE LOS CARGOS DE LNR PARA QUE LOS FILTREN PERO NO ES DIGITAL".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (EXCEL) denominado "BASE DE PLANTA DE PERSONAL CORTE AGOSTO DE 2020", donde se relaciona información de los servidores de la entidad con información que permite analizar su formación en caso de ser reubicados, lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que le permitan contar con información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital y se pueden generar reportes confiables de manera inmediata, para mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
34	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “32. <i>Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.</i>”, el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (EXCEL) denominado “<i>BASE DE PLANTA DE PERSONAL CORTE AGOSTO DE 2020</i>”, donde se relaciona información de los servidores de la entidad con información que permite analizar su formación en caso de ser reubicados, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que le permitan contar con información de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, de forma sistematizada y se pueda generar cualquier reporte requerido con esta información, mejorando el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>

1.3.3. Categoría Gestión del desempeño

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
35	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	80	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “33. <i>Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión</i>”, el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de tres (3) documentos en formato (PDF) denominados “<i>GTH-P-03 Evaluación de desempeño y sistema de medición laboral 8.0</i>”, “<i>GTH-P-15-Acuerdos de gestión 3.0</i>” y “<i>Resolución No. 0974 2017</i>”, en los cuales se adopta la Evaluación de Desempeño Laboral para los empleados de libre nombramiento y remoción del MVCT, de igual manera los lineamientos para el seguimiento y evaluación de los compromisos gerenciales, así como el actividades para evaluar el desempeño laboral, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con fortalecer el ejercicio de evaluación del desempeño e incluir como variables las conductas asociadas o valores y principios del servicio</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				público, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.
36	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	80	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que, para la actividad de gestión "34. Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes" el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "capacitación semestral de medición y evaluación de desempeño".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de tres (3) documentos, dos (2) en formato (PDF) y uno (1) en formato (Excel) denominados "2020IE0001923 Gerentes Públicos", "Evaluación Acuerdos de Gestión Primer Semestre 2020 V2" y "Formato Acuerdo de Gestión-DAFP 2020" en el cual se observa la guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos (Acuerdos de Gestión), así como el seguimiento semestral y recomendaciones para el cierre de la evaluación correspondiente a la vigencia 2019; validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan verificar que se han implementado mejoras en las competencias de los gerentes, mejorando el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
37	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	100	40	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "35. Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.", el líder de la política no registró observaciones dado a que se calificó como cumplida.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de cuatro (4) documentos en formato (PDF) denominados "2020IE0005690 Evaluación Desempeño Laboral Primer Semestre 2020 Carrera y LNR", "2020IE0005691 Reporte Medición Laboral Primer Semestre 2020 Provisionales", "Cierre evaluación desempeño 2019" y "Concertación compromisos 2020", donde se observan recomendaciones para el cierre de Evaluación de Desempeño laboral, así como recomendaciones para la concertación de compromisos funcionales y comportamentales para la evaluación del desempeño, de igual manera los reportes de medición laboral correspondiente al primer semestre de 2020; validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan contar con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados, elaborando un análisis de los resultados obtenidos como insumo, para mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.
38	<p>Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:</p> <p>No. De planes de mejoramiento establecidos sobre total de servidores.</p>	100	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “36. <i>Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta.</i>”, el líder de la política no registró observaciones dado a que se encontraba cumplida.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de dos (2) documentos en formato (PDF y EXCEL) denominados “<i>Resolución No. 796 2014</i>” y “<i>GTH-F-39 PMI Funcionarios vinculados en provisionalidad y Gerentes Públicos 3.0</i>”, en los que se puede observar documento para el registro y seguimiento del plan de mejoramiento individual de los funcionarios vinculados en provisionalidad y gerentes públicos, de acuerdo con lo reportado por el líder de la política donde indica que “<i>Se cuenta con formato de SIG GTH-F-39, no obstante a la fecha ni se han recibido notificaciones de planes de Mejoramiento, y Resolución 794 de 2014 que establece planes de mejoramiento</i>”.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con fortalecer el ejercicio de evaluación del desempeño e incluir como variables las conductas asociadas o valores y principios del servicio público, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
38A	<p>Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:</p> <p>Evaluación del desempeño</p>	100	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “36A. <i>Evaluación del desempeño</i>”, el líder de la política no registró observaciones dado a que se encontraba calificada como cumplida.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de dos (2) documentos en formato (PDF y EXCEL) denominados “<i>Resolución No. 796 2014</i>” y “<i>GTH-F-39 PMI Funcionarios vinculados en provisionalidad y Gerentes Públicos 3.0</i>”, en los que se puede observar documento para el registro y seguimiento del plan de mejoramiento individual de los funcionarios vinculados en provisionalidad y gerentes públicos, de acuerdo con lo reportado por el líder de la política donde indica que “<i>Se cuenta con formato de SIG GTH-F-39, no obstante a la fecha ni se han recibido notificaciones de planes de</i></p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p><i>Mejoramiento, y Resolución 794 de 2014 que establece planes de mejoramiento</i>”.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con fortalecer el ejercicio de evaluación del desempeño e incluir como variables las conductas asociadas o valores y principios del servicio público, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
38B	<p>Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:</p> <p>Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano</p>	40	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión “36B Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano” el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” que “planes de mejoramiento”.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de dos (2) documentos en formato (PDF y EXCEL) denominados “Resolución No. 796 2014” y “GTH-F-39 PMI Funcionarios vinculados en provisionalidad y Gerentes Públicos 3.0”, en los que se puede observar documento para el registro y seguimiento del plan de mejoramiento individual de los funcionarios vinculados en provisionalidad y gerentes públicos, de acuerdo con lo reportado por el líder de la política donde indica que “Se cuenta con formato de SIG GTH-F-39, no obstante a la fecha ni se han recibido notificaciones de planes de Mejoramiento, y Resolución 794 de 2014 que establece planes de mejoramiento”.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con fortalecer el ejercicio de evaluación del desempeño e incluir como variables las conductas asociadas o valores y principios del servicio público, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
39	<p>Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:</p> <p>Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.</p>	1	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “37. Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.”, el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto y que no se observa reporte en el autodiagnóstico para esta actividad de gestión, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				complementarias relacionadas con la implementación de métodos de evaluación periódica del desempeño diferentes a las obligatorias, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.

