EVALUACION DE LAS ACTIVIDADES A PARTIR DE LAS SIETE DIMENSIONES DEL MIPG (ENE - FEB 2018)

DIMENSIÓN / ASPECTO	DIMENSIÓN TALENTO HUMANO	DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN	DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO	DIMENSIÓN EVAUACIÓN DE RESULTADOS	DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	DIMENSIÓN CONTROL INTERNO
RESPONSABLES ASIGNADOS	Subdirección Administrativa y Financiera Jefe Unidad de Apoyo Talento Humano II	Dirección General Jefe Oficina Asesora de Planeación	Líderes de todos los procesos	Líderes de todos los procesos	Dirección General Subdirección Administrativa y Financiera Jefe Oficina de Comunicaciones	Líderes de todos los procesos	Dirección Estratégica Líderes de Procesos Jefe Oficina Asesora de Evaluación Interna Trabajadores del Instituto
AUTODIAGNOSTICO	80%	92%	78%	99%	87%	N/A	99%
ANALISIS DE LAS BRECHAS FRENTE A LOS LINEAMIENTOS DE LAS POLÍTICAS	En relación con las políticas de Talento Humano definidas en el manual operativo de MIPG, la Oficina de Control Interno considera que la información básica de la gestión estratégica de Talento Humano se están cumpliendo, no obstante, en el Primer Comité Comité Institucional y de Desempeño se tratarán los siguientes temas, a fin de fortalecer esta dimensión: 1- Elaborar procedimiento de evaluación de periodo de prueba para personal que ingrese nuevo al Instituto. 2- Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada para el análisis. 3- Aplicar evaluación de desempeño al personal del Instituto y documentar su procedimiento. 4- Aplicar encuestas de medición de clima laboral a los contratistas. Realizar entrevistas de retiro de trabajadores y contratistas. 5- Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan,	En relación con la dimesión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, en el primer Comité Institucional y de Desempeño se trataran los siguientes temas, a fin de fortalecer esta dimensión: 1.- Cadenas de valor - Identificar los grupos de ciudadanos a los cuales debe dirigir sus servicios (grupos de valor) y para qué lo debe hacer, es decir, cuáles son los derechos que se deben garantizar, qué necesidades se deben satisfacer, qué problemas se deben solucionar. 2,- Revisar aspectos internos y externos a la entidad, algunos generales como su entorno político, económico y fiscal, y otros más particulares, como la percepción que tienen sus grupos de valor frente a la cantidad y calidad de los bienes y servicios ofrecidos, sus resultados e impactos, se recomienda la aplicación del DOFA por proceso. 3.- Identificar, evaluar y controlar riesgos de seguridad digital 4.- Construir un marco estratégico, por parte del equipo directivo, que permita trazar la hoja de ruta para la ejecución de las acciones a cargo de toda la entidad, y encaminarla al logro de los objetivos, metas, programas y proyectos institucionales	En relación con la dimesión de Valores para el Resultado, el primer Comité Institucional y de Desempeño se trataran los siguientes temas, a fin de fortalecer esta dimensión: 1.- Formulación del Plan Estratégico de Tecnologías de Información (PETI) 2.- Realizar seguimiento al uso de datos abiertos publicados 3.-Contar con un sistema de información para el registro ordenado y la gestión de Peticiones, Quejas, Reclamos y Denuncias (PQRD) que centraliza todas las PQRD que ingresan por los diversos medios o canales 4.- Seguridad y Privacidad de la Información se requiere Elaborar un cronograma de actividades, con base en el manual de gobierno. 5.- Discutir y aprobar las actividades documentadas aun no han sido aprobadas 6.- Publicar en la intranet y sensibilizar al personal en el manual de prevención del daño antijurídico. 7.- Medir y evaluar la tasa de éxito procesal 8.- En ejercicio contractual, el porcentaje de utilización de la tienda virtual del estado colombiano se calificó en el 10% porque la mayor parte de servicios son adquiridos por prestación de servicios, sin embargo se recomienda revisar su aplicabilidad 9.- Incluir la política de transparencia en el PEI. 10.- Documentar el procedimiento para la gestión y tratamiento de las PQRSDF 11.- Contar con un sistema de información para el registro de las PQRSDF 12.-Elaborar carta de trato digno 13.- Publicar en el portal web calendario con actividades de la Entidad 14.- Elaborar un reglamento interno para la gestión de PQRSDF, lineamientos para la atención y gestión de peticiones verbales en lenguas nativas o distintas al español en Colombia de acuerdo con el decreto 1166 de 2016. 15.- Verificar la autorización de datos personales a los ciudadanos, su manejo y disposición 16.- Identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la entidad para promover la participación en la implementación de los ejercicios de	En relación con la dimesión Evaluación de Resultados, en el primer Comité Institucional y de Desempeño se trataran los siguientes temas, a fin de fortalecer esta dimensión: 1.- Identificar si las necesidades o problemas de la ciudadanía (grupos de valor) estuvieron adecuadamente diagnosticados	En relación con la dimesión de Información y Comunicación, en el primer Comité Institucional y de Desempeño se trataran los siguientes temas, a fin de fortalecer esta dimensión: 1.- Estratégico: No se encuentra publicada la política de gestión documental 2.-Documental: Se requiere actualizar en portal web el inventario, pendiente la respuesta del AGN 3.- Tecnológico: Se encuentra en proceso el sistema de gestión de documentación electrónica y los controles de accesibilidad. 4.-Cultural: Se requiere reforzar el personal del instituto en este sistema de gestión documental 5. -Transparencia activa: Capacitar al personal en criterios de acceso e información publica y de la existencia de la secretaria de transparencia. 7. -Verificar que se cumplan con todos los requisitos de información 8.