



EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO
URBANO DE BOGOTÁ D.C.

COMUNICACIÓN INTERNA



Fecha: 2021-09-15 16:46:06
Radicado: I2021002455

Remitente: VILLALBA MAHECHA JANETH JANETH
Anexos: 0

Para:

Juan Guillermo Jiménez Gómez - Gerente General
Carlos Alberto Acosta Narvárez - Subgerente de Desarrollo de Proyectos
María Constanza Eraso Concha - Subgerente Planeación y Admon. de Proyectos
María Cecilia Gaitán Roza - Subgerente de Gestión Corporativa
Luis Eduardo Laverde Mazabel - Subgerente de Gestión Inmobiliaria
Giovanna Vittoria Spera Velásquez - Subgerente de Gestión Urbana
David Díaz Guerrero - Subgerente Jurídico
Mauricio Pombo Santos - Director Comercial
Margarita Isabel Córdoba García - Jefe Oficina de Gestión Social
Diego Fernando Suarez Manzur - Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

De:

Janeth Villalba Mahecha
Jefe Oficina de Control Interno

Asunto:

Reporte Indicadores de Gestión - Segundo Trimestre vigencia 2021.

El presente informe, se elabora en función del análisis de la evaluación de la gestión de los diferentes procesos de la empresa, el cual nos permite determinar la gestión en relación con el logro de los objetivos y metas propuestas.

El seguimiento a la gestión se realiza a través de la revisión y monitoreo de los indicadores del período citado, diligenciados con base en las actividades adelantadas por los diferentes procesos, permitiendo determinar los avances y/o cumplimiento de los mismos, con las siguientes observaciones y recomendaciones:

Observaciones

1. A la fecha del reporte la Empresa cuenta con 54 indicadores vigentes, lo cual está conforme a lo publicado en la Erunet y con lo reportado.
2. A la fecha de la revisión (27 de agosto de 2021) la información reportada del segundo trimestre y el seguimiento de los indicadores se encontraban publicados en la Erunet.
3. Se evidencia que, de los 54 indicadores:
 - 32 son *Satisfactorios* que equivalen al 59.2%
 - 15 son *Buenos* que equivalen al 27.8%
 - 1 es *Regular* que equivale al 1.8%
 - 1 es *Inaceptable* que equivale al 1.8%
 - 5 se *medirán a partir del 3 trimestre de 2021* que equivalen al 9.3%.



4. Los cinco (5) indicadores que se reportaran a partir del tercer trimestre, corresponden a tres (3) indicadores del proceso de Evaluación Financiera de Proyectos y dos (2) del proceso de Evaluación.

Recomendaciones específicas.

- Es importante prestar atención a los indicadores calificados como inaceptable y regular los cuales son:
 - Uno (1) del proceso de Gestión del Talento Humano denominado “*Cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH (actividades de bienestar, capacitación y SST)*” el cual quedo calificado con 42.9 y de acuerdo a la siguiente tabla de rangos del indicador es *Inaceptable*:

Rangos de gestión		
Escala		Calificación
<	49,00	Inaceptable
50,00	65,00	Regular
65,00	89,00	Bueno
>	90,00	Satisfactorio

- Uno (1) del proceso de Ejecución de Proyectos denominado “*Liquidación contratos de obra*” el cual quedo calificado con 83.8 y de acuerdo a la siguiente tabla de rangos del indicador es *Regular*:

Rangos de gestión		
Escala		Calificación
\leq	75,00	Inaceptable
75,00	85,00	Regular
85,00	94,99	Bueno
\geq	95,00	Satisfactorio

2. Efectuada la revisión del reporte del indicador calificado como inaceptable del proceso de Gestión del Talento Humano se evidencia que en la columna denominada “*Requiere adelantar acciones correctivas*” el proceso indico que *NO*, lo cual va en contravía de lo estipulado en el formato de Hoja de Vida del Indicador, el cual *indica* “*Seleccione "Si"* sí el resultado del indicador quedó en el rango de “Inaceptable” y requiera adelantar acciones correctivas”, por lo que el proceso debería formular acciones correctivas frente a este incumplimiento.
3. Es importante se revisen las escalas establecidas por los procesos para los rangos de calificación de los indicadores ya que se evidencia en la mayoría de estos, que la escala termina e inicia con el mismo valor, lo cual se presta para interpretaciones y no permite la exactitud de la clasificación de la escala de acuerdo a la calificación obtenida por los procesos ya que si se da el caso específico de obtener un valor que se encuentre en los límites no es claro cuál sería ubicación y por ende su calificación.