1.3.4. Categoría Capacitación

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
40	<p>Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los siguientes elementos:</p> <p>Plan de capacitación establecido mediante resolución.</p>	100	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "<i>Formular y ejecutar Plan Institucional de capacitación</i>" para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "<i>38 Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los siguientes elementos:</i>" el líder de la política indicó en la columna "<i>Observaciones</i>" que "<i>Se anexa el documento del Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2019 (RESOLUCION DE ADOPCION) Informe evaluación 2018 informe final</i>".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de tres (3) documentos, dos (2) en formato (PDF) denominados "<i>Resolución 0116-20 (Adopción PIC 2020)</i>", "<i>Plan institucional de vacantes PIC 2020-3</i>" y uno (1) en formato (Excel) denominado "<i>Cronograma Plan de Acción PIC</i>" en los que se observa la adopción del PIC del MVCT para la vigencia 2020, así como los lineamientos en materia de formación, capacitación y entrenamiento, de igual manera su plan de acción, lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación, especialmente en temas de archivo y gestión documental, seguridad digital y servicio al ciudadano, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
40A	<p>Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los siguientes elementos:</p> <p>Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos</p>	60	40	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "<i>Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)</i>", para el mes de diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "<i>38A Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos</i>" el líder de la política indicó en la columna "<i>Observaciones</i>" que "<i>Se anexa el documento del Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2019, donde se evidencia la fase del diagnóstico en la pagina 37 a la 42 revisar 2018</i>".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado "<i>Plan institucional de vacantes PIC 2020-3</i>" en el cual Se</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>observa los lineamientos en materia de formación, capacitación y entrenamiento, conforme a lo reportado por parte del líder, donde indica que <i>"El PIC se desarrolló bajo un diagnóstico de necesidades de la entidad, cual fue socializado y publicado en la página web de MVCT. La evidencia que soporta esta acción es: Documento PIC 2020 y el link de la publicación"</i></p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con garantizar la trazabilidad del PIC por cada actividad en respuesta a necesidades diagnosticadas, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
40B	<p>Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los siguientes elementos:</p> <p>Orientaciones de la alta dirección</p>	100	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión <i>"38B Orientaciones de la alta dirección"</i> el líder de la política indicó en la columna <i>"Observaciones"</i> que <i>"PIC 2018 e informe final y gestión 2019"</i>.</p> <p>No obstante, en el ejercicio de medición del autodiagnóstico para la vigencia 2020, el líder de la política se puntúa bajo la valoración <i>"El PIC no incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección"</i>, razón por la cual, se recomienda atender este criterio para próximas formulaciones del plan de capacitación, con el fin de mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
40C	<p>Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los siguientes elementos:</p> <p>Oferta del sector Función Pública</p>	100	40	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión <i>"38C Oferta del sector Función Pública"</i> el líder de la política indicó en la columna <i>"Observaciones"</i> que <i>"Se anexa el documento del Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2019 y en la página 45 se contó con la oferta de la red interinstitucional de capacitación * PIC 2018 e informe final y gestión 2019"</i>.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documentos, en formato (PDF) denominados <i>"Plan institucional de vacantes PIC 2020-3"</i> en los que se observa los lineamientos en materia de formación, capacitación y entrenamiento, de igual manera su plan de acción, lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la inclusión de la oferta del sector Función Pública y su implementación, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
40D	<p>Desglosándolo en las siguientes fases:</p> <p>Elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional</p>	80	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "38D Elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional" el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "Se anexa el documento del Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2019, donde se evidencia la fase del diagnóstico en la pagina 37 a la 42".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento, en formato (PDF) denominados "Plan institucional de vacantes PIC 2020-3", en el cual se observan los lineamientos en materia de formación, capacitación y entrenamiento, de igual manera su plan de acción, lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas la documentación y evaluación de esta fase al interior del PIC, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
40E	<p>Desglosándolo en las siguientes fases:</p> <p>Formulación del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano</p>	80	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Formular y ejecutar Plan Institucional de capacitación" para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "38E. Formulación del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "tener en cuenta 2019".</p> <p>De igual manera, se verificó la remisión de un (1) documentos, en formato (PDF) denominados "Plan institucional de vacantes PIC 2020-3" en los que se observa los lineamientos en materia de formación, capacitación y entrenamiento, de igual manera su plan de acción, lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la documentación y evaluación de esta fase al interior del PIC, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
40F	<p>Desglosándolo en las siguientes fases:</p> <p>Diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación</p>	80	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad <i>"Formular y ejecutar Plan Institucional de capacitación"</i> para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad <i>"38F. Diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación"</i>, el líder de la política indicó en la columna <i>"Observaciones"</i> que <i>"Se anexa el documento del Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2019, donde se evidencia la fase del diagnóstico en la pagina 30 A LA 33"</i>.</p> <p>De igual manera, se verificó la remisión de un (1) documento, en formato (PDF) denominado <i>"Plan institucional de vacantes PIC 2020-3"</i>, en el cual se observan los lineamientos en materia de formación, capacitación y entrenamiento, de igual manera su plan de acción, lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la documentación y evaluación de esta fase al interior del PIC, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
40G	<p>Desglosándolo en las siguientes fases:</p> <p>Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje</p>	80	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad <i>"Formular y ejecutar Plan Institucional de capacitación"</i> para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad <i>"38G. Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje"</i>, el líder de la política indicó en la columna <i>"Observaciones"</i> que <i>"Se anexa el documento del Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2019, donde se evidencia la fase del diagnóstico en la pagina 49 A LA 52 formato GHT f 16"</i>.</p> <p>De igual manera, se verificó la remisión de un (1) documentos, en formato (PDF) denominados <i>"Plan institucional de vacantes PIC 2020-3"</i> en los que se observa los lineamientos en materia de formación, capacitación y entrenamiento, de igual manera su plan de acción, lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la documentación y evaluación de esta fase al interior del PIC, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
40H	<p>Incluyendo contenidos que impacten las tres dimensiones de las competencias (ser, hacer y saber) en cada uno de los siguientes ejes temáticos, de acuerdo con el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:</p> <p>Gobernanza para la Paz</p>	60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad <i>"Formular y ejecutar Plan Institucional de capacitación"</i> para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad <i>"38H. Gobernanza para la Paz"</i>, el líder de la política indicó en la columna <i>"Observaciones"</i> que <i>"Se anexa el documento del Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2019, donde se evidencia la fase del diagnóstico en la pagina 29 Y 42"</i>.</p> <p>De igual manera, conforme a la información reportada por el líder de la política, donde indica que <i>"El PIC se desarrolló teniendo en cuenta algunas propuestas del sector de Función pública, esto se puede evidenciar en la página 29-33 del documento llamado PIC 2020 el cual fue socializado y publicado en la página web de MVCT. La evidencia que soporta esta acción es: Documento PIC 2020 y el link de la publicación"</i>, lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la documentación y evaluación de este eje temático en el PIC, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
40I	<p>Incluyendo contenidos que impacten las tres dimensiones de las competencias (ser, hacer y saber) en cada uno de los siguientes ejes temáticos, de acuerdo con el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:</p> <p>Gestión del Conocimiento</p>	60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad <i>"Formular y ejecutar Plan Institucional de capacitación"</i> para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad <i>"38I. Gestión del Conocimiento"</i>, el líder de la política indicó en la columna <i>"Observaciones"</i> que <i>"Se anexa el documento del Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2019, donde se evidencia la fase del diagnóstico en la pagina 29 Y 42"</i>.</p> <p>De igual manera, conforme a la información reportada por el líder de la política, donde indica que <i>"El PIC se desarrolló teniendo en cuenta algunas propuestas del sector de Función pública, esto se puede evidenciar en la página 29-33 del documento llamado PIC 2020 el cual fue socializado y publicado en la página web de MVCT. La evidencia que soporta esta acción es: Documento PIC 2020 y el link de la publicación"</i>, lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la documentación y evaluación de este eje temático en el PIC, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.
40J	<p>Incluyendo contenidos que impacten las tres dimensiones de las competencias (ser, hacer y saber) en cada uno de los siguientes ejes temáticos, de acuerdo con el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:</p> <p>Creación de Valor Público</p>	60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Formular y ejecutar Plan Institucional de capacitación" para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "38J. Creación de Valor Público", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "Se anexa el documento del Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2019, donde se evidencia la fase del diagnóstico en la pagina 29, 30 y 42".</p> <p>De igual manera, conforme a la información reportada por el líder de la política, donde indica que "El PIC se desarrolló teniendo en cuenta algunas propuestas del sector de Función pública, esto se puede evidenciar en la página 29-33 del documento llamado PIC 2020 el cual fue socializado y publicado en la página web de MVCT. La evidencia que soporta esta acción es: Documento PIC 2020 y el link de la publicación", lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la documentación y evaluación de este eje temático en el PIC, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
40K	<p>Incluyendo contenidos que impacten las tres dimensiones de las competencias (ser, hacer y saber) en cada uno de los siguientes ejes temáticos, de acuerdo con el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:</p> <p>Otras temáticas establecidas por la normatividad vigente (gestión documental, derecho de acceso a la información, etc.)</p>	60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Formular y ejecutar Plan Institucional de capacitación" para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "38K. Otras temáticas establecidas por la normatividad vigente (gestión documental, derecho de acceso a la información, etc)", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "Se anexa el documento del Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2019, donde se evidencia la fase del diagnóstico en la pagina 43 A LA 45".</p> <p>De igual manera, conforme a la información reportada por el líder de la política, donde indica que "El PIC se desarrolló teniendo en cuenta algunas propuestas del sector de Función pública, esto se puede evidenciar en la página 37 del documento llamado PIC 2020 el cual fue socializado y publicado en la página web de MVCT. La evidencia que soporta esta acción es: Documento PIC 2020 y el link de la publicación", lo cual permite a la</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la documentación y evaluación de otras temáticas establecidas por la normatividad en el PIC, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
41	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	20	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "<i>Formular y ejecutar Plan Institucional de capacitación</i>" para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "<i>38K. Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad</i>", el líder de la política indicó en la columna "<i>Observaciones</i>" que "<i>colocar programa bilingüismo 2018 - 2019 informe final Angie</i>".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (PDF) denominado "<i>Informe Programa Bilingüismo</i>" en el cual se observa informe de la ejecución del programa que busca fortalecer las competencias laborales, conocimientos y aptitudes de los funcionarios, lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan contar con al menos un 20% de las personas interesadas, participando en el programa de Bilingüismo, mejorando mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>

