

CORPORACION SOCIAL DE CUNDINAMARCA

PUNTAJE FINAL

52



INIICIO



GRÁFICAS

| Componentes   | Calificación  | Categoría  | Calificación | Criterios  | Valoración | Puntaje (0 - 100)   | Observaciones |   |
|---|---|--|--------------|--|------------|---|---------------|---|
| Planeación  | 63,7  | Identificación del conocimiento más relevante de la entidad  | 63,7         | 1<br>Identificar, capturar, clasificar y organizar el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales.  | 1 - 20     | No identifica el conocimiento explícito de la entidad.  | 81            | La Corporación Social de cundinamarca a través de los líderes de cada proceso supervisan que la clasificación, la organización de los conocimientos sean digitalizados y guardados tanto en el archivo como en el servidor de datos de la entidad |
|   |   |  |              |  | 21 - 40    | Identifica el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales.   |               |   |
|   |   |  |              |  | 41 - 60    | Identifica y captura el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales.                                     |               |   |
|   |   |  |              |  | 61 - 80    | Identifica, captura y organiza el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales.                           |               |   |
|   |   |  |              |  | 81 - 100   | Identifica, captura, organiza y actualiza periódicamente el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales. |               |   |
|   |   |  |              | 2<br>Contar con un inventario del conocimiento explícito de la entidad actualizado, de fácil acceso y articulado con la política de gestión documental.                  | 1 - 20     | No cuenta con un inventario del conocimiento explícito de la entidad.   | 70            | La Entidad cuenta con un inventario del conocimiento actualizado y articulado con la política de gestión documental pero todavía no es de fácil acceso para los funcionarios de la corporación.   |
|   |   |  |              |  | 21 - 40    | Cuenta con un inventario del conocimiento explícito de la entidad.  |               |   |
| 41 - 60   | Cuenta con un inventario del conocimiento explícito de la entidad actualizado.  |  |              |  |            |   |               |   |
| 61 - 80   | Cuenta con un inventario del conocimiento explícito de la entidad actualizado y articulado con la política de gestión documental. |  |              |  |            |   |               |   |
| 3<br>Identificar, clasificar, priorizar y gestionar el conocimiento relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.   | 1 - 20  | No ha identificado el conocimiento más relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.   | 70           | La corporación Social de cundinamarca identifica, clasifica y prioriza los datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos de las entidad |            |   |               |   |
|   | 21 - 40   | Identifica el conocimiento más relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.   |              |  |            |   |               |   |
|   | 41 - 60   | Identifica y clasifica el conocimiento más relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.   |              |  |            |   |               |   |
|   | 61 - 80   | Identifica, clasifica y prioriza el conocimiento más relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.   |              |  |            |   |               |   |
| 4<br>Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento.   | 1 - 20  | No se han identificado los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad.  | 40           |  |            |   |               |   |
|   | 21 - 40   | Identifica los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad.  |              |  |            |   |               |   |
|   | 41 - 60   | Identifica los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y lleva a cabo procesos de gestión de dichos riesgos.   |              |  |            |   |               |   |
|   | 61 - 80   | Identifica los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y lleva a cabo la gestión y documentación de los riesgos asociados a la pérdida del conocimiento explícito. |              |  |            |   |               |   |
| 5<br>Identificar las necesidades de conocimiento asociadas a la formación y capacitación requeridas anualmente por el personal de la entidad, posteriormente, evalúa e implementa acciones de mejora. | 1 - 20  | No identifica las necesidades de conocimiento asociadas a la formación y capacitación requeridas anualmente por el personal de la entidad.   | 61           | Se realizan capacitaciones   |            |   |               |   |
|   | 21 - 40   | Identifica las necesidades de conocimiento asociadas a la formación y capacitación requeridas anualmente por el personal de la entidad.  |              |  |            |   |               |   |
|   | 41 - 60   | Identifica las necesidades de conocimiento y lleva a cabo la formación y capacitación requerida anualmente por el personal de la entidad.  |              |  |            |   |               |   |
|   | 61 - 80   | Identifica las necesidades de conocimiento y lleva a cabo la formación y capacitación requerida anualmente por el personal de la entidad. Posteriormente, evalúa los resultados.                 |              |  |            |   |               |   |
| 6<br>Contar con una persona o equipo que evalúe, implemente, haga seguimiento y lleve a cabo acciones de mejora al plan de acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MIPG.  | 1 - 20  | La entidad no cuenta con un equipo o persona para la implementación del Plan de Acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación.  | 60           |  |            |   |               |   |
|   | 21 - 40   | Cuenta con una persona para la implementación del plan de acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MIPG.  |              |  |            |   |               |   |
|   | 41 - 60   | Cuenta con un equipo que implementa y evalúa el plan de acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MIPG.  |              |  |            |   |               |   |
|   | 61 - 80   | Cuenta con un equipo que implementa, evalúa y hace seguimiento al plan de acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MIPG.  |              |  |            |   |               |   |
| 7<br>Emplear, divulgar, documentar y evaluar métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad.   | 1 - 20  | La entidad no emplea métodos de creación e ideación.   | 60           |  |            |   |               |   |
|   | 21 - 40   | Emplea métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad.  |              |  |            |   |               |   |
|   | 41 - 60   | Emplea y divulga al personal de la entidad métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad.  |              |  |            |   |               |   |
|   | 61 - 80   | Emplea, divulga y documenta los métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad.   |              |  |            |   |               |   |