Estado actual

Rangos de gestión		
Escala		Calificación
≤	75,00	Inaceptable
75,00	85,00	Regular
85,00	94,99	Bueno
≥	95,00	Satisfactorio

Es recomendable realizarlo de la siguiente manera:

Rangos de gestión		
Escala		Calificación
≤	75,00	Inaceptable
75,01	85,00	Regular
85,01	94,99	Bueno
≥	95,00	Satisfactorio

Con el fin de garantizar el mejoramiento continuo al interior de la Empresa, los líderes de los procesos deben realizar un análisis de los resultados del presente informe junto a los grupos de trabajo, e implementar las acciones preventivas y de mejora a que haya lugar realizando las modificaciones que se requieran.

Una vez enviada el correo respectivo por parte de la Oficina de Control Interno, el 2 de septiembre de 2021, con la información antes mencionada, se recibieron las siguientes comunicaciones:

- Subgerencia de Gestión Corporativa - Correo electrónico de septiembre 6 de 2021, responde lo siguiente:

“Respecto al proceso de Gestión del Talento Humano denominado “Cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH (actividades de bienestar, capacitación y SST)” se debe tener en cuenta que:

*1. A raíz del cambio de la Subgerencia Corporativa, el proceso de Talento Humano se transformó completamente debido a que el 100% de los contratistas asociados al proceso, **terminaron su contrato de manera anticipada durante el primer semestre.** Así que, se requirió adelantar todos los trámites de identificación y selección, así como aquellos de orden precontractual para reconfigurar por completo el equipo: Líder de Talento Humano, Profesional de Seguridad y Salud en el trabajo y Profesional de Bienestar, los cuales terminamos de contratar en junio 24, con Nayibe González, fecha a partir de la cual se inició a las actividades programadas en el Plan Estratégico de Talento Humano, sobre el cual se miden los indicadores del proceso.*

2. Para el mismo periodo de tiempo en mención, no se contaba con el contrato del operador e implementador del PETH, así que, al igual que en el numeral anterior sin el personal aun contratado completamente se adelantaron las gestiones necesarias para la firma del contrato No.179 de 2021 con Compensar, que tuvo que ser reformulado y actualizado para cumplir con lo planeado en la vigencia 2021, obedeciendo así a las recomendaciones de la Oficina de Control Interno en materia de estructuración de los procesos para que no se ejecuten planes de vigencias anteriores durante el presente año.

Si bien no se dejaron de realizar actividades del Plan Estratégico de Talento Humano, a partir del segundo semestre se está dando cumplimiento a todas las actividades programadas en dicho plan, tal es el caso que, a la fecha, de las 84 actividades solo restan a septiembre por realizar 23 actividades para darle cumplimiento al mismo.

4. No es necesario implementar acciones preventivas ni de mejora, toda vez que las actividades ya se han proyectado para su terminación y cumplimiento satisfactorio al 31 de diciembre de 2021 como se encuentra planeado en el cronograma, por lo anterior, se reitera que no se harán ajustes en la hoja de vida del indicador, lo que se pedirá es la revisión del cronograma según la nueva programación y se seguirá haciendo el reporte de acciones y actividades según corresponda.

5. El PETH 2021 no guarda relación con los resultados de la planeación estratégica, por cuanto el mismo se formuló en noviembre de 2020. No se pueden y no se deben confundir las acciones de la implementación de la estrategia con la ejecución del PETH. Lo que se ha venido desarrollando es una interacción armónica desde el equipo de la Subgerencia para facilitar la implementación de la estrategia del Pilar de Talento Humano, a través de las actividades coincidentes con PETH.

6. Dentro del Pilar de Talento Humano, como resultado de la Planeación Estratégica, se formuló el objetivo “Desarrollar una Cultura Organizacional alineada con la Estrategia”, producto de la encuesta que se realizó, por lo tanto, para su implementación se contempló la contratación de un profesional experto en “Cultura Organizacional”, ya que para los demás objetivos se cuenta con el recurso humano”.

- Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos informa - Correo electrónico de septiembre 7 de 2021, responde lo siguiente:

“El desempeño del indicador del proceso de Gestión del Talento Humano denominado “Cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH (actividades de bienestar, capacitación y SST), fue inaceptable (deficiente) para el segundo trimestre del 2021, por lo que de acuerdo con la tabla de tendencias del indicador del procedimiento “Diseño, actualización y seguimiento de indicadores”, procede la generación de acciones preventivas, las cuales serán incluidas dentro de la hoja de vida del indicador en el campo descripción del análisis; desde la Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos se remitió correo electrónico al líder operativo del proceso de Gestión del Talento Humano el día 10 de agosto, en el cual se solicita incluir en la descripción del análisis de indicador las acciones preventiva a implementar, a la fecha está pendiente la entrega de la información”.

“En cuanto al desempeño del indicador del proceso Ejecución de Proyectos denominado “Liquidación contratos de obra”, de acuerdo con los lineamientos de la política de operación del procedimiento “Diseño, actualización y seguimiento de indicadores”, en donde se establece en la tabla de tendencias en comportamiento de indicadores, no existe una tendencia en la cual se indique que cuando el desempeño de un indicador de periodicidad trimestral este en un periodo en zona regular deba formular acciones preventivas o correctivas; por lo antes mencionado esta observación no procede”.

“Para el indicador “Cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH (actividades de bienestar, capacitación y SST)”, no aplica la formulación de acciones correctivas de acuerdo con el desempeño del indicador a la fecha, las acciones a formular son acciones preventivas ya que se está haciendo referencia a un potencial incumplimiento (no cumplimiento de la meta establecida para la vigencia), por lo que de acuerdo con los lineamientos establecidos en el procedimiento de “Diseño, actualización y seguimiento de indicadores”, es necesario que se relacione en el campo descripción del análisis de la hoja de vida del indicador, las acciones preventivas que se implementaran para alcanzar la meta al final de la vigencia, por lo antes mencionado no debe seleccionarse la opción de acción correctiva en el formato de hoja de vida del indicador, las acciones correctivas solo aplicaran al final de la vigencia , cuando no se alcance la meta establecida”.

“Es viable asumir la recomendación de la Oficina de Control interno para los indicadores que aplique de acuerdo con los rangos de gestión establecidos por cada

proceso ya que los rangos no son los mismos para cada indicador, varían de acuerdo con la meta, así mismo existen indicadores en ejecución que se alinean con la estructura propuesta, el ajuste sería masivo y estaría disponible para el siguiente monitoreo”.

Conclusiones:

- Se efectúa seguimiento y reporte de los indicadores de gestión de los diferentes procesos de la Empresa.
- La Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos alertó al proceso cuyo indicador reporta estado de Inaceptable en el corte de Junio de 2021.
- Las diferentes recomendaciones que se realizan por parte de la Oficina de Control Interno se realizan en aras de la política de prevención de la materialización del riesgo y del proceso de mejoramiento continuo de forma dinámica. No obstante son los líderes de los procesos quienes deciden el tratamiento o la aceptación del riesgo.
- Independientemente de las tendencias de tratamiento frente a los resultados de los indicadores, los indicadores de resultado Regular deben ser objeto de atención y tratamiento.

Recomendación General:

Una vez reportados los resultados de los indicadores de gestión de los procesos de la Empresa, de corte Septiembre 30 de 2021, efectuar análisis y reporte de aquellos que requieren acciones de mejora, dado que es el último reporte que se obtendrá antes de la finalización de la vigencia y así prevenir cualquier riesgo de incumplimiento de las metas programadas para la anualidad y su posible impacto en reprogramación de metas de la vigencia 2022.

Cordialmente,

Janeth Villalba Mahecha.
Jefe Oficina de Control Interno

	Nombre	Cargo	Dependencia	Firma
Elaboró:	Lily Johana Moreno González	Contratista	Oficina Control Interno	
Revisó:	Edgar Efrén Mogollón Montañez	Contratista	Oficina de Control Interno	
Aprobó:	N/A			

Los(as) arriba firmantes, declaramos que hemos revisado el presente documento y lo presentamos para su respectiva firma.