1.3.5. Categoría Bienestar.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
42	<p>Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:</p> <p>Plan de bienestar e incentivos elaborado.</p>	90	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "<i>Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales</i>" para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "<i>40. Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:</i>", el líder de la política indicó en la columna "<i>Observaciones</i>" que</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>"El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 se elaboró y se encuentra publicado en el link de transparencia y acceso a la información pública: http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf adjuntar cierre 2018 y acumulado 2019".</p> <p>Por lo anterior, se la remisión de tres (3) documentos en formato (PDF, EXCEL y WORD) denominados Comisión de Personal Orden del día", "Cronograma Plan de acción bienestar" y "Plan Incentivos-Bienestar 2020. Vfdoc" en el cual se observa la aprobación del Plan de Incentivos 2020, cronograma de acción 2020 y el Plan de Bienestar Social, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con evaluar el impacto y percepción de los programas implementados para definir acciones, que permitan mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42A	Incentivos para los gerentes públicos	40	40	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales" para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "40A. Incentivos para los gerentes públicos", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "Página 24 del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 que se encuentra publicado en el link de transparencia y acceso a la información pública: http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de tres (3) documentos en formato (PDF, EXCEL y WORD) denominados Comisión de Personal Orden del día", "Cronograma Plan de acción bienestar" y "Plan Incentivos-Bienestar 2020. Vfdoc" en el cual se observa la aprobación del Plan de Incentivos 2020, cronograma de acción 2020 y el Plan de Bienestar Social, la cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias con el fin de articular los incentivos de los gerentes públicos con los acuerdos de gestión y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42B	Equipos de trabajo (pecuniarios)	40	41	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales" para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN			PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
			2019	2020	
					<p>establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “40B. Equipos de trabajo (pecuniarios)”, el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” que “Página 24 del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 que se encuentra publicado en el link de transparencia y acceso a la información pública: http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf”.</p> <p>De acuerdo con la información reportada por el líder del proceso, donde indica que “Se elaboró el plan de bienestar de incentivos, el cual fue publicado y socializado. La evidencia que soporta esta acción es el documento Plan de bienestar, No obstante, las reglas del Plan de incentivo individual y equipos de trabajo son aprobadas por la Comisión de Personal de la Entidad, quien se encuentra debatiendo el tema. Evidencia copia invitación reunión mes de agosto Comisión de Personal”, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias con el fin de incluir y otorgar incentivos para los equipos de trabajo (pecuniarios) y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42C	Incentivos pecuniarios	no	40	41	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad “Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales” para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “40C. Incentivos no pecuniarios”, el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” que “Página 24 del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 que se encuentra publicado en el link de transparencia y acceso a la información pública: http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf”.</p> <p>De acuerdo con la información reportada por el líder del proceso, donde indica que “Se elaboró el plan de bienestar de incentivos, el cual fue publicado y socializado. La evidencia que soporta esta acción es el documento Plan de bienestar, No obstante, las reglas del Plan de incentivo individual y equipos de trabajo son aprobadas por la Comisión de Personal de la Entidad, quien se encuentra debatiendo el tema. Evidencia copia invitación reunión mes de agosto Comisión de Personal”, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias con el fin de incluir y otorgar incentivos para los equipos de trabajo (no pecuniarios) y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42D	Criterios del área de Talento Humano		60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad “Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales” para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “40D. Criterios del área de Talento Humano”, el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” que “Se anexa el memorando dirigido a todos los funcionarios del MVCT para el diligenciamiento de la encuesta de bienestar y el pantallazo de su publicación, también se anexa el link del documento del Plan de Bienestar con la tabulación de los resultados de dichas encuestas, las cuales se encuentran en la página 28 del mismo: http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf Adicionalmente, los criterios del área de talento humano se basan en el diagnóstico de necesidades de los funcionarios que diligenciaron la encuesta y conforme al presupuesto asignado para la vigencia se priorizan las actividades a ejecutar propuesta de talento humano y lo encuestado”.</p> <p>De acuerdo con la información reportada por el líder del proceso, donde indica que “Se elaboró el plan de bienestar de incentivos, el cual fue publicado y socializado. La evidencia que soporta esta acción es el documento Plan de bienestar”, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias con el fin de documentar y divulgar los criterios en el Plan de bienestar e incentivos y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42E	Decisiones de la alta dirección	80	40	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad “Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales” para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “40D. Decisiones de la alta dirección”, el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” que “Se anexa la Resolución de adopción del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 , donde se puede evidenciar en la página 4 que las actividades de la encuesta se tabularon y se priorizaron aquellas de mayor cobertura e impacto, las cuales se socializaron con la Comisión de Personal y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Acta y resolución del Comité de gestión y desempeño cuando se aprobó el plan”.</p> <p>De acuerdo con la información reportada por el líder del proceso, donde indica que “Se elaboró el plan de bienestar de incentivos, el cual fue publicado y socializado. La evidencia que soporta esta acción es el documento Plan de bienestar”, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias con el fin de documentar e incorporar en cada vigencia las decisiones de la alta dirección en el Plan de bienestar e incentivos y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.
42F	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	80	40	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad “Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales” para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “40F. Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad”, el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” que “Se anexa el archivo de la tabulación de las encuestas recibidas donde en la hoja de cálculo denominada MUESTRA, se encuentra la cantidad de servidores públicos a los cuales fue enviado el instrumento de medición y los que respondieron y el porcentaje de participación que fue del 31,13%. Encuesta y convocatoria”.</p> <p>De acuerdo con la información reportada por el líder del proceso, donde indica que “Se elaboró el plan de bienestar de incentivos, el cual fue publicado y socializado. La evidencia que soporta esta acción es el documento Plan de bienestar”, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias con el fin de elaborar un diagnóstico de necesidades respondido al menos por el 50% de los servidores de la Entidad, como insumo para el Plan de bienestar e incentivos y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42G	Incluyendo los siguientes temas: Deportivos, recreativos y vacacionales	60	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad “Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales” para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “40G. Deportivos, recreativos y vacacionales”, el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” que “Desde la página 7 del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 que se encuentra publicado en el link de transparencia y acceso a la información pública están los componentes: http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf Cronograma plan de bienestar 2019”.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de tres (3) documentos, dos (2) en formato (PDF) y uno en formato (Excel) denominados: “Informe Bienestar”, “Plan Incentivos-Bienestar 2020. vfdoc”, y “Cronograma Plan de acción bienestar”.</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>en los cuales se observa la estrategia institucional para la gestión del desarrollo integral del TH, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la inclusión, ejecución y evaluación de actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el Plan de Bienestar y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42H	Incluyendo los siguientes temas: Artísticos y culturales	60	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad “Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales” para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “40H. Artísticos y culturales”, el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” que “Desde la página 7 del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 que se encuentra publicado en el link de transparencia y acceso a la información pública están los componentes: http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf Cronograma”.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de tres (3) documentos, dos (2) en formato (PDF) y uno en formato (Excel) denominados: “Informe Bienestar”, “Plan Incentivos-Bienestar 2020. vfdoc”; y “Cronograma Plan de acción bienestar”; en los cuales se observa la estrategia institucional para la gestión del desarrollo integral del TH, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la inclusión, ejecución y evaluación de actividades artísticas y culturales en el Plan de Bienestar y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42I	Incluyendo los siguientes temas: Promoción y prevención de la salud	60	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad “Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales” para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “40I. Promoción y prevención de la salud”, el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” que “Desde la página 7 del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 que se encuentra publicado en el link de transparencia y acceso a la información pública están los componentes: http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf Cronograma”.</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>De acuerdo con la información reportada por el líder de la política, donde indica que <i>“Se incluyeron las actividades descritas en el plan de bienestar. Se adjunta plan de bienestar y plan de acción junto con el informe de eficacia del plan”</i>, se valida el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la inclusión, ejecución y evaluación de actividades de promoción y prevención en la salud en el Plan de Bienestar y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42J	<p>Incluyendo los siguientes temas:</p> <p>Educación en artes y artesanías</p>	60	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad <i>“Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales”</i> para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad <i>“40J. Educación en artes y artesanías”</i>, el líder de la política indicó en la columna <i>“Observaciones”</i> que <i>“Desde la página 7 del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 que se encuentra publicado en el link de transparencia y acceso a la información pública están los componentes: http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf Cronograma”</i>.