

Entidad: Fiduprevisora S.A. es una Sociedad de Economía Mixta de carácter indirecto y de orden nacional, sometida al régimen de Empresa Industrial y Comercial del Estado, vinculada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia y con control fiscal reglamentado por la Contraloría General de la República. Además cuenta con la Reserva Fiscal de la Firma FPMG S.A.S.

Introducción: La implementación del marco de referencia MIPG en Fiduprevisora S.A. busca dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión e interior de sus procesos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelven las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. En virtud de lo anterior y en el marco de lo dispuesto normativamente, se entrega en el presente documento que contiene:

- Resultados del seguimiento cuatrimestral al Estado del Sistema de Control Interno.
- Recomendaciones y sugerencias que producto de este seguimiento se estiman pertinentes.

Antecedentes del Informe: La Ley 1474 de 2011 por "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública", en el artículo No. 9, estableció lo siguiente: "Artículo 9º. Reportes del responsable de control interno. Modifíquese el artículo 14 de la Ley 87 de 1993, que quedará así: - El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pomerioziado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave". Con la expedición del Decreto 1499 de 2017 se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno definido en la Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones". El informe fue estructurado siguiendo el modelo MIPG a través de las siete (7) dimensiones en las que se encuentre fundamentado: Talento Humano, Dirección estratégica y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Control Interno, Gestión de la Información y la Comunicación y Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Dimensión	Dimensión Talento Humano				Dimensión Dirección estratégica y Planeación				Dimensión Gestión con Valores para el Resultado				Dimensión Evaluación de Resultados				Dimensión Información y Comunicación				Dimensión Gestión del Conocimiento				Dimensión Control Interno																																																																																			
	DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE		DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE		DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE		DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE		DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE		DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE		DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE																																																																																	
Responsables asignados	<table border="1"> <tr><th>DIMENSIÓN DEL MODELO</th><th>POLÍTICA</th><th>RESPONSABLE</th><th></th></tr> <tr><td>1. Talento Humano</td><td>Gestión Estratégica de Talento Humano Integridad</td><td>Dirección de Talento Humano</td><td></td></tr> </table>				DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE		1. Talento Humano	Gestión Estratégica de Talento Humano Integridad	Dirección de Talento Humano		<table border="1"> <tr><th>DIMENSIÓN DEL MODELO</th><th>POLÍTICA</th><th>RESPONSABLE</th><th></th></tr> <tr><td>2. Dirección/Planeación Estratégica y Planeación</td><td>Planeación Institucional Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público</td><td>Gerencia Nacional de Planeación Gerencia de Operaciones</td><td></td></tr> </table>				DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE		2. Dirección/Planeación Estratégica y Planeación	Planeación Institucional Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	Gerencia Nacional de Planeación Gerencia de Operaciones		<table border="1"> <tr><th>DIMENSIÓN DEL MODELO</th><th>POLÍTICA</th><th>RESPONSABLE</th><th></th></tr> <tr><td>3. Gestión con valores para el resultado</td><td>Defensa Jurídica Mejora Normativa Reconformación de trámites Participación ciudadana en la gestión pública Servicio al ciudadano</td><td>Gerencia de Tecnología e Información Oficina de Seguridad de la Información Gerencia Jurídica Gerencia Jurídica Gerencia de Mercados y Servicio al Cliente Servicio al Cliente Gerencia de Mercados y Servicio al Cliente</td><td></td></tr> </table>				DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE		3. Gestión con valores para el resultado	Defensa Jurídica Mejora Normativa Reconformación de trámites Participación ciudadana en la gestión pública Servicio al ciudadano	Gerencia de Tecnología e Información Oficina de Seguridad de la Información Gerencia Jurídica Gerencia Jurídica Gerencia de Mercados y Servicio al Cliente Servicio al Cliente Gerencia de Mercados y Servicio al Cliente		<table border="1"> <tr><th>DIMENSIÓN DEL MODELO</th><th>POLÍTICA</th><th>RESPONSABLE</th><th></th></tr> <tr><td>4. Evaluación de Resultados</td><td>Seguimiento y evaluación del desempeño institucional</td><td>Gerencia Nacional de Planeación</td><td></td></tr> </table>				DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE		4. Evaluación de Resultados	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Gerencia Nacional de Planeación		<table border="1"> <tr><th>DIMENSIÓN DEL MODELO</th><th>POLÍTICA</th><th>RESPONSABLE</th><th></th></tr> <tr><td>5. Información y comunicación</td><td>Transparencia, arzo y la información pública y lucha contra la corrupción</td><td>Gerencia Administrativa Gerencia de Mercados y Servicio al Cliente (Comunicaciones) Gerencia de Riesgos Unidad de Control Interno Disciplinario</td><td></td></tr> </table>				DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE		5. Información y comunicación	Transparencia, arzo y la información pública y lucha contra la corrupción	Gerencia Administrativa Gerencia de Mercados y Servicio al Cliente (Comunicaciones) Gerencia de Riesgos Unidad de Control Interno Disciplinario		<table border="1"> <tr><th>DIMENSIÓN DEL MODELO</th><th>POLÍTICA</th><th>RESPONSABLE</th><th></th></tr> <tr><td>6. Gestión del Conocimiento</td><td>Gestión del conocimiento e innovación</td><td>Gerencia de Mercados y Servicio al Cliente Dirección de Talento Humano</td><td></td></tr> </table>				DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE		6. Gestión del Conocimiento	Gestión del conocimiento e innovación	Gerencia de Mercados y Servicio al Cliente Dirección de Talento Humano		<table border="1"> <tr><th>DIMENSIÓN DEL MODELO</th><th>POLÍTICA</th><th>RESPONSABLE</th><th></th></tr> <tr><td>7. Control Interno</td><td>Control interno</td><td>Auditoría Corporativa</td><td></td></tr> </table>				DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE		7. Control Interno	Control interno	Auditoría Corporativa																									
DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE																																																																																																										
1. Talento Humano	Gestión Estratégica de Talento Humano Integridad	Dirección de Talento Humano																																																																																																										
DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE																																																																																																										
2. Dirección/Planeación Estratégica y Planeación	Planeación Institucional Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	Gerencia Nacional de Planeación Gerencia de Operaciones																																																																																																										
DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE																																																																																																										
3. Gestión con valores para el resultado	Defensa Jurídica Mejora Normativa Reconformación de trámites Participación ciudadana en la gestión pública Servicio al ciudadano	Gerencia de Tecnología e Información Oficina de Seguridad de la Información Gerencia Jurídica Gerencia Jurídica Gerencia de Mercados y Servicio al Cliente Servicio al Cliente Gerencia de Mercados y Servicio al Cliente																																																																																																										
DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE																																																																																																										
4. Evaluación de Resultados	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Gerencia Nacional de Planeación																																																																																																										
DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE																																																																																																										
5. Información y comunicación	Transparencia, arzo y la información pública y lucha contra la corrupción	Gerencia Administrativa Gerencia de Mercados y Servicio al Cliente (Comunicaciones) Gerencia de Riesgos Unidad de Control Interno Disciplinario																																																																																																										
DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE																																																																																																										
6. Gestión del Conocimiento	Gestión del conocimiento e innovación	Gerencia de Mercados y Servicio al Cliente Dirección de Talento Humano																																																																																																										
DIMENSIÓN DEL MODELO	POLÍTICA	RESPONSABLE																																																																																																										
7. Control Interno	Control interno	Auditoría Corporativa																																																																																																										
Autodiagnóstico	<table border="1"> <tr><th>DIMENSIÓN DEL MODELO</th><th>RESULTADO DIMENSIÓN</th><th>CUESTIONARIO</th><th>CUMPLIMIENTO</th></tr> <tr><td>1. Talento Humano</td><td>47,2</td><td>12 Integridad</td><td>1</td></tr> <tr><td>1. Talento Humano</td><td></td><td>11 Gestión de Talento Humano</td><td>96,1</td></tr> </table>				DIMENSIÓN DEL MODELO	RESULTADO DIMENSIÓN	CUESTIONARIO	CUMPLIMIENTO	1. Talento Humano	47,2	12 Integridad	1	1. Talento Humano		11 Gestión de Talento Humano	96,1	<table border="1"> <tr><th>DIMENSIÓN DEL MODELO</th><th>RESULTADO DIMENSIÓN</th><th>CUESTIONARIO</th><th>CUMPLIMIENTO</th></tr> <tr><td>2. Planeación Estratégica y Planeación</td><td>97,6</td><td>11 Desempeño y Planeación</td><td>97,6</td></tr> <tr><td>2. Planeación Estratégica y Planeación</td><td></td><td>12 Plan Anticorrupción</td><td>97,8</td></tr> </table>				DIMENSIÓN DEL MODELO	RESULTADO DIMENSIÓN	CUESTIONARIO	CUMPLIMIENTO	2. Planeación Estratégica y Planeación	97,6	11 Desempeño y Planeación	97,6	2. Planeación Estratégica y Planeación		12 Plan Anticorrupción	97,8	<table border="1"> <tr><th>DIMENSIÓN DEL MODELO</th><th>RESULTADO DIMENSIÓN</th><th>CUESTIONARIO</th><th>CUMPLIMIENTO</th></tr> <tr><td>3. Gestión con valores para el resultado</td><td>90,7</td><td>13 Transparencia</td><td>96</td></tr> <tr><td>3. Gestión con valores para el resultado</td><td></td><td>17 Rendición de Cuentas</td><td>96,5</td></tr> <tr><td>3. Gestión con valores para el resultado</td><td></td><td>11 Gestión Presupuestal</td><td>96,6</td></tr> <tr><td>3. Gestión con valores para el resultado</td><td></td><td>14 Servicio al Ciudadano</td><td>98,1</td></tr> </table>				DIMENSIÓN DEL MODELO	RESULTADO DIMENSIÓN	CUESTIONARIO	CUMPLIMIENTO	3. Gestión con valores para el resultado	90,7	13 Transparencia	96	3. Gestión con valores para el resultado		17 Rendición de Cuentas	96,5	3. Gestión con valores para el resultado		11 Gestión Presupuestal	96,6	3. Gestión con valores para el resultado		14 Servicio al Ciudadano	98,1	<table border="1"> <tr><th>DIMENSIÓN DEL MODELO</th><th>RESULTADO DIMENSIÓN</th><th>CUESTIONARIO</th><th>CUMPLIMIENTO</th></tr> <tr><td>4. Evaluación de Resultados</td><td>100,0</td><td>4 Seguimiento y evaluación de desempeño institucional</td><td>100</td></tr> </table>				DIMENSIÓN DEL MODELO	RESULTADO DIMENSIÓN	CUESTIONARIO	CUMPLIMIENTO	4. Evaluación de Resultados	100,0	4 Seguimiento y evaluación de desempeño institucional	100	<table border="1"> <tr><th>DIMENSIÓN DEL MODELO</th><th>RESULTADO DIMENSIÓN</th><th>CUESTIONARIO</th><th>CUMPLIMIENTO</th></tr> <tr><td>5. Información y comunicación</td><td>80,0</td><td>11 Gestión Documental</td><td>71,3</td></tr> <tr><td>5. Información y comunicación</td><td></td><td>11 Transparencia Acceso a la Información</td><td>88,1</td></tr> </table>				DIMENSIÓN DEL MODELO	RESULTADO DIMENSIÓN	CUESTIONARIO	CUMPLIMIENTO	5. Información y comunicación	80,0	11 Gestión Documental	71,3	5. Información y comunicación		11 Transparencia Acceso a la Información	88,1	<table border="1"> <tr><th>DIMENSIÓN DEL MODELO</th><th>RESULTADO DIMENSIÓN</th><th>CUESTIONARIO</th><th>CUMPLIMIENTO</th></tr> <tr><td>6. Gestión del Conocimiento</td><td>N/A</td><td>6. Gestión del Conocimiento</td><td>N/A</td></tr> </table>				DIMENSIÓN DEL MODELO	RESULTADO DIMENSIÓN	CUESTIONARIO	CUMPLIMIENTO	6. Gestión del Conocimiento	N/A	6. Gestión del Conocimiento	N/A	<table border="1"> <tr><th>DIMENSIÓN DEL MODELO</th><th>RESULTADO DIMENSIÓN</th><th>CUESTIONARIO</th><th>CUMPLIMIENTO</th></tr> <tr><td>7. Control Interno</td><td>94,3</td><td>7. Control Interno</td><td>94,3</td></tr> </table>				DIMENSIÓN DEL MODELO	RESULTADO DIMENSIÓN	CUESTIONARIO	CUMPLIMIENTO	7. Control Interno	94,3	7. Control Interno	94,3
DIMENSIÓN DEL MODELO	RESULTADO DIMENSIÓN	CUESTIONARIO	CUMPLIMIENTO																																																																																																									
1. Talento Humano	47,2	12 Integridad	1																																																																																																									
1. Talento Humano		11 Gestión de Talento Humano	96,1																																																																																																									
DIMENSIÓN DEL MODELO	RESULTADO DIMENSIÓN	CUESTIONARIO	CUMPLIMIENTO																																																																																																									
2. Planeación Estratégica y Planeación	97,6	11 Desempeño y Planeación	97,6																																																																																																									
2. Planeación Estratégica y Planeación		12 Plan Anticorrupción	97,8																																																																																																									
DIMENSIÓN DEL MODELO	RESULTADO DIMENSIÓN	CUESTIONARIO	CUMPLIMIENTO																																																																																																									
3. Gestión con valores para el resultado	90,7	13 Transparencia	96																																																																																																									
3. Gestión con valores para el resultado		17 Rendición de Cuentas	96,5																																																																																																									
3. Gestión con valores para el resultado		11 Gestión Presupuestal	96,6																																																																																																									
3. Gestión con valores para el resultado		14 Servicio al Ciudadano	98,1																																																																																																									
DIMENSIÓN DEL MODELO	RESULTADO DIMENSIÓN	CUESTIONARIO	CUMPLIMIENTO																																																																																																									
4. Evaluación de Resultados	100,0	4 Seguimiento y evaluación de desempeño institucional	100																																																																																																									
DIMENSIÓN DEL MODELO	RESULTADO DIMENSIÓN	CUESTIONARIO	CUMPLIMIENTO																																																																																																									
5. Información y comunicación	80,0	11 Gestión Documental	71,3																																																																																																									
5. Información y comunicación		11 Transparencia Acceso a la Información	88,1																																																																																																									
DIMENSIÓN DEL MODELO	RESULTADO DIMENSIÓN	CUESTIONARIO	CUMPLIMIENTO																																																																																																									
6. Gestión del Conocimiento	N/A	6. Gestión del Conocimiento	N/A																																																																																																									
DIMENSIÓN DEL MODELO	RESULTADO DIMENSIÓN	CUESTIONARIO	CUMPLIMIENTO																																																																																																									
7. Control Interno	94,3	7. Control Interno	94,3																																																																																																									
Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas	<p>Actividades incluidas en el plan de cierre de brechas FURAG. Crear y divulgar el Código de Integridad de la Entidad y diseñar el Plan Estratégico. Ejecutar el Plan de Beneficio de acuerdo a los estándares de la entidad con la Información demográfica. Actualizar los procedimientos de selección y contratación del personal. Solicitar ajustes en las preguntas aplicadas del cuestionario Talento Humano, para nuestra Entidad de Economía Mixta. Ejecutar el plan de sensibilización a los funcionarios por posibles retos. Identificar las metodologías que aplica la entidad para el funcionamiento adecuado por los servidores. Ejecución del Plan de Beneficio de acuerdo a los estándares establecidos. Realizar seguimiento y control a las actividades planeadas en el Programa de Bienestar Social de la Entidad para el año 2018. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) orientado al desarrollo de las competencias laborales y personales. Evaluar el nivel de satisfacción y cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Actualizar los Manuales de Funciones y Competencias Laborales de la entidad. Elaboración de Planes de Mejoramiento individual de acuerdo a los resultados obtenidos de la Evaluación de Desempeño de la Vigencia 2016. Publicación de las vacantes en el link trabajo con recursos de la página Web de la Fiduprevisora, para la vigencia 2018. Realizar el registro para dar cumplimiento a lo establecido en el Art 227 de decreto 019 de 2012, en lo referente a los reportes al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP, para el año 2017.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>				<p>Actividades incluidas en el plan de cierre de brechas: implementación a la Atención de Consultas Ciudadanas. Generar estadística que permitan controlar los registros generados en la aplicación Fomag - Móvil. Ejecución de satisfacción al usuario. Plan Estratégico de TI (PETI). Catálogo de servicios de TI. Identificación y tratamiento de los riesgos de seguridad y privacidad de la información. Monitorear los planes de tratamiento de riesgo y la seguridad de la información. Medir los resultados del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información. MIPG. Validar que la política de seguridad y privacidad de la información se encuentre alineada con los objetivos estratégicos de la entidad. Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación en seguridad de la información y privacidad. Reportar avances de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, identificación e intercambio de información de incidentes de seguridad con Grupo de Respuesta a Emergencias en Cybersecurity. Seguimiento a la ejecución de los gastos presupuestados de la Entidad vigencia 2018. Seguimiento al Plan de Congreso de la Entidad vigencia 2018.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>				<p>Actividades incluidas en el plan de cierre de brechas FURAG. Cumplimiento a la Gestión POSG. Diseñar actividades previas a adelantar procesos de apropiación presupuestal. Generar el programa de auditoría de la gestión documental para la vigencia 2019. Generar el Programa de Gestión Documental - PGD. Actualización de las Tablas de Retención Documental - TRD. Elaborar las Tablas de Valoración Documental. Actualizar el Formato Único de Inventario Documental del documento de la entidad.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>																																																																																							
Cronograma para la implementación o proceso de transición	<p>Actividad No. 1. Realizar diagnóstico partiendo del decreto 1598 de 2017 para implementación del MIPG. Actividad ejecutada durante el primer cuatrimestre 2018.</p> <p>Actividad No. 2. Identificar los áreas responsables por cada una de las dimensiones y políticas del MIPG. Solicitar los formatos de Autodiagnóstico a los responsables por cada una de las dimensiones y políticas del MIPG. Actividad ejecutada durante el primer cuatrimestre 2018.</p> <p>Actividad No. 3. Controlar el borrador del MIPG de acuerdo al Decreto 1499 de 2017 partiendo de los Autodiagnósticos, resultados del FURAG, PAMC, PACI, por dimensiones y políticas generando actividades que mitiguen las brechas. Actividad ejecutada durante el primer cuatrimestre 2018.</p> <p>Actividad No. 4. Realizar mesas de trabajo con la mesa para validar las actividades, responsables, entregables y fechas que se encuentre relacionadas en el Plan de Cierre de Brechas 2018. Actividad ejecutada durante el segundo cuatrimestre 2018.</p> <p>Actividad No. 5. Gestionar firmas de aprobación. Actividad ejecutada durante el segundo cuatrimestre 2018.</p> <p>Actividad No. 6. Seguimiento del Plan de Cierre de Brechas. Actividad ejecutada durante el segundo cuatrimestre 2018.</p> <p>Actividad No. 7. Realización de la presentación con los seguimientos. Actividad en ejecución, la validación tendrá lugar durante el tercer cuatrimestre 2018.</p> <p>Actividad No. 8. Realizar Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la validación tendrá lugar durante el tercer cuatrimestre 2018.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>																																																																																															
Planes de mejora para la implementación o proceso de transición	<p>Actividades incluidas en el plan de cierre de brechas FURAG. Crear y divulgar el Código de Integridad de la Entidad y diseñar el Plan Estratégico del Talento Humano de la Entidad. Controlar Base de datos de los servidores de la entidad con la Información demográfica. Actualizar los procedimientos de selección y contratación del personal. Solicitar ajustes en las preguntas aplicadas del cuestionario Talento Humano, para nuestra Entidad de Economía Mixta. Ejecutar el plan de sensibilización a los funcionarios por posibles retos. Identificar las metodologías que aplica la entidad para el funcionamiento adecuado por los servidores. Ejecución del Plan de Beneficio de acuerdo a los estándares establecidos. Realizar seguimiento y control a las actividades planeadas en el Programa de Bienestar Social de la Entidad para el año 2018. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) orientado al desarrollo de las competencias laborales y personales. Evaluar el nivel de satisfacción y cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Actualizar los Manuales de Funciones y Competencias Laborales de la entidad. Elaboración de Planes de Mejoramiento individual de acuerdo a los resultados obtenidos de la Evaluación de Desempeño de la Vigencia 2016. Publicación de las vacantes en el link trabajo con recursos de la página Web de la Fiduprevisora, para la vigencia 2018. Realizar el registro para dar cumplimiento a lo establecido en el Art 227 de decreto 019 de 2012, en lo referente a los reportes al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP, para el año 2017.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>				<p>Actividades incluidas en el plan de cierre de brechas: implementación a la Atención de Consultas Ciudadanas. Generar estadística que permitan controlar los registros generados en la aplicación Fomag - Móvil. Ejecución de satisfacción al usuario. Plan Estratégico de TI (PETI). Catálogo de servicios de TI. Identificación y tratamiento de los riesgos de seguridad y privacidad de la información. Monitorear los planes de tratamiento de riesgo y la seguridad de la información. Medir los resultados del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información. MIPG. Validar que la política de seguridad y privacidad de la información se encuentre alineada con los objetivos estratégicos de la entidad. Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación en seguridad de la información y privacidad. Reportar avances de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, identificación e intercambio de información de incidentes de seguridad con Grupo de Respuesta a Emergencias en Cybersecurity. Seguimiento a la ejecución de los gastos presupuestados de la Entidad vigencia 2018. Seguimiento al Plan de Congreso de la Entidad vigencia 2018.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>				<p>Actividades incluidas en el plan de cierre de brechas FURAG. Cumplimiento a la Gestión POSG. Diseñar actividades previas a adelantar procesos de apropiación presupuestal. Generar el programa de auditoría de la gestión documental para la vigencia 2019. Generar el Programa de Gestión Documental - PGD. Actualización de las Tablas de Retención Documental - TRD. Elaborar las Tablas de Valoración Documental. Actualizar el Formato Único de Inventario Documental del documento de la entidad.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>																																																																																							
Avances acorde al cronograma y planes de mejora	<p>Actividades cumplidas durante el segundo cuatrimestre 2018:</p> <ol style="list-style-type: none"> La Dirección de Talento Humano, plasmará a través de un documento toda la planeación del Talento Humano, teniendo en cuenta cada proceso que involucra el desarrollo y administración de los colaboradores. La Dirección de Talento Humano, reunirá la información demográfica (edad, género, estudios, experiencia laboral, idiomas, etnia, discapacidad) de la entidad. La Dirección de Talento Humano actualizará los procedimientos de selección y contratación del personal para tener en cuenta los aspectos a evaluar de un candidato para ocupar un cargo en la entidad. La Dirección de Talento Humano identificará todos los programas de la evaluación del FURAG que no son aplicables a la entidad, por la naturaleza y ámbito de aplicación de esta, como lo son la aplicabilidad de Carrera Administrativa, Gerencia Pública, entre otros, y cree los aplicativos como son indicadores, clima organizacional y desempeño, para así enviar una solicitud a Fundación pública para que en la próxima evaluación del FURAG se pueda medir adecuadamente el desempeño del Talento Humano de la Entidad. La Dirección de Talento Humano creará una sensibilización para impartir a los funcionarios que puedan ser retirados por la Entidad, en caso de pensión y/o reestructuración. 				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>				<p>Actividades cumplidas durante el segundo cuatrimestre 2018:</p> <p>Se verificó que se encuentra establecida formalmente las políticas y que están alineadas con los nuevos objetivos estratégicos de la entidad, asegurando que se encuentre publicada en el herramienta de gestión documental y página web de la entidad.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>				<p>Las actividades trazadas se encuentran en ejecución y su seguimiento y validación tendrán lugar durante el tercer cuatrimestre 2018.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>																																																																																							
Otros aspectos	<p>1. Considerando en relación con el Sistema de Gestión, el Decreto 1499 de 2017, establece que el control de las políticas, normas, recursos e información, necesarios para dirigir talignta gestión y el desarrollo institucional, a la consecución de resultados, para satisfacer las necesidades y los derechos de los ciudadanos, el cual se complementa y articula, entre otros, con los Sistemas Nacionales de Servicio al Ciudadano, de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información, que el Decreto mencionado consagra que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1996, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional, se regirán por las normas que las regulen e implementen y se darán cumplimiento a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias. En consecuencia se encuentra en proyecto la modificación por medio de la cual se dictan disposiciones Generales en el marco del Modelo MIPG de Planeación y Gestión (MIPG) dentro de Fiduprevisora.</p> <p>La resolución dicta disposiciones a partir de los siguientes capítulos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Adopción del modelo integrado de planeación y gestión Operación del modelo integrado de planeación y gestión Comité institucional de gestión y desempeño <p>2. Desde la tercera línea de defensa se ven adelantando tareas de evaluación y monitoreo continuo e mejoramiento de procesos, actualización de las matrices de riesgo y actividades de sensibilización fortalecimiento de los principios que caracterizan al MEC, lo así como durante el mes de octubre; la Oficina de Auditoría Corporativa, adelanto sesiones de capacitación liderada por el jefe de la oficina de Control Interno, Doctor Juan David Lemus Pacheco, durante una semana de forma continua a fin de dar cumplimiento a 100% de los funcionarios de la entidad con el ánimo de socializar conceptos y consolidar un solo entendimiento de la cultura de control interno desde la perspectiva y aporte de cada uno de los funcionarios.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>																																																																																															
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<p>Está conformado por el Secretario General de la entidad, quien lo presida y los demás integrantes del Comité de Presidencia.</p> <p>El Comité de Presidencia se encuentra conformado por el grupo de directivos de más alto nivel dentro de la entidad, ellos son: El Presidente de la Fiduciaria, Vicepresidente de Administración Fiduciaria, Vicepresidente Comercial y de Mercados, Vicepresidente Jurídico, Vicepresidente Financiero, Vicepresidente Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, Gerente de Operaciones, Gerente Administrativo, Gerente Nacional de Planeación, Gerente de Riesgos y Auditor Corporativa.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>				<p>Dada la calificación obtenida mediante la aplicación de los autodiagnósticos asignados a la dimensión y a cada una de sus políticas asociadas, la entidad considero priorizar las actividades que requieren acciones inmediatas a fin de fortalecer los aspectos que hoy son debilitados para la entidad, una vez normalizados estos temas desarrollara estrategias para continuar con la consolidación del modelo MIPG desde cada una de las dimensiones que lo sustentan.</p>																																																																																															
Recomendaciones	<ol style="list-style-type: none"> Auditoría Corporativa recomienda continuar con la ejecución de actividades incluidas en el cronograma para la implementación del MIPG y el cierre de brechas identificadas, a partir de los resultados del diagnóstico de autodiagnóstico, dispuesto por el MIPG. Auditoría Corporativa recomienda adelantar la actualización de los mapas de riesgo de los procesos, de acuerdo con lo dispuesto en la Directiva 13 de 2018 y la Guía Para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles ver 4, formalizada por función pública, durante el mes de octubre de 2018. Auditoría Corporativa recomienda arduo el dictado de un plan de acción para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción para parte de las entidades del Estado". 				<ol style="list-style-type: none"> Auditoría Corporativa recomienda establecer políticas internas claras y articuladas para operar las distintas dimensiones del Modelo; entendiendo por política interna, el lineamiento que posee y empuja la dirección con el fin de orientar la ejecución de las actividades frente a un tema en particular, y su articulación con otras políticas y dimensiones del modelo. Auditoría Corporativa recomienda que el comité en su de sus funciones de monitoreo y evaluador comience y se pronuncie en relación al resultado de las autoevaluaciones aplicadas por cada una de las dependencias; al interior con el fin de dar cumplimiento a la funcionalidad del MIPG desde su estructura integrada de Institucionalidad, operación y medición. Auditoría Corporativa recomienda definir la periodicidad con la que serán aplicados los autodiagnósticos; acción requerida teniendo en cuenta que el autodiagnóstico es concebido por el modelo MIPG, como una herramienta de análisis periódico de los procesos y resultados de la gestión, con el fin de identificar áreas de mejora para la implementación de planes de mejoramiento adecuados a las realidades institucionales. 				<ol style="list-style-type: none"> Auditoría Corporativa recomienda que el comité en su de sus funciones de monitoreo y evaluador comience y se pronuncie en relación al resultado de las autoevaluaciones aplicadas por cada una de las dependencias; al interior con el fin de dar cumplimiento a la funcionalidad del MIPG desde su estructura integrada de Institucionalidad, operación y medición. Auditoría Corporativa recomienda definir la periodicidad con la que serán aplicados los autodiagnósticos; acción requerida teniendo en cuenta que el autodiagnóstico es concebido por el modelo MIPG, como una herramienta de análisis periódico de los procesos y resultados de la gestión, con el fin de identificar áreas de mejora para la implementación de planes de mejoramiento adecuados a las realidades institucionales. 				<ol style="list-style-type: none"> Auditoría Corporativa recomienda que el comité en su de sus funciones de monitoreo y evaluador comience y se pronuncie en relación al resultado de las autoevaluaciones aplicadas por cada una de las dependencias; al interior con el fin de dar cumplimiento a la funcionalidad del MIPG desde su estructura integrada de Institucionalidad, operación y medición. Auditoría Corporativa recomienda definir la periodicidad con la que serán aplicados los autodiagnósticos; acción requerida teniendo en cuenta que el autodiagnóstico es concebido por el modelo MIPG, como una herramienta de análisis periódico de los procesos y resultados de la gestión, con el fin de identificar áreas de mejora para la implementación de planes de mejoramiento adecuados a las realidades institucionales. 																																																																																															