| PRODUCTO PRODUCTO | |
|--|------|
| Manual de Funciones y Competencias Laborales | |
| DESARROLLO DE CADA ELEMENTO | |
| Dado que para elaborar el manual especifico de Funciones y Competencias Laborales, se debe tener en cuenta el Decreto 785 de 2005 y el instructivo elaborado por el DAFP; para tal fin, por favor determine cuáles de los siguientes pasos del procedimiento se llevaron a cabo para su elaboración: | |
| 1. Se conformó un equipo de trabajo integrado, conformado por personal vinculado a la institución y conocedor de las funciones señaladas para cada dependencia o área de trabajo. | SI |
| 2. Se ajustó la nomenclatura de los empleos a lo previsto en el Decreto 785 de 2005. | SI ▼ |
| 3. Se ajustó el manual específico de funciones y de requisitos a un manual específico de funciones y de competencias laborales determinando: | SI 🔻 |
| | |
| Documentos Evidencia. | |
| Acto Administrativo/ Resolución/ Acuerdo u otro documento soporte determinado por la entidad. | SI |
| Decreto de Planta de la entidad conforme a la norma. | SI |
| Acto Administrativo. | SI |
| EFECTOS QUE SE OBSERVAN HOY EN SU ENTIDAD | |
| Como consecuencia de esta estandarización de cargos la entidad ha logrado: | |
| Que los procedimientos para vinculación, permanencia y retiro se estén desarrollando más ágilmente o han presentado cambios favorables en cuanto a su desarrollo. | SI 🔻 |
| Se ha notado un mejor desempeño de los serviodres en sus cargos. | SI 🔻 |
| La evaluación es favorable por parte de los ciudadanos frente al desempeño de la entidad. | SI 🔻 |

ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL 30 DE OCTUBRE/2009 DEL ELEMENTO EVALUADO Enumere máximo 3 acciones: 1. Se elaboró el manual de func 2. Se socializó el manual de fun 3. Se ha hecho seguimiento al c QUE NOS FALTA Enumere máximo 3 variables o ítems: 1. Hacer auditorias internas par 2. Hacer planes de mejoramient 3. Hacer seguimiento al cumplin

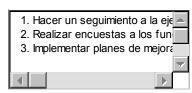
Guardar

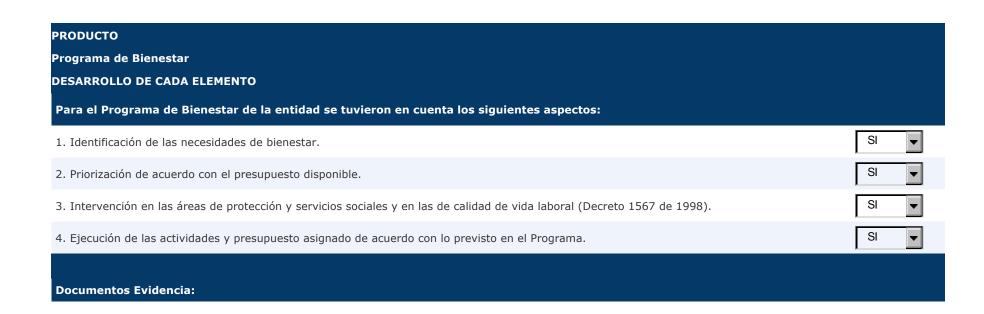
PRODUCTO

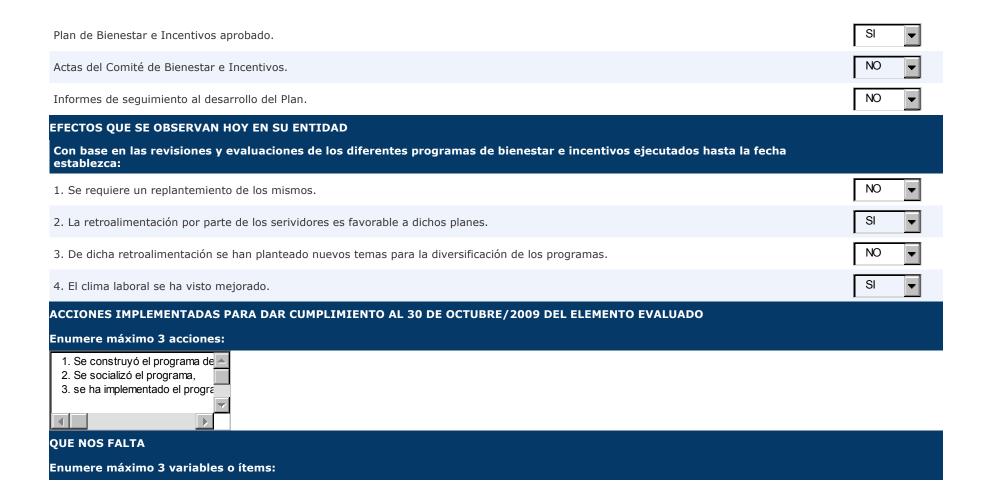
Plan Institucional de Formación y Capacitación

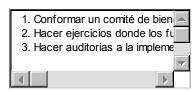
| DESARROLLO DE CADA ELEMENTO | |
|--|------|
| La política de formación y capacitación privilegia las estrategias de educación informal que desarrollen dentro de las entidades y como parte de la cotidianidad laboral; basados en dicha política identifique dentro de su plan cuáles de los siguientes tipos de formación se han programado y/o llevado a cabo en su entidad: | |
| 1. Cursos realizados por centros de formación o expertos. | SI |
| 2. Aprendizaje en el lugar del trabajo. | SI |
| 3. Autoaprendizaje. | NO 🔻 |
| 4. Para tener evidencias de los procesos de aprendizaje realizados se lleva la ficha de desarrollo individual donde se muestra lo que cada servidor ha llevado a cabo en estos procesos como: resúmenes, informes de laboratorio, informes de investigación, entre otros; incluye también y, de manera obligatoria, reportes de autovaloración, reflexiones sobre su proceso, sus logros y sus dificultades. | NO 🔻 |
| Con respecto al Programa de Inducción y reinducción realizado a los servidores vinculados a la entidad, se tuvo en cuenta: | |
| 1. Aspectos Básicos: estructura del Estado, las Ramas del Poder Público, la ubicación de la organización dentro de la Rama a la cual pertenece la entidad. | SI |
| 2. Aspectos Específicos: la naturaleza de la entidad, la misión, visión, los valores, los objetivos institucionales y las funciones del cargo propio de cada servidor. | SI |
| 3. Aspectos Complementarios: régimen prestacional y salaral, responsabilidades del servidor público, derechos y deberes, las politicas de administración de personal de la enitdad, la ubicación fisica de los servición que se tienen en la entidad. | SI |
| 4. Desarrollo de las actividades de inducción y reinducción en las fechas previstas en el Decreto 1567 de 1998 | SI ▼ |
| | |
| Documentos Evidencia: | |
| Plan Institucional de Capacitación (PIC) adoptado. | SI |
| Actas de reunión del Comité de Capactiación. | NO 🔻 |
| Informes de seguimiento y/o evaluación al PIC. | NO 🔻 |
| Contratos o convenios interadministrativos debidamente formalizados y ejecutados. | SI |
| | |