</p> <p>De acuerdo con la información reportada por el líder de la política, donde indica que <i>“Se incluyeron las actividades descritas en el plan de bienestar. Se adjunta plan de bienestar y plan de acción junto con el informe de eficacia del plan”</i>, se valida el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la inclusión, ejecución y evaluación de actividades de educación en artes y artesanías en el Plan de Bienestar y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42K	<p>Incluyendo los siguientes temas:</p> <p>Promoción de programas de vivienda</p>	60	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad <i>“Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales”</i> para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad <i>“40K. Promoción de programas de vivienda”</i>, el líder de la política indicó en la columna <i>“Observaciones”</i> que <i>“Desde la página 7 del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 que se encuentra publicado en el link de transparencia y acceso a la información pública están los componentes: http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf Cronograma”</i>.</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento, denominados: "Promoción de programas de vivienda", en el cual se observa información enviada a través de correo electrónico ofreciendo servicio especializado, con asesoría y acompañamiento para obtener casa propia, lo que permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la inclusión, ejecución y evaluación de actividades de promoción de programas de vivienda en el Plan de Bienestar y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42L	Incluyendo los siguientes temas: Cambio organizacional	60	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales" para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "40L. Cambio organizacional", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "Desde la página 7 del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 que se encuentra publicado en el link de transparencia y acceso a la información pública están los componentes: http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf Cronograma".</p> <p>Así mismo, se observó que el líder de la política se puntuó en el rango de valoración "No se elaboró Plan de bienes e incentivos en la Entidad", que incluyera el cambio organizacional, por lo cual, no se valida el avance de esta durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la inclusión, ejecución y evaluación de actividades de referentes con cambio organizacional en el Plan de Bienestar y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42M	Incluyendo los siguientes temas: Adaptación laboral	60	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales" para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "40M. Adaptación laboral", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "Desde la página 7 del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 que se encuentra publicado en el link de transparencia y acceso a la información pública están los componentes: http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf Cronograma".</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>Así mismo, se observó que el líder de la política se puntuó en el rango de valoración "No se elaboró Plan de bienes e incentivos en la Entidad", que incluyera el cambio organizacional, por lo cual, no se valida el avance de esta durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la inclusión, ejecución y evaluación de actividades de referentes a adaptación laboral en el Plan de Bienestar y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42N	<p>Incluyendo los siguientes temas:</p> <p>Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio</p>	60	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales" para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "40N. Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "Desde la página 7 del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 que se encuentra publicado en el link de transparencia y acceso a la información pública están los componentes: http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf Cronograma".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento, denominados: "pre pensionados para el retiro del servicio", en el cual se observa información enviada a través de correo electrónico actividad de preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, no obstante, no se reporta avance para esta vigencia.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la inclusión, ejecución y evaluación de actividades de preparación a los pre pensionados en el Plan de Bienestar y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42O	Cultura organizacional	60	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales" para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "40O. Cultura organizacional", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "Desde la página 7 del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 que se encuentra publicado en el link de transparencia y acceso a la información pública están los componentes:</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf Cronograma”.</p> <p>Así mismo, se observó que el líder de la política se puntuó en el rango de valoración “No se elaboró Plan de bienes e incentivos en la Entidad”, que incluyera el cambio organizacional, por lo cual, no se valida el avance de esta durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la inclusión, ejecución y evaluación de actividades referentes a cultura organizacional en el Plan de Bienestar y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42P	Programas incentivos de	60	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales", para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “40P. Programas de incentivos”, el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” que “Desde la página 7 del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 que se encuentra publicado en el link de transparencia y acceso a la información pública están los componentes: http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf Cronograma”.</p> <p>Así mismo, se observó que el líder de la política se puntuó en el rango de valoración “No se elaboró Plan de bienes e incentivos en la Entidad”, que incluyera el cambio organizacional, por lo cual, no se valida el avance de esta durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la inclusión, ejecución y evaluación de actividades referentes al programa de incentivos en el Plan de Bienestar e incentivos y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42Q	Trabajo en equipo	60	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales", para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “40Q. Trabajo en equipo”, el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” que “Desde la página 7 del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 que se encuentra publicado en el link de transparencia y acceso a la información</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p><i>pública están los componentes:</i> http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf Cronograma”.</p> <p>Así mismo, se observó que el líder de la política se puntuó en el rango de valoración “No se elaboró Plan de bienes e incentivos en la Entidad”, que incluyera el cambio organizacional, por lo cual, no se valida el avance de esta durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la inclusión, ejecución y evaluación de actividades referentes al trabajo en equipo en el Plan de Bienestar e incentivos y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
42R	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	60	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad “Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales” para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “40R. Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)”, el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” que “Desde la página 7 del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 que se encuentra publicado en el link de transparencia y acceso a la información pública están los componentes: http://portal.minvivienda.local/Documents/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202019.pdf Cronograma”.</p> <p>Así mismo, se observó que el líder de la política se puntuó en el rango de valoración “No se elaboró Plan de bienes e incentivos en la Entidad”, que incluyera el cambio organizacional, por lo cual, no se valida el avance de esta durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la inclusión, ejecución y evaluación de actividades referentes a programas de educación formal en el Plan de Bienestar e incentivos y mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
43	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	60	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad “Intervención prevención y promoción subprograma de entorno laboral saludable y riesgo cardiovascular”, para los meses de abril, julio, octubre y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que, para la actividad de gestión “41. Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.” el líder</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>de la política indicó en la columna "Observaciones" que "http://www.minvivienda.gov.co/Documents/PLAN%20DE%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO%202019.pdf cronograma actividades".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de ocho (8) documentos en formato (PDF) denominados "ACTIVIDADES DE CARDIOVASCULAR MAYO", "Actividades Gimnasio calle 18", "Aplicación encuesta de sintomatología calle 18", "Escuela Terapéutica", "EVIDENCIAS ACTIVIDADES ESTUDIANTES", "PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE MINISTERIO DE VIVIENDA", "Riesgo Cardiovascular Act abril" y "Riesgo Cardiovascular Act mayo", en los que se observa que se establece lineamientos para identificar, evaluar y controlar los factores de riesgos en los funcionarios; de igual manera se evidencia el desarrollo de actividades en las diferentes sedes del MVCT, así como campañas publicitarias enviada por correo electrónico para desarrollar actividades cardiovasculares, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con evaluar el impacto y percepción de los programas implementados para definir acciones, que permita mejorar el resultado del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>
44	Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.	-	40	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Intervención prevención y promoción subprograma de entorno laboral saludable y riesgo cardiovascular", para los meses de abril, julio, octubre y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que, no existe una actividad de gestión asociada, razón por la cual no se estableció un puntaje en dicha vigencia.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de dos (2) documentos en formato (PDF) denominados "Evidencias usos de la Bicicleta" e "Invitación uso bicicleta" en los que se observa invitación a participar en jornada "Un compromiso con el medio ambiente", lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan promover y apropiar al interior de la entidad el uso de la bicicleta a los funcionarios del MVCT.</p>
45	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la	20	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Conmemoración del Día del Servidor Público", para el mes de julio de 2020, la cual se encuentra terminada.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "42. Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
	adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.			<p><i>eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.</i>” el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” el texto “convocatorias, campañas, asistencia”.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (PDF) denominados “<i>Día Servidor Público</i>”, en el cual se observa la invitación efectuada para participar en la jornada “<i>Un compromiso con el medio ambiente</i>”, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias necesarias para fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno, así como la labor del servidor público.</p>
46	Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas	-	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que, no existe una actividad de gestión asociada, razón por la cual no se estableció un puntaje en dicha vigencia.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documentos en formato (PDF) denominados “SALA DE LACTANCIA MATERNA”, en el que se observa espacio asignado para desarrollar la estrategia de lactancia en el MCVT, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Finalmente, se recomienda atender la recomendación dada por la OAP en el Informe de Análisis del Desempeño Institucional de la vigencia 2019, relacionada con implementar nuevos programas como salas amigas de la familia lactante, uso de la bicicleta e incentivos para el personal de servicio al ciudadano, permitiendo el fortalecimiento de la gestión institucional y del índice de esta política en la medición del FURAG.</p>

1.3.6. Categoría Administración del talento humano

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
47	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	80	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “44. <i>Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.</i>” el líder de la política indicó en la columna “Observaciones”, el texto “<i>evidencias Angie y el niño de comunicaciones, convenio, informes de seguimiento y final.</i>”</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>Así mismo, se verificó la remisión de dos (2) documentos en formato (PDF) denominados “RELACIÓN DE CORREOS DE SOICITUD DE PROGRAMA ESTADO JOVEN” y “REPORTE VINCULACIÓN DE PASANTES MINISTERIO DE VIVIENDA MEDIANTE CONVENIO Y ESTADO JOVEN”, en el que se observa correo electrónico informando el estado del programa, de igual manera reporte de vinculación de pasantes del MVCT por convenio y estado joven, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias necesarias para determinar la proporción de pasantes en Estado Joven sobre el total de servidores y el impacto de la implementación del programa en la Entidad..</p>
48	Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad	1	20	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “45. Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad” el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (PDF) denominados “Participación programa Servimos”, en el que se observa divulgación del programa a través correo electrónico enviado a los servidores públicos del MVCT, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan lograr que más de un 5% de servidores usen las alianzas.</p>
49	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	80	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “46. Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad” el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” que “informe teletrabajo, pacto evidencias proporción de teletrabajables por planta ocupada”</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de dos (2) documentos en formato (PDF) denominados “Resolución 0751-19 teletrabajo nueva 2019” y “TELETRABAJADORES ACTIVOS 2020”, en los cuales se observa la resolución por medio de la cual se adopta el teletrabajo como modalidad suplementaria en el Ministerio de Vivienda, de igual manera listado de teletrabajadores activos en marzo 2020, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan evidenciar una proporción de servidores al menos de un 1% del total de los servidores de la Entidad.
50	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	1	20	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “47. Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad” el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (EXCEL) denominados “REP_EPG008_ComprobanteOrdenPago (60)”, en el que se observa orden de pago presupuestal de gastos, sin embargo, esta evidencia no permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan evidenciar el proceso de entrega de la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren, en los plazos estipulados.</p>
51	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	80	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “48. Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.” el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” que “Se anexa el pantallazo del memorando sobre el programa de horarios flexibles vigencia 2019, indicador de funcionarios, resolución, circular”</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de tres (3) documentos en formato (PDF) denominados “0037-20 RESOLUCION HORARIO FLEXIBLE LIGIA”, “HORARIO DURANTE LA PANDEMIA” y “HORARIO LABORAL 2” en el que se observa resolución por la cual se establece la reducción del horario de trabajo a una servidora por recomendación médica y laboral, de igual manera resolución para los funcionarios horarios de trabajo de jornada continua, así como para desarrollar trabajo en casa, lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la medición del impacto de la implementación de los horarios flexibles en la entidad.
52	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	1	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “49. Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.” el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” que “CREAR INDICADORES”</p> <p>Teniendo en cuenta la información reportada por el líder de la política, donde indica que “La Secretaria General desarrolla registros diarios de los actos administrativos que suscribe el Ministerio, pendiente de aportar evidencia”, por lo cual no permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan evidenciar las acciones de mejora tomadas para optimizar el trámite de las situaciones administrativas en la entidad.</p>
53	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	80	90	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “50. Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión” el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” el texto “http://nuestranet.minvivienda.local/Participacion/Comites/Paginas/ComisionPersonal.aspx”</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de cuatro (4) documentos, tres (3) en formato (PDF) y uno (1) en formato (Word) denominados “0758-19 Convocatoria Comité de Personal”, “0960-19 Representantes empleados Comisión de Personal” y “0072-20 Integrantes Comisión de Personal Empleador”, en los que se observa la convocatoria a elección de los representantes ante la comisión de personal del MVCT, así su conformación y la designación de los representantes, lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el cumplimiento reportado durante la vigencia 2020.</p>
54	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	80	40	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “51. Tramitar la</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p><i>nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.</i>” el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” el texto “<i>cronograma de nómina 2019 y captura de trasmisión de pago</i>”</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de tres (3) documentos en formato (PDF) denominados “<i>Circular Calendario de Nómina 2020 Segundo semestre. Finanzas GTH</i>”, en los que se observa el cronograma de novedades de personal, donde se establece el trámite de las gestiones administrativas en los plazos establecidos, lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan evidenciar los registros de todas las variables y sus análisis periódicos para tomar decisiones.</p>