- Configurar la pagina web para la atención de personal con discapacidad. 9.- Actualizar la caracterización de ciudadanos. 10.- Publicar el calendario de actividades del Instituto en portal web 11.- Incluir en las inducciones temas de transparencia. 12.-Transparencia y acceso a la información: actualizar el directorio del instituto con los datos de todos los funcionarios y contratistas. 13.- Acceso a la información: Documentar indicadores de gestión de seguimiento (cantidades, tiempos) 14.- Llevar un control de Asignación numérica a las PQRSDF	sin autodiagnóstico	En relación con la dimensión de control interno, si bien es cierto, nuestro sistema control interno se encuentra en un grado de madurez alta, esta oficina considera que debe emprender un plan de gestión tendiente a fortalecer algunos aspectos tales como: 1.- Asegurar que las evaluaciones de riesgo y control incluyan riesgos de fraude 2.- Generar una política que permita que los supervisores e interventores delos contratos deban realizar seguimiento a los riegos e informar alertas respectivas 3.- Definir controles ne materia de tecnología de la información y comunicación TIC 4.- Establecer procedimientos para monitorear y evaluar el desarrollo de exposiciones al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente
CRONOGRAMA PARA LA IMPREMENTACION O PROCESO DE TRANSICION	Creación del Comié Instiitucional de Gestión y Desempeño del Instituto según Resolución 02 de 15 de febrero de 2018 Primer sesión de Comité 20 de marzo de 2018 Actividades inmersas en el Plan de Acción Institucional publicado en la página web Plan de trabajo del sistema de gestión	Creación del Comié Instiitucional de Gestión y Desempeño del Instituto según Resolución 02 de 15 de febrero de 2018 Primer sesión de Comité 20 de marzo de 2018 Actividades inmersas en el Plan de Acción Institucional publicado en la página web Plan de trabajo del sistema de gestión	Creación del Comié Instiitucional de Gestión y Desempeño del Instituto según Resolución 02 de 15 de febrero de 2018 Primer sesión de Comité 20 de marzo de 2018 Actividades inmersas en el Plan de Acción Institucional publicado en la página web Plan de trabajo del sistema de gestión	Creación del Comié Instiitucional de Gestión y Desempeño del Instituto según Resolución 02 de 15 de febrero de 2018 Primer sesión de Comité 20 de marzo de 2018 Actividades inmersas en el Plan de Acción Institucional publicado en la página web Plan de trabajo del sistema de gestión	Creación del Comié Instiitucional de Gestión y Desempeño del Instituto según Resolución 02 de 15 de febrero de 2018 Primer sesión de Comité 20 de marzo de 2018 Actividades inmersas en el Plan de Acción Institucional publicado en la página web Plan de trabajo del sistema de gestión	Creación del Comié Instiitucional de Gestión y Desempeño del Instituto según Resolución 02 de 15 de febrero de 2018 Primer sesión de Comité 20 de marzo de 2018 Actividades inmersas en el Plan de Acción Institucional publicado en la página web Plan de trabajo del sistema de gestión	Creación del Comié Instiitucional de Gestión y Desempeño del Instituto según Resolución 02 de 15 de febrero de 2018 Primer sesión de Comité 20 de marzo de 2018 Actividades inmersas en el Plan de Acción Institucional publicado en la página web Plan de trabajo del sistema de gestión
PLANES DE MEJORA PARA LA IMPREMENTACION O PROCESO DE TRANSICION	Los planes de mejora para la implmementación o proceso de transición seran el resultado del primer comité a realizarse el 20 de marzo de 2018	Los planes de mejora para la implmementación o proceso de transición seran el resultado del primer comité a realizarse el 20 de marzo de 2018	Los planes de mejora para la implmementación o proceso de transición seran el resultado del primer comité a realizarse el 20 de marzo de 2018	Los planes de mejora para la implmementación o proceso de transición seran el resultado del primer comité a realizarse el 20 de marzo de 2018	Los planes de mejora para la implmementación o proceso de transición seran el resultado del primer comité a realizarse el 20 de marzo de 2018	Los planes de mejora para la implmementación o proceso de transición seran el resultado del primer comité a realizarse el 20 de marzo de 2018	Los planes de mejora para la implmementación o proceso de transición seran el resultado del primer comité a realizarse el 20 de marzo de 2018
AVANCES ACORDE AL CRONOGRAMA Y PLANES DE MEJORA	Creación del Comité Autodiagnóstico	Creación del Comité Autodiagnóstico	Creación del Comité Autodiagnóstico	Creación del Comité Autodiagnóstico	Creación del Comité Autodiagnóstico	Creación del Comité Autodiagnóstico	Creación del Comité Autodiagnóstico
OTROS ASPECTOS	La oficina de Evaluación Interna recomienda que en la fase de transición para esta dimensión se revise y actualicen las políticas internas de Gestión de Talento Humano concordantes con la Política Pública y se generen los intrumentos que la Dimensión de Talento Humano requiere tales como, modelos de evaluación, entre otros.	Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Evaluación Interna contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad	Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Evaluación Interna contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad	Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Evaluación Interna contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad	Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Evaluación Interna contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad	Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Evaluación Interna contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad	Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Evaluación Interna contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad