

DIMENSIONES

INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO (LEY 1474 DEL 2011)
INSTITUTO DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL INFOTEP-SAN JUAN DEL CESAR LA GUAJIRA

DIMENSION	(1) DIMENSION TALENTO HUMANO	(2) DIMENSION DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	(3) DIMENSION GESTION CON VALORES PARA RESULTADO	(4) DIMENSION EVALUACION DE RESULTADOS	(5) DIMENSION INFORMACION Y COMUNICACIÓN	(6) GESTION DEL CONOCIMIENTO	(7) DIMENSION CONTROL INTERNO
ASPECTO							
Responsables asignados	Lider de Talento Humano	Lider de la Oficina de Planeacion	Lider vicerectoria administrativa y Lider de la oficina de planeación	Lider de la Oficina de Planeacion	Lider de la Oficina de Planeacion - lider de sistemas y comunicaciones		lider de control interno
Autodiagnóstico	se realizo la evaluacion de dimension de talento humano dando como resultado los siguiente: Gestion del Talento Humano 73,3 de 100 puntos posibles ,Integridad 64.	se realizo la autoevaluacion de las politicas 2,1 Direccionamiento y planeacion dando como resultado un puntaje de 92,6 de 100 puntos posibles , 2,2 Plan Anticorrupcion con un resultado de 97,5 de 100 posibles	Se hizo la autoevaluacion de las politicas que componen esta dimension dando el siguiente resultado de 100 posibles.Gestion Presupuestal 93,7,Gobierno digital 57,4, Defensa Juridica 64, Servicio al Ciudadano 76,98,Tramites 97,5. Participacion ciudadana 85,3. Rendición de Cuentas 85,5.	Se realizo la autoevaluacion de la politica de: Seguimiento y evaluacion del desempeño Institucional obteniendo un resultado	en cuanto a la autoevaluacion de esta dimension se dio como resultado el siguiente: Gestion Documental 94,5 de 100 puntos posibles, transparencia y acceso a la información 87 de 100.	No se realizó	se realizo la evaluacion de las politicas de control interno donde se genero un resultado de 90,9 de 100 posibles.
Institucionalización del modelo	se actualizo el comité directivo mediante resolucion No. 205 de noviembre 8 del 2017						

<p>Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas</p>	<p>de capacitación el cual viene desarrollando de manera oportuna, al igual que los planes de bienestar e incentivos, cuenta con programa de seguridad y salud en el trabajo el cual se viene implementando según lo establecido en cronograma, cuenta con horas flexibles de acuerdo a la norma vigente, la brecha del modelo es el ciclo del servidor público (ingreso-desarrollo-retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación, las normas que rigen en materia de personal, las garantías del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como mecanismo para proveer la integridad en el</p>	<p>La entidad cuenta con los planes y programas a desarrollar a corto, mediano y largo plazo, donde ha priorizados su talento humano y recursos económicos para dar cumplimiento a los mismos, la brecha existente en que esta planeación no se hace de manera participativa, lo que dificulta la proyección estratégica de la entidad.</p>	<p>en el desarrollo de esta dimensión en cuanto a la ventanilla hacia adentro se cuenta con procesos simplificados, una gestión presupuestal eficiente, una estructura organizacional acorde a las necesidades de la entidad, frente al tema de medioambiente, hace falta la toma de conciencia y compromiso por parte de los servidores públicos en la aplicación de la política de gestión ambiental, una defensa jurídica fortalecida, la brecha se encuentra en gobierno digital no se cuenta con un plan de comunicaciones. se está trabajando para garantizar a los ciudadanos el acceso a la entidad a través de los distintos canales, en lo referente a la racionalización de trámites se simplificó, optimizó algunos procedimientos administrativos como el PQRD, y con esto facilitar el acceso de los ciudadanos reduciendo tiempo, documento, procesos.</p>	<p>se conoce de manera permanente los avances en la gestión, objetivos y metas propuestas, la brecha se encuentra en el diseño de unos indicadores que midan de manera eficiente y eficaz la gestión para que esto sirva de manera oportuna como herramienta para la toma de decisiones.</p>	<p>en la política de gestión documental se cuenta con el PINAR, PGD, TRD, la TVD se encuentran en proceso de ser presentadas al archivo general de la Nación para su aprobación, información es divulgada para que los ciudadanos puedan tener acceso a las mismas, en caso de las solicitudes se responden de manera adecuada, veraz y oportuna, la brecha en cuanto al modelo es la implementación de las políticas de información y comunicación, diseñar las políticas de captura de información, participación ciudadana.</p>	<p>No se realizó</p>	<p>se promueve el mejoramiento continuo de la entidad a través de la implementación de las acciones y procedimientos de seguimiento, existe una brecha en la gestión del riesgo.</p>
<p>Formulación de Cronograma para la implementación o proceso de transición</p>	<p>se elaboró el cronograma noviembre del 2017.</p>						
<p>Planes de mejora para la implementación o proceso de transición</p>	<p>Se procedió a la construcción del plan de acción del Modelo integrado de planeación y gestión MIPG con unas metas, indicadores y fechas de cumplimiento hasta el 31 de diciembre de la presente anualidad</p>						

Avances acorde al cronograma y planes de mejora	1. Se estableció el comité de gestión y desempeño institucional mediante la resolución 205/2017, 2. se diseñaron, publicaron e implementaron los diferentes planes programas de la institución, 3. se formuló el plan sectorial e institucional de acuerdo a las directrices del MIPG.
Entre otros aspectos	autodiagnóstico. 2) se encuentra en diseño el código de ética del auditor interno, 3) asistencia por parte del líder de control interno y el delegado de la rectoría a la capacitación

original firmado

DIANA PATRICIA VILLAR DAZA

Profesional de Control Interno