



# INFORME EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS A 31 DE DICIEMBRE DE 2020

OFICINA CONTROL INTERNO  
IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA

ENERO DE 2021

<b>INFORME EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS A 31 DE DICIEMBRE DE 2020</b>
<b>1. INTRODUCCION</b>
La evaluación por dependencias de la INC, se realiza por parte de la OCI, a fin de dar cumplimiento a la ley 909 de 2004, lo determinado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
<b>2. MARCO LEGAL</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ La Ley 87 de 1993 define el Control Interno como “el Sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una organización, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos”.</li><li>➤ La comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”</li><li>➤ Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.</li></ul>

### 3. OBJETIVO

Evidenciar el cumplimiento de la gestión de los Procesos o Dependencias de la Imprenta Nacional de Colombia, mediante la revisión cualitativa y cuantitativa del grado de cumplimiento de las metas planteadas para los indicadores en la planeación institucional, información que es consolidada y suministrada para su análisis por el Proceso de Direccionamiento Estratégico, en el aplicativo Kawak.

### 4. ALCANCE

El seguimiento se basó en la verificación al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional y los nueve objetivos estratégicos planteados para el cumplimiento del plan y las 57 actividades establecidas para el logro de los resultados, de acuerdo al monitoreo de los indicadores realizado por la OAP y que se encuentra en el aplicativo Kawak [http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe\\_planeacion\\_estrategica\\_v3/pe\\_ver.php](http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe_planeacion_estrategica_v3/pe_ver.php).

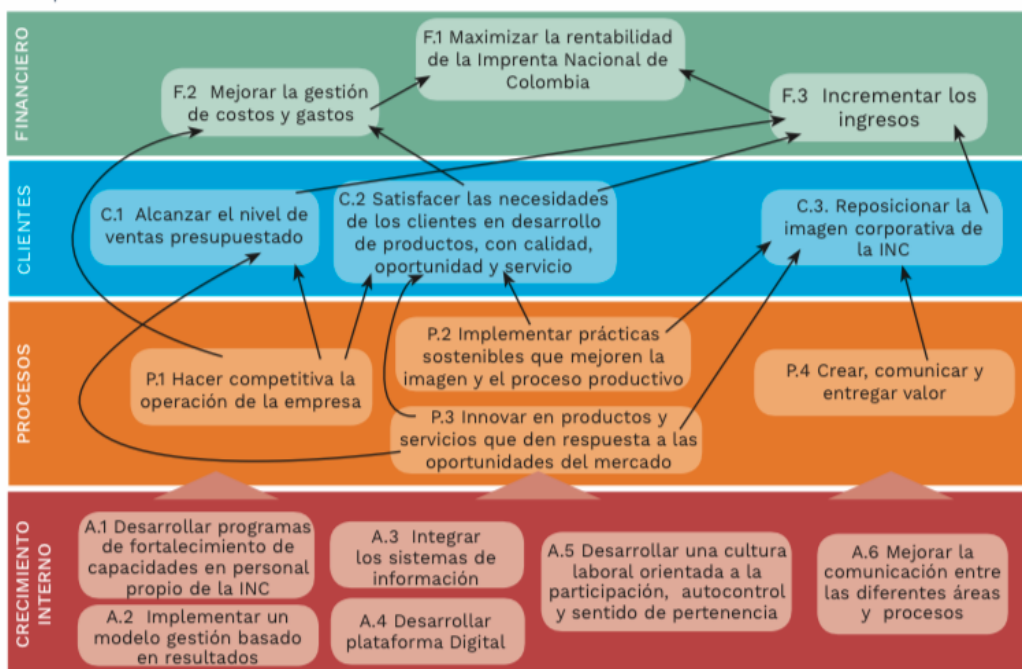
### 5. DESARROLLO

#### 5.1 PLAN DE GESTIÓN 2020

El plan de Gestión Institucional 2020 está compuesto por las estrategias definidas en el mapa estratégico 2019-2022 desde el direccionamiento estratégico como se muestra a continuación:

Grafico No.1

#### Imprenta Nacional de Colombia 2019-2022



Fuente Información: Plan de Estratégico Institucional INC 2019-2022

De las estrategias 16 establecidas en el mapa estratégico, se plantearon 9 formularon 57 actividades para 9 de las estrategias del mapa estratégico definido y para el cumplimiento de las mismas se tienen formuladas 57 actividades encaminadas al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional, que para el año 2020 alcanzó ejecución del 30,6%. Las estrategias con los responsables se observan en la siguiente tabla:

Tabla No.1

ESTRATEGÍA	RESPONSABLES
1. Posicionar en los próximos dos años la Agencia de Comunicación Estratégica como un servicio especializado en Marketing del sector Público, implementando nuevas tecnologías y desarrollando competencias pertinentes	Coordinador de Agencia Jefe de Oficina Jurídica Coordinadora de Talento Humano Subgerente Comercial y de Divulgación
2. Ser referente y centro de información jurídica nacional, generando nuevas fuentes de ingreso que aporten a la sostenibilidad de la INC, incorporando tecnología de última generación.	Coordinador de Seguridad Jurídica Subgerente Comercial y de Divulgación Gerente General
3. Viabilizar proyectos de renovación tecnológica, en función de aprovechar oportunidades demostradas en el mercado gráfico, construyendo una línea de impresión única, que permita que la Imprenta Nacional acceda a un % del mercado de impresión segura del estado colombiano en los próximos dos años.	Subgerente Comercial y de Divulgación  Subgerente de producción y Coordinador de Impresión gráfica  Gerente General
4. Mejorar los sistemas de información de la INC y sus correspondientes integraciones para acceder a información oportuna y de calidad en los próximos tres años, partiendo de la base de un sistema de gestión consolidado por procesos y procedimientos.	Coordinador de Mejora Continua Jefe de Oficina de Sistemas e Informática
5. Fortalecer el negocio de Gestión documental y así poder acceder al % del mercado en cada año	Coordinador de Servicio de Gestión Documental  Coordinadora de Talento Humano  Jefe de Oficina de Sistemas e Informática
6. Incrementar la confianza y credibilidad de nuestros clientes internos y externos, cumpliendo la propuesta de valor apoyada en calidad, oportunidad y transparencia.	Gerente General Coordinador de Mejora Continua Responsable de Comunicaciones Jefe de Oficina de Sistemas e Informática
7. Disminuir el impacto ambiental de la entidad en % a través de mecanismos orientados a la optimización de recursos naturales e insumos en los próximos 2 años, el marco de responsabilidad social	Coordinador de Mantenimiento Subgerente Administrativo Gerente General Coordinadora de Talento Humano Analista Ambiental Jefe Oficina Jurídica
8. Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC, mediante el diseño y desarrollo de planes y programas integrales, orientados a potencializar y mejorar la productividad y clima laboral de la empresa	Coordinadora de Talento Humano Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
9. Impulsar el Museo de Artes Gráficas como mecanismo permanente de fortalecimiento de la imagen institucional de la INC.	Coordinador de Agencia funcionaria encargada del museo Community manager Gerente General

Fuente de la información: Plan de Gestión INC 2019-2021

## 5.2 EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATÉGIAS 2020

Para el cumplimiento de las estrategias, se tienen establecidas las actividades que se relacionan a continuación por los procesos responsables.

### COORDINACIÓN AGENCIA DE COMUNICACIONES

Tabla No.2

Objetivo estratégico	Actividad	Responsable	Meta	Unidad	Resultado obtenido	Cumplimiento	Resultado esperado	Estado	Peso	Seguimiento
F4 - Alcanzar el nivel de ventas presupuestado	Definir un modelo de negocio para la Agencia de Comunicación estratégica	Coordinador de Agencia de comunicaciones	1	Documento		0%	El modelo de negocio de la Agencia de comunicaciones aprobado y documentado.		0,2	
F4 - Alcanzar el nivel de ventas presupuestado	Diseñar e implementar una campaña de posicionamiento y un plan de ventas para promocionar la Agencia de Comunicación Estratégica y sus servicios	Coordinador de Agencia de comunicaciones	1	Documento		0%	Plan de ventas y campaña implementada		0,2	
C2 - Reposicionar la imagen corporativa de la INC	Articular y producir el brochure del MAG, para que cumpla con el objetivo de promoción de la imagen institucional de la INC.	Coordinador de Agencia de comunicaciones	1	Documento		0%	Brochure del MAG		0,2	

Fuente de la información: Aplicativo Kawak [http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe\\_planeacion\\_estragica\\_v3/ple\\_ver.php](http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe_planeacion_estragica_v3/ple_ver.php)

Las actividades planteadas para los objetivos estratégicos, no alcanzaron el resultado esperado que se planteo dentro de la planeación estratégica, para la vigencia 2020.

## COORDINACIÓN GESTIÓN DOCUMENTAL

Tabla No.3

Objetivo estratégico	Actividad	Responsable	Meta	Unidad	Resultado obtenido	Cumplimiento	Resultado esperado	Estado	Peso	Seguimiento
F4 - Alcanzar el nivel de ventas presupuestado	Estructurar la línea de negocio de GD: 1. Definir productos y servicios 2. Establecer tarifas de productos y servicios GD 3. Definir perfiles y roles que conforman la línea base de GD	Coordinador de Gestión Documental	1	Proceso	0,5	50%	Proceso de Servicio de Gestión documental implementado 1. Portafolio de Productos y Servicios 1. Tarifario del Portafolio 1. Propuesta de Tabla de Honorarios 1. Propuesta de perfiles y roles para la línea base de la línea de servicios de Gestión Documental		20%	28/01/2020 - Se elaboraron productos para dos productos de la línea de Gestión Documental
P3 - Innovar en productos y servicios	Estructurar la línea de negocio de GD: 1. Definir productos y servicios 2. Establecer tarifas de productos y servicios GD 3. Definir perfiles y roles que conforman la línea base de GD	Coordinador de Gestión Documental	1	Proceso	0,5	50%	Proceso de Servicio de Gestión documental implementado 1. Portafolio de Productos y Servicios 1. Tarifario del Portafolio 1. Propuesta de Tabla de Honorarios 1. Propuesta de perfiles y roles para la línea base de la línea de servicios de Gestión Documental		20%	28/01/2020 - Se elaboraron tarifarios para dos productos de la línea de Gestión Documental
F4 - Alcanzar el nivel de ventas presupuestado	Capacitar el personal para la atención de los negocios de gestión documental	Coordinador de Gestión Documental	100	%		0%	Personal capacitado para prestar el servicio de Gestión documental		10%	
F4 - Alcanzar el nivel de ventas presupuestado	Estructurar y adecuar la bodega para la operación (incluye área de consulta y operación y equipos)	Coordinador de Gestión Documental	100	%		0%	Infraestructura para almacenamiento documental con capacidad para mínimo 10.000 metros lineales		20%	
P3 - Innovar en productos y servicios	Estructurar y adecuar la bodega para la operación (incluye área de consulta y operación y equipos)	Coordinador de Gestión Documental	100	%		0%	Infraestructura para almacenamiento documental con capacidad para mínimo 10.000 metros lineales		20%	
F4 - Alcanzar el nivel de ventas presupuestado	Definir el nicho de mercado de acuerdo a la complejidad del archivo	Coordinador de Gestión Documental	1	Documento		0%	Nicho de mercado establecido		10%	
P3 - Innovar en productos y servicios	Definir el nicho de mercado de acuerdo a la complejidad del archivo	Coordinador de Gestión Documental	1	Documento		0%	Nicho de mercado establecido		10%	
F4 - Alcanzar el nivel de ventas presupuestado	Ejecutar el plan piloto de la línea estructurada al interior de la INC	Coordinador de Gestión Documental	100	%		0%	Sistema de Gestión documental implementado al interior de la INC		10%	
P3 - Innovar en productos y servicios	Ejecutar el plan piloto de la línea estructurada al interior de la INC	Coordinador de Gestión Documental	100	%		0%	Sistema de Gestión documental implementado al interior de la INC		10%	

Fuente de la información: Aplicativo Kawak [http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe\\_planeacion\\_estrategica\\_v3/ple\\_ver.php](http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe_planeacion_estrategica_v3/ple_ver.php)

De las actividades planteadas para los objetivos estratégicos, 2 alcanzaron el 50% de cumplimiento, las demás no alcanzaron el resultado esperado que se planteó dentro de la planeación estratégica, para la vigencia 2020

## COORDINACIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tabla No.4

Objetivo estratégico	Actividad	Responsable	Meta	Unidad	Resultado obtenido	Cumplimiento	Resultado esperado	Estado	Peso	Seguimiento
F2 - Mejorar la gestión de costos y gastos	Disminuir el consumo energético de iluminación en periodos de baja actividad, apagando la iluminación, maquinaria y equipo, que no se requiera	Coordinador Gestión Administrativa	100	%	60	60%	Se requiere apagar los totalizadores de la iluminación de la planta de producción y oficinas cuando no sean necesarios		10%	19/08/2020 - prueba 27/07/2020 - 1. Se estableció con el área Centro de Documentación (Vigilancia) que la planta de producción se apagaría la iluminación donde no se realizara trabajos en los diferentes horarios, de igual manera en las oficinas donde no hay trabajadores. 2. Se realiza verificación de apagado de computadores cuando no lo estén solicitando 3. Se ha sensibilizado por pantallas y computadores de la entidad el debido uso de energía.
P2 - Implementar prácticas sostenibles	Disminuir el consumo energético de iluminación en periodos de baja actividad, apagando la iluminación, maquinaria y equipo, que no se requiera	Coordinador Gestión Administrativa	100	%	60	60%	Se requiere apagar los totalizadores de la iluminación de la planta de producción y oficinas cuando no sean necesarios		10%	19/08/2020 - prueba 27/07/2020 - 1. Se estableció con el área Centro de Documentación (Vigilancia) que la planta de producción se apagaría la iluminación donde no se realizara trabajos en los diferentes horarios, de igual manera en las oficinas donde no hay trabajadores. 2. Se realiza verificación de apagado de computadores cuando no lo estén solicitando 3. Se ha sensibilizado por pantallas y computadores de la entidad el debido uso de energía.

Fuente de la información: Aplicativo Kawak [http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe\\_planeacion\\_estragica\\_v3/pe\\_ver.php](http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe_planeacion_estragica_v3/pe_ver.php)

Las actividades planteadas para los objetivos estratégicos, alcanzaron el 60% de ejecución de acuerdo a lo que se planteó dentro de la planeación estratégica, para la vigencia 2020.



## COORDINACIÓN MEJORA CONTINUA

Tabla No. 5

Objetivo estratégico	Estrategia	Actividad	Responsable	Unidad	Resultado obtenido	Cumplimiento	Resultado esperado	Estado	Peso	Seguimiento
A3 - Integrar los sistemas de información	P1/4 - Sistemas de Información	Validar la conformidad de los ajustes de funcionalidad y de integración de los sistemas de información.	Coordinador Mejora Continua	%		0%	Validación de los sistemas integrados que atiendan las necesidades de los usuarios		20%	
P1 - Hacer competitiva la operación de la empresa	P1/4 - Sistemas de Información	Validar la conformidad de los ajustes de funcionalidad y de integración de los sistemas de información.	Coordinador Mejora Continua	%		0%	Validación de los sistemas integrados que atiendan las necesidades de los usuarios		20%	
P4 - Crear, comunicar y entregar valor	P1/4 - Sistemas de Información	Validar la conformidad de los ajustes de funcionalidad y de integración de los sistemas de información.	Coordinador Mejora Continua	%		0%	Validación de los sistemas integrados que atiendan las necesidades de los usuarios		20%	
C1 - Satisfacer las necesidades de los clientes	C2/6 - Incrementar la confianza y credibilidad de nuestros clientes internos y externos	Realizar la optimización y actualización de procesos	Coordinador Mejora Continua	%		0%	Contar con los procedimientos actualizados		20%	
C2 - Reposicionar la imagen corporativa de la INC	C2/6 - Incrementar la confianza y credibilidad de nuestros clientes internos y externos	Realizar la optimización y actualización de procesos	Coordinador Mejora Continua	%		0%	Contar con los procedimientos actualizados		20%	

Fuente de la información: Aplicativo Kawak [http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe\\_planeacion\\_estragica\\_v3/ple\\_ver.php](http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe_planeacion_estragica_v3/ple_ver.php)

Las actividades planteadas para los objetivos estratégicos, no alcanzaron el resultado esperado que se planteó dentro de la planeación estratégica, para la vigencia 2020.



## COORDINACIÓN JURÍDICA

Tabla No.6

Objetivo estratégico	Estrategia	Actividad	Responsable	Meta	Unidad	Resultado obtenido	Cumplimiento	Resultado esperado	Estado	Peso	Seguimiento
F3 - Incrementar los ingresos	F3/2 - Ser referente y centro de información jurídica nacional	Realizar las pruebas funcionales para la correcta operación de los módulos de Publicaciones, Boletín General, Boletín por Temas, Consulta Básica, Consulta Avanzada (árbol legal), Normogramas, Diario Oficial Inteligente, Tableta Jurídica, y reportar los hallazgos al aliado estratégico y verificar las correcciones realizadas.	Coordinador Seguridad Jurídica	100	%	25	25%	Correcta operación de los módulos para cada servicio y producto de la plataforma		50%	28/01/2020 - De acuerdo con el acta de avance de ejecución de los productos que contiene la plataforma Lince.
P3 - Innovar en productos y servicios	F3/2 - Ser referente y centro de información jurídica nacional	Realizar las pruebas funcionales para la correcta operación de los módulos de Publicaciones, Boletín General, Boletín por Temas, Consulta Básica, Consulta Avanzada (árbol legal), Normogramas, Diario Oficial Inteligente, Tableta Jurídica, y reportar los hallazgos al aliado estratégico y verificar las correcciones realizadas.	Coordinador Seguridad Jurídica	100	%	25	25%	Correcta operación de los módulos para cada servicio y producto de la plataforma		50%	28/01/2020 - De acuerdo con el acta de avance de ejecución de los productos que contiene la plataforma Lince.

Fuente de la información: Aplicativo Kawak [http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe\\_planeacion\\_estragica\\_v3/ple\\_ver.php](http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe_planeacion_estragica_v3/ple_ver.php)

Las actividades planteadas para los objetivos estratégicos, alcanzaron el 25% de ejecución de acuerdo a lo que se planteó dentro de la planeación estratégica, para la vigencia 2020.