1.3.7. Categoría Clima organizacional y cambio cultural

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
55	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir	1	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programaron las actividades “<i>Realizar el análisis de la medición de clima laboral por parte de Great place to work</i>” y “<i>Socializar el análisis de los resultados de medición clima laboral por parte de Great place to work</i>”, de las cuales, la primera ya se cumplió y la segunda se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “<i>52. Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir.</i>” el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (PDF) denominado “<i>Ministerio de Vivienda - GPTW Informe 2019</i>”, en la que puede observar informe de Great Place to Work en el que registra la valoración actual del ambiente laboral correspondiente a la vigencia anterior, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias con el fin de garantizar no solo la medición, sino también las intervenciones que generen un impacto suficiente para el mejoramiento del clima laboral en la entidad.</p>
55A	El conocimiento de la orientación organizacional	1	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>programaron las actividades “Realizar el análisis de la medición de clima laboral por parte de Great place to work” y “Socializar el análisis de los resultados de medición clima laboral por parte de Great place to work”, de las cuales, la primera ya se cumplió y la segunda se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “52A. El conocimiento de la orientación organizacional” el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (PDF) denominado “Ministerio de Vivienda - GPTW Informe 2019”, en la que puede observar informe de Great Place to Work en el que registra la valoración actual del ambiente laboral, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con actividades de intervención concerniente con el conocimiento de la organización y la toma de acciones de mejora, en caso de ser necesario.</p>
55B	El estilo de dirección	1	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programaron las actividades “Realizar el análisis de la medición de clima laboral por parte de Great place to work” y “Socializar el análisis de los resultados de medición clima laboral por parte de Great place to work”, de las cuales, la primera ya se cumplió y la segunda se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “52B. El estilo de dirección” el líder de la política indicó en la columna “Observaciones” el texto “VALIDAR CON EL JEFE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA GREAT PLACE TO WORK”</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (PDF) denominado “Ministerio de Vivienda - GPTW Informe 2019”, en la que puede observar informe de Great Place to Work en el que registra la valoración actual del ambiente laboral, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con actividades de intervención concerniente con el estilo de dirección y la toma de acciones de mejora, en caso de ser necesario.</p>
55C	La comunicación e integración	1	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programaron las actividades “Realizar el análisis de la medición de clima laboral por parte de Great place to work” y “Socializar el análisis de los resultados de medición clima laboral por parte de Great place to work”, de</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>las cuales, la primera ya se cumplió y la segunda se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "52C. La comunicación" e integración el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" el texto "VALIDAR CON EL JEFE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA GREAT PLACE TO WORK"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (PDF) denominado "Ministerio de Vivienda - GPTW Informe 2019", en la que puede observar informe de Great Place to Work en el que registra la valoración actual del ambiente laboral, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con actividades de intervención concerniente con la comunicación e integración y la toma de acciones de mejora, en caso de ser necesario.</p>
55D	El trabajo en equipo	1	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programaron las actividades "Realizar el análisis de la medición de clima laboral por parte de Great place to work" y "Socializar el análisis de los resultados de medición clima laboral por parte de Great place to work", de las cuales, la primera ya se cumplió y la segunda se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "52D. El trabajo en equipo" e integración el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "VALIDAR CON EL JEFE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA GREAT PLACE TO WORK"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (PDF) denominado "Ministerio de Vivienda - GPTW Informe 2019", en la que puede observar informe de Great Place to Work en el que registra la valoración actual del ambiente laboral, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con actividades de intervención concerniente con el trabajo en equipo y la toma de acciones de mejora, en caso de ser necesario.</p>
55E	La capacidad profesional	1	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programaron las actividades "Realizar el análisis de la medición de clima laboral por parte de Great place to work" y "Socializar el análisis de los resultados de medición clima laboral por parte de Great place to work", de las cuales, la primera ya se cumplió y la segunda se encuentra en proceso.</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "52E. La capacidad profesional" e integración el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "VALIDAR CON EL JEFE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA GREAT PLACE TO WORK"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (PDF) denominado "Ministerio de Vivienda - GPTW Informe 2019", en la que puede observar informe de Great Place to Work en el que registra la valoración actual del ambiente laboral, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con actividades de intervención concerniente con la capacidad profesional y la toma de acciones de mejora, en caso de ser necesario.</p>
55F	El ambiente físico	1	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programaron las actividades "Realizar el análisis de la medición de clima laboral por parte de Great place to work" y "Socializar el análisis de los resultados de medición clima laboral por parte de Great place to work", de las cuales, la primera ya se cumplió y la segunda se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "52F. El ambiente físico" e integración el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" el texto "VALIDAR CON EL JEFE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA GREAT PLACE TO WORK"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (PDF) denominado "Ministerio de Vivienda - GPTW Informe 2019", en la que puede observar informe de Great Place to Work en el que registra la valoración actual del ambiente laboral, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con actividades de intervención concerniente con el ambiente físico y la toma de acciones de mejora, en caso de ser necesario.</p>
56	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en	1	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó para los meses de julio y diciembre de 2020, la actividad "Realizar actividades en el marco de las temáticas de transparencia e integridad", la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "53. Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
	la función pública, generando un cambio cultural			<p>con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural”, sobre la cual el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (PDF) denominado "INFORME DE ACTIVIDADES CÓDIGO DE INTEGRIDAD", en el cual se observa el informe de actividades efectuadas sobre el código de integridad, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con la generación de un cambio cultural asociado con la integridad, los deberes y las responsabilidades.</p>
57	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	1	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad “54. Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras”, para la cual el líder de la política no registró observaciones. De igual manera, teniendo en cuenta la información reportada en el seguimiento de la OAP, no se presentan evidencias que soporten la gestión sobre esta actividad en la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras, y las ideas resultantes se han implementado y han dado resultados efectivos</p>
58	Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual	-	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó para el mes de julio de 2020, la actividad "Intervención prevención y promoción, subprograma de riesgo psicosocial", la cual se encuentra cumplida.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que, no existe una actividad de gestión asociada, razón por la cual no se estableció un puntaje en dicha vigencia.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de tres (3) documentos en formato (PDF) denominados "0762-19 convocatoria comité de convivencia laboral", "0959-19 Representantes empleados Comité Convivencia Laboral", "0089-20 Representantes Convivencia Laboral" y "FIRMADA COMITE DE CONVIVENCIA RESOLUCION 0403_2020", en los que se evidencia la conformación del comité de convivencia y su función relacionada; no</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				<p>obstante, conforme a los criterios de valoración, no es posible evidenciar la implementación de acciones para la prevención de situaciones de abuso laboral o sexual al interior de la entidad, por lo cual, se hace necesario que el líder de la política aporte dichas evidencias para futuras mediciones.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con la formulación e implementación de acciones de prevención y de un protocolo que incluya rutas de atención para el manejo de conflictos asociados al acoso laboral y sexual.</p>
59	Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.	1	20	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "55. Implementar las disposiciones sobre discapacidad establecidas en el Decreto 1083 de 2015 (Decreto 2011 de 2017)", frente a la cual el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado "Formato publicación de solicitudes 2020- enviada SENA" en el cual se observa el registro de la solicitud para la vinculación de personas con discapacidad, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con el establecimiento de un diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo, incorporando las recomendaciones generadas y la medición de su impacto.</p>

1.3.8. Categoría Seguridad y salud en el trabajo

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
60	Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST	-	100	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó las actividades "Formular y ejecutar Plan de trabajo anual en Seguridad y salud en el trabajo" y "Actualización mensual de la normatividad inherente al SGSST, las cuales según la herramienta de seguimiento se encuentran en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que, no existe una actividad de gestión asociada, razón por la cual no se estableció un puntaje en dicha vigencia.</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN		PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
		2019	2020	
				Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (PDF) denominados "PLAN DE TRABAJO DE SGSST", el cual corresponde a las actividades programadas en relación a la implementación del sistema con el fin de dar cumplimiento a los objetivos establecidos en la misma, permitiendo a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.
61	Cuenta con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad.	-	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó las actividades "Formular y ejecutar Plan de trabajo anual en Seguridad y salud en el trabajo" y "Actualización mensual de la normatividad inherente al SGSST", las cuales según la herramienta de seguimiento se encuentran en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que, no existe una actividad de gestión asociada, razón por la cual no se estableció un puntaje en dicha vigencia.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (PDF) denominados "PLAN DE TRABAJO DE SGSST", las actividades tendientes a la implementación del sistema con el fin de dar cumplimiento a los objetivos establecidos en la misma, permitiendo a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con el análisis de resultados y evaluación del impacto de la intervención dentro de los programas de promoción y prevención.</p>
62	Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional	-	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó las actividades "Formular y ejecutar Plan de trabajo anual en Seguridad y salud en el trabajo" y "Actualización mensual de la normatividad inherente al SGSST", las cuales según la herramienta de seguimiento se encuentran en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que, no existe una actividad de gestión asociada, razón por la cual no se estableció un puntaje en dicha vigencia.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (PDF) denominados "PLAN DE TRABAJO DE SGSST", las actividades tendientes a la implementación del sistema con el fin de dar cumplimiento a los objetivos establecidos en la misma, esta evidencia permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con la identificación de un mecanismo que permita el cumplimiento al plan de SST referente a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial.</p>

1.3.9. Categoría Valores.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
63 Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	1	80	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Realizar actividades en el marco de las temáticas de transparencia e integridad", la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue establecido para la vigencia 2019, se definió la actividad "56. Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones", frente a la cual el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (PDF) denominado "INFORME DE ACTIVIDADES CÓDIGO DE INTEGRIDAD", en la que puede observar el informe de actividades implementadas frente al código de integridad, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con la generación de espacios participativos para la identificación de los valores, divulgando e interiorizando en los servidores los mismos, para garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.</p>

1.3.10. Categoría Contratistas.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
64 Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	1	20	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "57. Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" el texto "sigep planta y contratistas y estadística"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento en formato (Excel) denominado "BASE DE PLANTA DE PERSONAL CORTE AGOSTO DE 2020" y "CONTRATISTAS PERSONA NATURAL AÑO 2020" en el cual se observa el registro de los contratistas del MVCT, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
			la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan disminuir a menos del 10% el porcentaje de contratistas frente a los funcionarios de planta.

1.3.11. Categoría Negociación colectiva.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
65 Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	80	100	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "58. <i>Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.</i>", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" el texto "acuerdo sindical"</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de cinco (5) documentos en formato (PDF) denominado "0309-19 <i>Horario de Trabajo</i>", "0404-19 <i>Modifica Horario de Trabajo</i>", "ACT 1 SEGUIMIENTO ACUERDO SINDCIAL", "ACUERDO FINAL FIARMADO 2019" y "CIRCULAR SUMINISTRO DE TRANSPORTE DE PERSONAL QUE LABORE DESPUES DE LAS 900 PM POR SOLICITUD DEL JEFE", en los cuales se observa el seguimiento a los acuerdos sindicales suscrito entre SINTRAVIVIENDA y el MVCT, así como el acuerdo final formado, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p>

1.3.12. Categoría Gerencia Pública

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
66 Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	60	100	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "59. <i>Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.</i>", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "pruebas presentadas función pública".</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de cinco (5) documentos en formato (PDF) denominados "Verifica requisitos y eval competencias", en los cuales se observan lineamientos determinados al interior de la entidad para evaluar, identificar competencias y/o requisitos del personal, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
67 Promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	1	100	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad <i>“Mejorar las competencias del equipo de trabajo que lidere el proceso de planeación e implementación de los ejercicios de rendición de cuentas (Componente de Rendición de cuentas PAAC)”</i>, la cual se encuentra cumplida.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión <i>“60. Promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.”</i>, el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>De igual manera, considerando la información reportada por el líder del proceso, donde indica que <i>“Se desarrolla rendición de cuentas por los distintos medios masivos del Ministerio. También se tiene el correo: RendiciondeCuentas@minvivienda.gov.co. http://portal.minvivienda.local/sobre-el-ministerio/planeacion-gestion-y-control/rendicion-de-cuentas”,</i> enlace en el cual se evidencian los procesos de rendición de cuentas efectuados por los gerentes de la entidad, validando el cumplimiento reportado durante la vigencia 2020.</p>
68 Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	1	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión <i>“61. Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.”</i>, el líder de la política indicó en la columna <i>“Observaciones”</i> que <i>“NO TENGO CONOCIMIENTO”</i></p> <p>De igual manera, se observó que el líder de la política no efectuó monitoreo en el ejercicio de aplicación del autodiagnóstico para la vigencia 2020, ni aportó evidencias, razón por la cual no es posible determinar la situación real de la actividad en la entidad.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con el establecimiento de mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerente, evaluando su eficacia.</p>
69 Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	1	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión <i>“62. Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos</i></p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI	
	2019	2020		
			<p><i>gerenciales (o directivos)</i>", el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>De igual manera, se observó que el líder de la política no efectuó monitoreo en el ejercicio de aplicación del autodiagnóstico para la vigencia 2020, ni aportó evidencias, razón por la cual no es posible determinar la situación real de la actividad en la entidad.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con el establecimiento de mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos, evaluando su eficacia.</p>	
70	Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.	1	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "63. <i>Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.</i>", el líder de la política indicó en la columna "Observaciones" que "a la fecha no se ha presentado casos de evaluación sobre 75%"</p> <p>De igual manera, se observó que el líder de la política no efectuó monitoreo en el ejercicio de aplicación del autodiagnóstico para la vigencia 2020, ni aportó evidencias, razón por la cual no es posible determinar la situación real de la actividad en la entidad.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con el establecimiento de estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos, evaluando su eficacia.</p>
71	Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	1	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "64. <i>Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos)</i>", el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>De igual manera, se observó que el líder de la política no efectuó monitoreo en el ejercicio de aplicación del autodiagnóstico para la vigencia 2020, ni aportó evidencias, razón por la cual no es posible determinar la situación real de la actividad en la entidad.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
			la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que permitan garantizar que al menos un 3% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión.

1.4. COMPONENTE RETIRO

1.4.1. Categoría Gestión de la información.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
72 Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	1	40	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "65. Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro", el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de cuatro (4) documentos en formato (PDF) denominados "0095-20 renuncia Emiro Humanez", "0265_2020 Renuncia Anamaria Camacho", "0298_2020 Renuncia Leonidas" y "FIRMADA RENUNCIA OVALLE RESOLUCION 0404_2020", en los cuales se observan los actos administrativos de retiro de servidores, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados el establecimiento de mecanismos para recolectar estadísticas de retiro y su correspondiente análisis.</p>

1.4.2. Categoría Administración del Talento Humano.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
73 Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	1	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "66. Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.", el líder de la política no registró observaciones. De igual manera, se observó que el líder de la política indicó que "No se realizan entrevistas de retiro", razón por la cual no aportó evidencias.</p>



ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
			Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con el establecimiento de metodologías para realizar estadísticas de retiro y el registro del análisis de causas como insumo para la provisión del talento humano.
74 Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.	1	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "67. <i>Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano</i>", el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>De igual manera, se observó que el líder de la política indicó que "La comisión de personal solicitó verbalmente en una sesión desarrollar programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan por Pensión. Talento Humano realizara la actividad en la actividad de rendición de cuenta de final de año 2020", razón por la cual no aportó evidencias.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con el establecimiento de metodologías para realizar informes de retiro y su análisis generando insumos aplicados al plan de previsión.</p>

1.4.3. Categoría Desvinculación asistida.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
75 Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	1	1	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, no se programó una actividad de cumplimiento en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "68. <i>Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan</i>", el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>De igual manera, se observó que el líder de la política indicó que "La comisión de personal solicitó verbalmente en una sesión desarrollar programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan por Pensión. Talento Humano realizara la actividad en la actividad de rendición de cuenta de final de año 2020", razón por la cual no aportó evidencias.</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
			Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionados con la implementación de actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan, evaluando su impacto.
76 Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	1	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Formular y ejecutar Plan de incentivos Institucionales" para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "69. Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida", el líder de la política no registró observaciones.</p> <p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento tipo (PDF), denominado "pre pensionados para el retiro del servicio", en el cual se observa información enviada a través de correo electrónico, referente a la implementación de la actividad de preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, lo cual permite validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias que garanticen la implementación de programas de desvinculación asistida a la totalidad de personas evaluando su impacto.</p>

1.4.4. Categoría Gestión del conocimiento.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
77 Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	1	60	<p>Considerando al análisis realizado por parte de la primera y la segunda línea de defensa, con corte al 31 de agosto de 2020, se verificó la programación de las actividades priorizadas en el Plan de Acción Institucional, reportadas por la segunda línea de defensa, donde se observó que, frente a la presente actividad de gestión y su correspondiente criterio de calificación, se programó la actividad "Formular y ejecutar Plan Institucional de capacitación" para los meses de marzo, septiembre y diciembre de 2020, la cual conforme a la herramienta de seguimiento se encuentra en proceso.</p> <p>De otra parte, en el autodiagnóstico de la presente política, que fue aplicado en la vigencia 2019, se observó que para la actividad de gestión "70. Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados", el líder de la política no registró observaciones.</p>

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE		EVALUACIÓN OCI
	2019	2020	
			<p>Así mismo, se verificó la remisión de un (1) documento tipo (Word), denominado "<i>GTH-F-81 Informe de Empalme o Entrega del Cargo 1.0 nuevo</i>", en el cual se evidencia el registro de actividades realizadas, pendiente y demás, como mecanismo para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvincula, lo cual permite a la tercera línea de defensa validar el avance reportado durante la vigencia 2020.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias para gestionar el conocimiento de la totalidad de las personas que se retiran, evaluando el impacto de la implementación de estos mecanismos.</p>

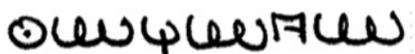
RECOMENDACIONES

- Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de incluir dentro la planeación institucional para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el análisis de los resultados del FURAG, las acciones complementarias relacionadas con el establecimiento de estrategias que faciliten la gestión de conflictos por parte de los gerentes públicos, el acceso a los procesos de selección de gerentes, su desempeño y representatividad.
- Continuar con el fortalecimiento del autocontrol referente al monitoreo y ejecución de las diferentes actividades planteadas, en cumplimiento de los criterios establecidos para la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, específicamente de aquellas relacionadas con la gestión del conocimiento, asistencia y reconocimiento asociados a la desvinculación de la totalidad de personas, ya sea por pensión, reestructuración o finalización del nombramiento provisional.
- Así mismo, se recomienda al líder de la política evaluar la posibilidad de establecer acciones para incluir en la elaboración del plan de bienestar e incentivos elementos tales como el cambio organizacional, la adaptación laboral, la cultura organizacional, el trabajo en equipo y la educación formal. De igual manera, gestionar la entrega de la dotación a todos los servidores que lo requieren, en los plazos estipulados.

CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE AUDITORIA Y LIMITACIONES

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

FIRMAS:



OLGA YANETH ARAGÓN SÁNCHEZ
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO



JOSE JUAN MORENO ESCALONA
AUDITOR OCI