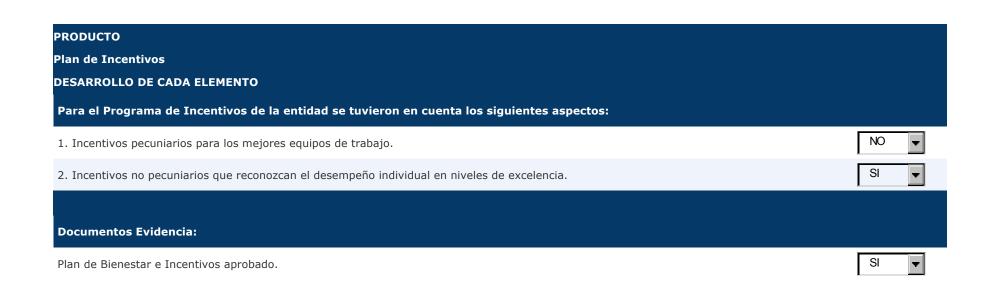




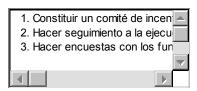




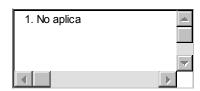




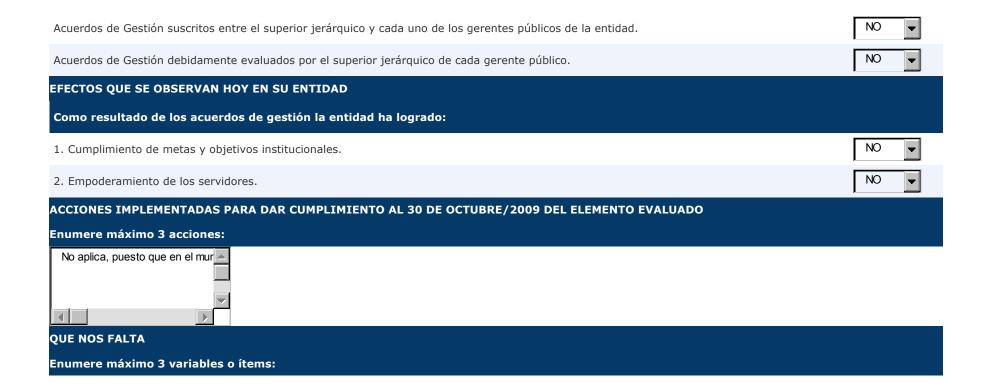


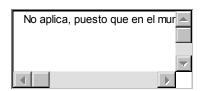


PRODUCTO Selección meritocrática de cargos directivos **DESARROLLO DE CADA ELEMENTO** Con respecto a la selección meritocrática consideró: La selección meritocrática es discrecional del nominador, buscando que haya equilibrio con el perfil del cargo. NO **Documentos Evidencia:** Estadísticas de la entidad sobre porcentaje de servidores que deben selecciónarse por procesos meritocrráticos, en comparación con el número NO real de servidores seleccionados por dichos procesos EFECTOS QUE SE OBSERVAN HOY EN SU ENTIDAD ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL 30 DE OCTUBRE/2009 DEL ELEMENTO EVALUADO Enumere máximo 3 acciones: 1. No Aplica **QUE NOS FALTA** Enumere máximo 3 variables o ítems:



PRODUCTO Suscripción y Evaluación de los Acuerdos de Gestión DESARROLLO DE CADA ELEMENTO Con respecto a los acuerdos de gestión tuvo en cuenta: 1. Identificación de los cargos de naturaleza gerencial de la entidad, de acuerdo con el artículo 47 de la Ley 909 de 2004. 2. Suscripción de Acuerdos de Gestión con el total de gerentes públicos con que cuenta la entidad, de acuerdo con los plazos previstos en el Decreto 1227 de 2005, artículos 102 a 106. 3. Evaluación del total de Acuerdos de Gestión suscritos en la entidad, de acuerdo con los plazos previstos en el Decreto 1227 de 2005, artículos 102 al 106. Documentos Evidencia:

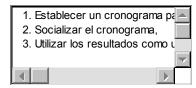




PRODUCTO Sistema de evaluación del desempeño acorde con la normatividad que rige para la entidad DESARROLLO DE CADA ELEMENTO Para la evaluación del desempeño la entidad tuvo en cuenta: La entidad programará la evaluación del desempeño, teniendo en cuenta la normatividad expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil. **Documentos Evidencia:** SI Instrumento propio de evaluación del desempeño debidamente aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Cumplimiento de plazos establecidos para la concertación de compromisos, y para la evalución y calificación del desempeño. SI SI Estadísticas de la entidad sobre el número total de servidores evaluados en comparación con el total de servidores a evaluar. EFECTOS QUE SE OBSERVAN HOY EN SU ENTIDAD ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL 30 DE OCTUBRE/2009 DEL ELEMENTO EVALUADO Enumere máximo 3 acciones: 1. Se implementó el formato de 2. Se aplicó la evaluación de de 3. Se estudiaron los resultados

QUE NOS FALTA

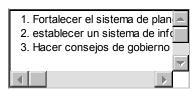
Enumere máximo 3 variables o ítems:

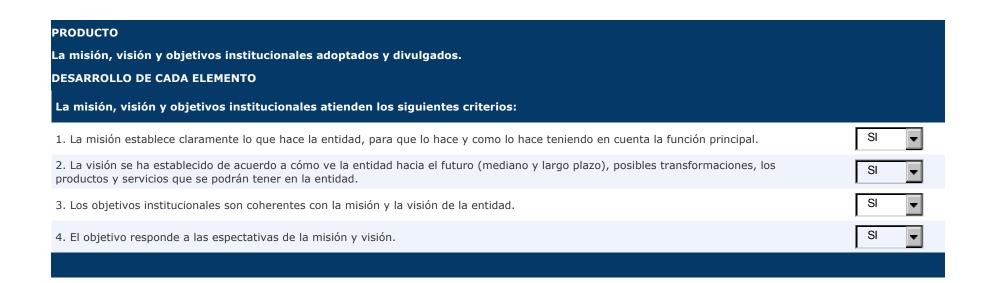


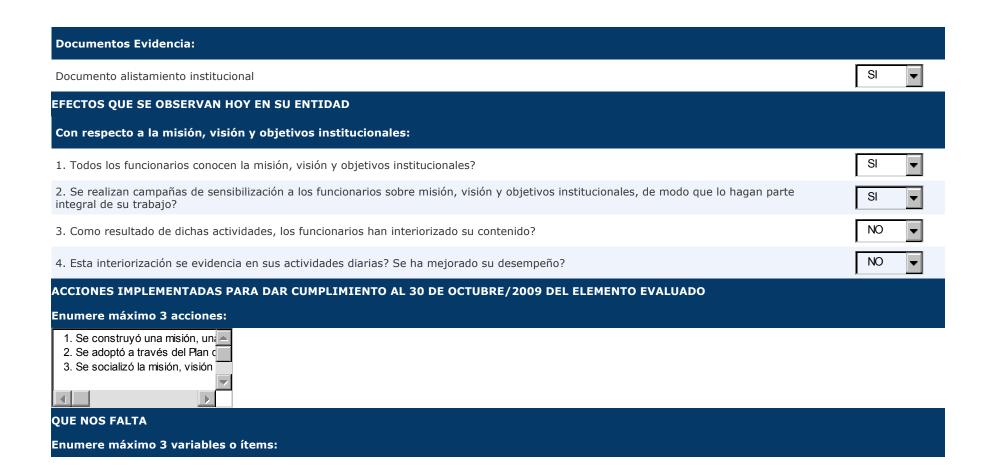
Guardar

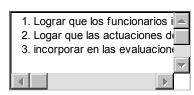
PRODUCTO Documento diagnóstico estrategico DESARROLLO DE CADA ELEMENTO Dentro de la planeación de la entidad se contempló: 1. La identificación de las necesidades de los usuarios internos y externos a través de encuestas, mesas de trabajo con la comunidad u otros mecanismos de participación 2. Un análisis o verificación de los requerimientos legales. SI 3. Un análisis de presupuesto anual aprobado para la entidad.

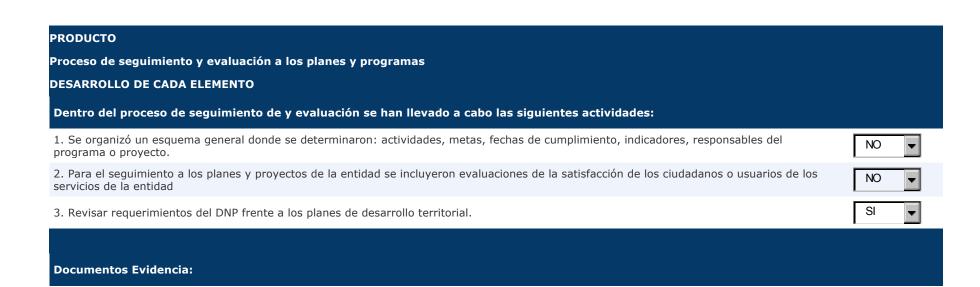


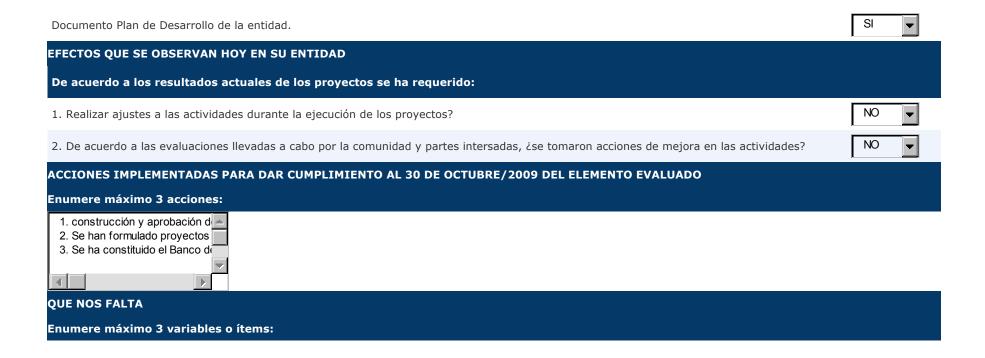


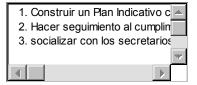












PRODUCTO Estructura organizacional de la entidad DESARROLLO DE CADA ELEMENTO La estructura organizacional de la entidad ha sido analizada, teniendo en cuenta: 1. Se elaboró un estudio técnico en el cual se analizó la situación de la entidad frente al cumplimiento de su misión, visión y objetivos SI Institucionalesn (análisis interno) SI 2. Se desarrolló dentro de dicho estudio técnico el análsis del marco legal, contexto externo y situación financiera de la entidad 3. Dicho estudio técnico incluyó la evaluación de las funciones, perfiles y cargas de trabajo, que sirvan de fundamento para la elaboración del SI manual de funciones y competencias laborales **Documentos Evidencia:** Estudio Técnico que soporta la estructura de la entidad Decreto Estructura EFECTOS QUE SE OBSERVAN HOY EN SU ENTIDAD Basados en el análisis de la estructura, se ha logrado: SI 1. Establecer cambios sustanciales en la estructura organizacional? 2. Derivado los cambios en la estructura se evidencian cambios en las cargas de trabajo? 3. Mejor desempeño de las áreas, dados los cambios en las cargas de trabajo?

ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL 30 DE OCTUBRE/2009 DEL ELEMENTO EVALUADO Enumere máximo 3 acciones: 1. Se elaboró el estudio técnico 2. Se realizó la reestructuraciór 3. Se construyó un manual de f QUE NOS FALTA Enumere máximo 3 variables o ítems: 1. Realizar auditorías internas p 2. Construir el manual de proce 3. Hacer mediciones del funcior

Guardar

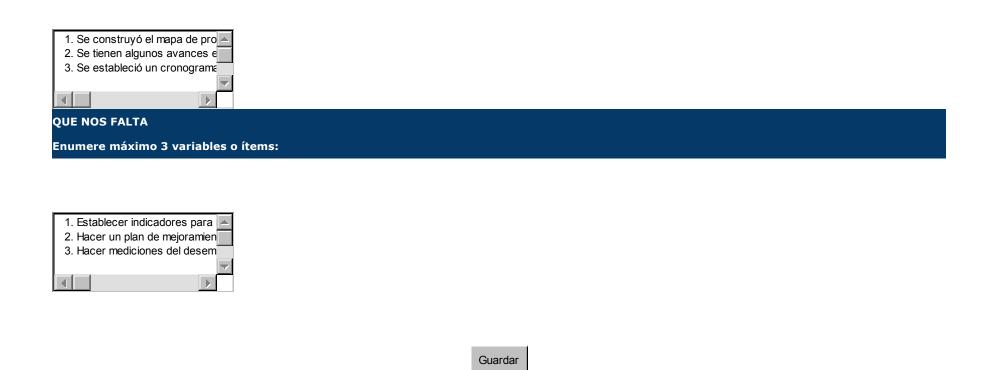
PRODUCTO

Indicadores definidos por proceso que midan la eficiencia, eficacia y efectividad del avance y cumplimiento en la ejecución de los planes y programas

DESARROLLO DE CADA ELEMENTO

Para el diseño de los indicadores se tuvo en cuenta:

| 1. Se determinaron los factores críticos de éxito dentro de cada proceso, para saber qué medir. | NO 🔻 |
|--|------|
| 2. Para el cumplimiento de lo planeado se diseñaron indicadores de eficiencia. | NO 🔻 |
| 3. Para determinar el uso adecuado de los recursos se diseñaron indicadores de eficiencia. | NO 🔻 |
| 4. Para determinar el beneficio recibido por parte de los clientes se diseñaron indicadores de efectividad. | NO 🔻 |
| 5. Se analizaron y aprobaron los indicadores diseñados | NO 🔻 |
| 6. Se ha medido periódicamente los indicadores | NO 🔻 |
| 7. Se han tomado acciones de mejora a partir de la evaluación de los indicadores | NO 🔻 |
| Documentos Evidencia: | |
| Documento esquema de indicadores de la entidad (hoja de vida, batería de indicadores, cuadro de mando, tablero de control o cualquier otro mecanismo que emplee la entidad | NO 🔻 |
| EFECTOS QUE SE OBSERVAN HOY EN SU ENTIDAD | |
| Luego del diseño de los indicadores por proceso o proyecto la entidad ha llevado a cabo las siguientes acciones: | |
| 1. Seguimiento a los indicadores propuestos? | NO 🔻 |
| 2. Acciones de mejora dentro de los procesos o proyectos? | NO 🔻 |
| 3. Cambios o ajustes a los indicadores ya diseñados? | NO 🔻 |
| ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL 30 DE OCTUBRE/2009 DEL ELEMENTO EVALUADO | |
| Enumere máximo 3 acciones: | |



PRODUCTO

Actividades de sensibilización a los servidores sobre la cultura de la autoevaluación y

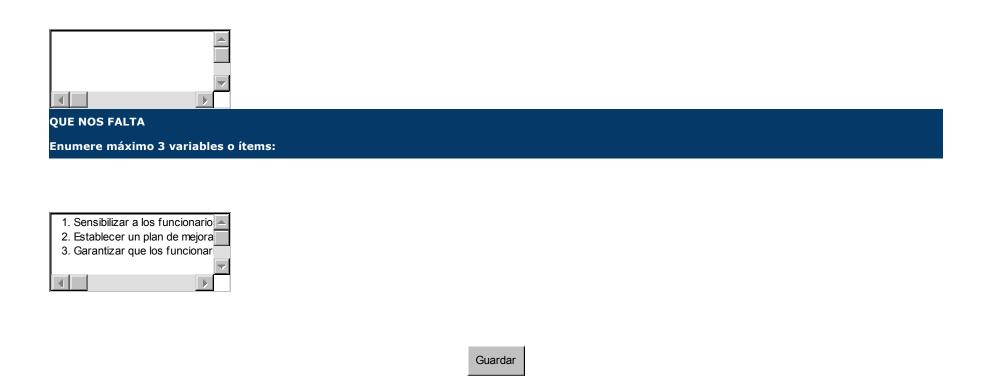
DESARROLLO DE CADA ELEMENTO

Dentro de las actividades de sensibilización con los servidores se llevaron a cabo las siguientes actividades:

1. Charlas sobre el tema de autoevaluación y autocontrol.



| 2. Entrega de información escrita con actividades tendientes a promover el autocontrol. | NO 🔻 |
|--|------|
| 3. Uso de carteleras, plegables, mesas de trabajo, que permitan la participación activa de los servidores. | NO 🔻 |
| 4. Con respecto al análisis de la autoevaluación del control, se definieron las actividades, el cronograma, y los responsables de autoevaluar el control de la entidad | NO 🔻 |
| | |
| Documentos Evidencia: | |
| Actas de trabajo. | NO 🔻 |
| Listas de asistencia. | NO 🔻 |
| Registros de actividades. | NO 🔻 |
| Registros de actividades. | NO 🔻 |
| Documento de trabajo. | NO 🔻 |
| EFECTOS QUE SE OBSERVAN HOY EN SU ENTIDAD | |
| Después de la aplicación de los planes de sensibilización se evidenica en la entidad: | |
| 1. Mayor conocimiento y aplicación de los controles existentes para los procesos, dado un mejoramiento en la prestación del servicio? | NO 🔻 |
| 2. Mejoramiento general del sistema de control interno dentro de la entidad, presentándose mayor empatía y apropiación de las actividades propias de cada área? | NO 🔻 |
| ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL 30 DE OCTUBRE/2009 DEL ELEMENTO EVALUADO | |
| Enumere máximo 3 acciones: | |



PRODUCTO

Procedimientos de autoevaluación de gestión definidos.

DESARROLLO DE CADA ELEMENTO

Para el desarrollo del elemento autoevaluación de la gestión se tuvo en cuenta:

1. Determinación de los factores críticos de éxito de los procesos.



