

**OFICINA DE CONTROL INTERNO**  
**SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCION ANUAL**  
**DEL 1-04-2019 AL 30-09-2019**

<b>1.- PROCESO:</b> Gestión de Talento Humano	<b>2.- RESPONSABLE:</b> GIT Gestión de Talento Humano
<b>3.- OBJETIVOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LA DEPENDENCIA:</b> Implementar un plan de modernización y fortalecimiento institucional	
<b>4.- POLITICAS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Política Talento Humano</li> <li>• Política de Integridad</li> <li>• Política de la gestión del Conocimiento y la innovación.</li> </ul>	

5. PRODUCTO	6.- MEDICIÓN DE ACTIVIDADES		
	6.1. AVANCE REPORTADO (%)	6.2. AVANCE VERIFICADO (%)	6.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS A SEPTIEMBRE 30 DE 2019
<p align="center"><b>Producto:</b> Plan Estratégico de Talento Humano Implementado</p> <p><b>Indicador:</b> Avance de implementación y desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano</p>	29,94%	29,94%	<p>Se verifica el cumplimiento y los avances correspondientes a las actividades establecidas en el PAA, que a continuación se relacionan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollar y evaluar el programa de bienestar a nivel nacional.</li> <li>2. Desarrollar, implementar y evaluar el programa de incentivos.</li> <li>3. Se Coordinaron actividades semestrales para los PRE-PENSIONADOS, con la colaboración de la caja de compensación y la ARL.</li> </ol>



5. PRODUCTO	6.- MEDICIÓN DE ACTIVIDADES		
	6.1. AVANCE REPORTADO (%)	6.2. AVANCE VERIFICADO (%)	6.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS A SEPTIEMBRE 30 DE 2019
			<p>4. Estructurar y Desarrollar el PROGRAMA INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN a nivel central y Territorial, según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación y requerimientos del MIPG.</p> <p>5. Estructurar y desarrollar el programa de BILINGUISMO para todos los funcionarios, mediante la utilización de la TICS.</p> <p>6. Desarrollar el programa de emprendimiento empresarial, para los pre-pensionados a fin de lograr un desarrollo posterior a su retiro, con su acompañamiento respectivo en el proceso de creación de una idea de negocio.</p> <p>7. Estructurar la base de datos y analizar la información concerniente a la ENCUESTA DE RETIRO, a fin de identificar las razones por las cuales los funcionarios se retiran del instituto</p> <p>8. Estructurar y mantener la base de datos correspondiente a los funcionarios que han sido capacitados en el instituto, a fin de realizar la convalidación del programa de Transferencia de Conocimiento.</p> <p>9. Administrar el Plan de Previsión de Empleos.</p> <p>10. Culminar el proceso de la Convocatoria pública 337 con la CNCS en el año 2018-2019.</p>

5. PRODUCTO	6.- MEDICIÓN DE ACTIVIDADES		
	6.1. AVANCE REPORTADO (%)	6.2. AVANCE VERIFICADO (%)	6.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS A SEPTIEMBRE 30 DE 2019
<p><b>Producto:</b> Capacitación informal para los servidores públicos</p> <p><b>Indicador:</b> Personas capacitadas</p> <p><b>Meta:</b> 1800 personas capacitadas</p>	16,07%	16,07%	<p>Se verifican las siguientes actividades de conformidad con las evidencias aportadas por el GfT de Talento Humano:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Priorización de las necesidades de gestión del conocimiento.</li> <li>2. Desarrollaron acciones de gestión del conocimiento. (1762 personas capacitadas II y III trimestre).</li> <li>3. Evaluaron el avance en el proceso de gestión del conocimiento.</li> </ol>
<b>TOTAL</b>	<b>46,01%</b>	<b>46,01%</b>	

**7.- EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS COMPROMISOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL Y EJECUTADOS POR LA DEPENDENCIA:** Para el Seguimiento del II y III trimestre, se verificaron dos de los tres productos establecidos en el Plan de Acción Anual, del total del avance del indicador del producto por el porcentaje según el peso para cada producto. Se evidencia que los porcentajes de las actividades y de los productos no corresponden al porcentaje total establecido en el PAA, y superan en algunos casos el 100%.

**8.- RECOMENDACIONES DE MEJORAMIENTO POR PARTE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:** Se recomienda establecer el porcentaje de avance para cada actividad mensualmente.  
Establecer el porcentaje de avance para cada actividad mensualmente.  
Hacer la valoración mensual del avance de las actividades, toda vez, que de esta forma, se puede mejorar la eficacia del proceso, para la toma de las decisiones necesarias, en los casos en los que los valores mensuales, no conlleven a cumplir la consecución de los objetivos



9.- FECHA: 6 de noviembre de 2019

AUDITOR: María Carolina Alarcón

10.- FIRMA:

JORGE ARMANDO PORRAS BUITRAGO, Jefe Oficina de Control Interno.

NOTA: EL "INDICADOR VERIFICADO (%)" ES EL QUE CALCULA EL FUNCIONARIO AUDITOR DE ACUERDO CON LA PROGRAMACIÓN Y SEGUIMIENTO TRIMESTRAL REPORTADO POR CADA DEPENDENCIA.