## COORDINACIÓN TALENTO HUMANO

Tabla No.7

Objetivo estratégico	Estrategia	Actividad	Responsable	Meta	Unidad	Resultado obtenido	Cumplimiento	Resultado esperado
A1 - Programas de fortalecimiento de capacidades en personal	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Caracterizar la población-trabajadores (género, edad, estado civil, formación profesional, tiempo de servicio, número de hijos, etc.)	Coordinador Talento Humano	100	%	20	20%	Base de datos de trabajadores clasificada y caracterizada
A2 - Implementar un modelo gestión basado en resultados	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Caracterizar la población-trabajadores (género, edad, estado civil, formación profesional, tiempo de servicio, número de hijos, etc.)	Coordinador Talento Humano	100	%	20	20%	Base de datos de trabajadores clasificada y caracterizada
A4 - Desarrollar una cultura laboral orientada a la participación, autocontrol y sentido de pertenencia	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Caracterizar la población-trabajadores (género, edad, estado civil, formación profesional, tiempo de servicio, número de hijos, etc.)	Coordinador Talento Humano	100	%	20	20%	Base de datos de trabajadores clasificada y caracterizada
A5 - Mejorar la comunicación entre las diferentes áreas y procesos	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Caracterizar la población-trabajadores (género, edad, estado civil, formación profesional, tiempo de servicio, número de hijos, etc.)	Coordinador Talento Humano	100	%	20	20%	Base de datos de trabajadores clasificada y caracterizada
E2 - Mejorar la gestión de costos y gastos	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Caracterizar la población-trabajadores (género, edad, estado civil, formación profesional, tiempo de servicio, número de hijos, etc.)	Coordinador Talento Humano	100	%	20	20%	Base de datos de trabajadores clasificada y caracterizada
P1 - Hacer competitiva la operación de la empresa	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Caracterizar la población-trabajadores (género, edad, estado civil, formación profesional, tiempo de servicio, número de hijos, etc.)	Coordinador Talento Humano	100	%	20	20%	Base de datos de trabajadores clasificada y caracterizada
P4 - Crear, comunicar y entregar valor	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Caracterizar la población-trabajadores (género, edad, estado civil, formación profesional, tiempo de servicio, número de hijos, etc.)	Coordinador Talento Humano	100	%	20	20%	Base de datos de trabajadores clasificada y caracterizada
A1 - Programas de fortalecimiento de capacidades en personal	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Revisar y actualizar el reglamento interno de trabajo bajo el marco normativo actual	Coordinador Talento Humano	1	Documento		0%	Proyecto de reglamento de trabajo entregado al Comité de Relaciones Laborales
A2 - Implementar un modelo gestión basado en resultados	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Revisar y actualizar el reglamento interno de trabajo bajo el marco normativo actual	Coordinador Talento Humano	1	Documento		0%	Proyecto de reglamento de trabajo entregado al Comité de Relaciones Laborales
A4 - Desarrollar una cultura laboral orientada a la participación, autocontrol y sentido de pertenencia	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Revisar y actualizar el reglamento interno de trabajo bajo el marco normativo actual	Coordinador Talento Humano	1	Documento		0%	Proyecto de reglamento de trabajo entregado al Comité de Relaciones Laborales
A5 - Mejorar la comunicación entre las diferentes áreas y procesos	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Revisar y actualizar el reglamento interno de trabajo bajo el marco normativo actual	Coordinador Talento Humano	1	Documento		0%	Proyecto de reglamento de trabajo entregado al Comité de Relaciones Laborales
E2 - Mejorar la gestión de costos y gastos	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Revisar y actualizar el reglamento interno de trabajo bajo el marco normativo actual	Coordinador Talento Humano	1	Documento		0%	Proyecto de reglamento de trabajo entregado al Comité de Relaciones Laborales
P1 - Hacer competitiva la operación de la empresa	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Revisar y actualizar el reglamento interno de trabajo bajo el marco normativo actual	Coordinador Talento Humano	1	Documento		0%	Proyecto de reglamento de trabajo entregado al Comité de Relaciones Laborales
P4 - Crear, comunicar y entregar valor	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Revisar y actualizar el reglamento interno de trabajo bajo el marco normativo actual	Coordinador Talento Humano	1	Documento		0%	Proyecto de reglamento de trabajo entregado al Comité de Relaciones Laborales
A1 - Programas de fortalecimiento de capacidades en personal	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Revisar y alinear el plan estratégico de talento humano orientándolo hacia el cumplimiento de los objetivos que involucra los planes de acción desde el ingreso, desarrollo y el regreso de los trabajadores	Coordinador Talento Humano	1	Documento	1	100%	Plan de acción implementado o en proceso
A2 - Implementar un modelo gestión basado en resultados	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Revisar y alinear el plan estratégico de talento humano orientándolo hacia el cumplimiento de los objetivos que involucra los planes de acción desde el ingreso, desarrollo y el regreso de los trabajadores	Coordinador Talento Humano	1	Documento	1	100%	Plan de acción implementado o en proceso
A4 - Desarrollar una cultura laboral orientada a la participación, autocontrol y sentido de pertenencia	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Revisar y alinear el plan estratégico de talento humano orientándolo hacia el cumplimiento de los objetivos que involucra los planes de acción desde el ingreso, desarrollo y el regreso de los trabajadores	Coordinador Talento Humano	1	Documento	1	100%	Plan de acción implementado o en proceso
A5 - Mejorar la comunicación entre las diferentes áreas y procesos	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Revisar y alinear el plan estratégico de talento humano orientándolo hacia el cumplimiento de los objetivos que involucra los planes de acción desde el ingreso, desarrollo y el regreso de los trabajadores	Coordinador Talento Humano	1	Documento	1	100%	Plan de acción implementado o en proceso
E2 - Mejorar la gestión de costos y gastos	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Revisar y alinear el plan estratégico de talento humano orientándolo hacia el cumplimiento de los objetivos que involucra los planes de acción desde el ingreso, desarrollo y el regreso de los trabajadores	Coordinador Talento Humano	1	Documento	1	100%	Plan de acción implementado o en proceso
P1 - Hacer competitiva la operación de la empresa	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Revisar y alinear el plan estratégico de talento humano orientándolo hacia el cumplimiento de los objetivos que involucra los planes de acción desde el ingreso, desarrollo y el regreso de los trabajadores	Coordinador Talento Humano	1	Documento	1	100%	Plan de acción implementado o en proceso
P4 - Crear, comunicar y entregar valor	P1/8 - Fortalecer las competencias laborales y sociales del talento humano de la INC	Revisar y alinear el plan estratégico de talento humano orientándolo hacia el cumplimiento de los objetivos que involucra los planes de acción desde el ingreso, desarrollo y el regreso de los trabajadores	Coordinador Talento Humano	1	Documento	1	100%	Plan de acción implementado o en proceso
E2 - Reposicionar la imagen corporativa de la INC	C2/9 - Museo de Artes Gráficas	Interiorizar el tema con el personal desde la inducción y la inducción de la INC y sus respectivas unidades (multiplicadoras) tanto en el edificio de la imprenta la visita al MAG	Coordinador Talento Humano	1	Documento		0%	Inducciones con recorrido al MAG

Fuente de la información: Aplicativo Kawak [http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe\\_planeacion\\_estrategica\\_v3/pe\\_ver.php](http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe_planeacion_estrategica_v3/pe_ver.php)

De las actividades planteadas para los objetivos estratégicos, por la coordinación de Talento Humano, 7 alcanzaron el 100% de ejecución y 7 el 20%, las demás no alcanzaron lo esperado, de acuerdo a lo que se planteó dentro de la planeación estratégica, para la vigencia 2020.

## ASISTENTE DE MUSEO

Tabla No.8

Objetivo estratégico	Estrategia	Actividad	Responsable	Meta	Unidad	Resultado obtenido	Cumplimiento	Resultado esperado	Estado	Peso	Seguimiento
C2 - Reposicionar la imagen corporativa de la INC	C2/3 - Museo de Artes Gráficas	Revisar e implementar mejores prácticas de Museos similares en el mundo.	Asistente de Museo	100	%		0%	Aumento en el número de visitantes al MAG		20%	
C2 - Reposicionar la imagen corporativa de la INC	C2/3 - Museo de Artes Gráficas	Promocionar el MAG para la realización de actividades culturales (conferencias, recitales, conciertos, etc.)	Asistente de Museo	100	%		0%	1. número de asistentes a las actividades		20%	
C2 - Reposicionar la imagen corporativa de la INC	C2/3 - Museo de Artes Gráficas	Activar la participación en la mesa de museos Órgano rector de los Museos en Bogotá	Asistente de Museo	100	%		0%	Participación activa en la Mesa de Museos de Bogotá		10%	

Fuente de la información: Aplicativo Kawak [http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe\\_planeacion\\_estragica\\_v3/ple\\_ver.php](http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe_planeacion_estragica_v3/ple_ver.php)

Las actividades planteadas para los objetivos estratégicos, no alcanzaron el resultado esperado que se planteó dentro de la planeación estratégica, para la vigencia 2020, lo anterior debido a que se cerró el acceso al público al MAG, por la pandemia covid-19.

## CONCLUSIONES

La INC cuenta con el Plan Estratégico Institucional 2019-2022, en este se plantean 9 objetivos estratégicos, asociados a los 16 procesos de la organización, para lo cual se definen 57 actividades.

Para realizar la evaluación de las actividades asociadas a las áreas de coordinación de la agencia de comunicaciones, la coordinación de gestión documental, coordinación administrativa, coordinación de mejora continua, coordinación defensa jurídica, coordinación de talento humano y asistente de museo, se tomó como base el seguimiento efectuado por la OAP, y que se encuentra en el aplicativo Kawak, en el [enlace http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe\\_planeacion\\_estragica\\_v3/ple\\_ver.php](http://servsgint.imprenta.gov.co/kawak/pe_planeacion_estragica_v3/ple_ver.php).

El cumplimiento del Plan de Estratégico Institucional de la INC a 30 de diciembre de 2020 presenta cumplimiento de 30.6%.

## RECOMENDACIONES

Revisar las actividades que no alcanzaron el resultado esperado para la vigencia 2020 a fin de incluirlas en el plan de acción de la vigencia 2021 y realizar el replanteamiento de las mismas de ser necesario.

Establecer los controles pertinentes y evalúalos periódicamente desde la 1ª y 2ª línea de defensa.



NOHORA VELÁSQUEZ SALAMANCA  
Jefe Oficina Control Interno