Generación y producción

36,0

36

Ideación

|   |   |          |   |    |
|---|---|----------|---|----|
| 8 | Contar con espacios de ideación e innovación.   | 81 - 100 | Emplea, divulga, documenta y evalúa los métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad.  | 40 |
|   |   | 1 - 20   | La entidad no cuenta con espacios de ideación e innovación.   |    |
|   |   | 21 - 40  | Cuenta con espacios de ideación e innovación en la entidad.   |    |
|   |   | 41 - 60  | Cuenta con espacios disponibles, adecuados y diferenciados para llevar a cabo los procesos de ideación e innovación.  |    |
|   |   | 61 - 80  | Cuenta con espacios disponibles, adecuados, diferenciados y divulgados para llevar a cabo los procesos de ideación e innovación.  |    |
| 9 | Evaluar los resultados de los procesos de ideación adelantados en la entidad y analizar los resultados. | 81 - 100 | Cuenta con espacios disponibles, adecuados, diferenciados y divulgados para llevar a cabo los procesos de ideación e innovación. Estos espacios tienen una programación de actividades. | 40 |
|   |   | 1 - 20   | La entidad no cuenta con mecanismos de evaluación para sus procesos de ideación.  |    |
|   |   | 21 - 40  | Cuenta con mecanismos para evaluar los procesos de ideación de la entidad.  |    |
|   |   | 41 - 60  | Evalúa los procesos de ideación de la entidad.  |    |
|   |   | 61 - 80  | Evalúa los procesos de ideación de la entidad y registra los resultados.  |    |

Experimentación

|    |   |          |  |    |
|----|---|----------|--|----|
| 10 | Desarrollar pruebas de experimentación, documentar, analizar y tomar decisiones sobre los resultados. | 81 - 100 | Documenta y analiza los resultados de las pruebas de experimentación y toma decisiones sobre los resultados. | 20 |
|    |   | 1 - 20   | La entidad no desarrolla pruebas de experimentación.   |    |
|    |   | 21 - 40  | Desarrolla pruebas de experimentación.   |    |
|    |   | 41 - 60  | Documenta los resultados de las pruebas de experimentación.  |    |
|    |   | 61 - 80  | Documenta y analiza los resultados de las pruebas de experimentación.  |    |

Innovación

|    |   |          |  |    |
|----|---|----------|--|----|
| 11 | Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y analizar sus resultados. | 81 - 100 | Orienta la implementación de la estrategia de cultura organizacional relacionada a la gestión del conocimiento y la innovación y analiza sus resultados. | 40 |
|    |   | 1 - 20   | La entidad no cuenta con una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación.                               |    |
|    |   | 21 - 40  | La entidad se encuentra estructurando una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación.                  |    |
|    |   | 41 - 60  | La entidad cuenta con una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación.                                  |    |
|    |   | 61 - 80  | Orienta la implementación de la estrategia de cultura organizacional relacionada a la gestión del conocimiento y la innovación.                          |    |
| 12 | Identificar, analizar, evaluar y poner en marcha métodos para aplicar procesos de innovación en la entidad.   | 81 - 100 | Pone en marcha métodos para aplicar procesos de innovación en la entidad.  | 40 |
|    |   | 1 - 20   | La entidad no ha identificado métodos de innovación.   |    |
|    |   | 21 - 40  | Identifica métodos para poner en marcha procesos de innovación.  |    |
|    |   | 41 - 60  | Identifica y analiza métodos para poner en marcha procesos de innovación.  |    |
|    |   | 61 - 80  | Identifica, analiza y evalúa métodos para poner en marcha procesos de innovación.  |    |

Investigación

|    |  |          |  |    |
|----|--|----------|--|----|
| 13 | Incluir en el Plan Estratégico del Talento Humano el fortalecimiento de capacidades en innovación y llevar a cabo el seguimiento y evaluación de los resultados. | 81 - 100 | El Plan Estratégico del Talento Humano incluye acciones para el fortalecimiento de capacidades en innovación. Además, la entidad lleva a cabo el seguimiento y evaluación de los resultados. | 20 |
|    |  | 1 - 20   | El Plan Estratégico del Talento Humano de la entidad no contempla el fortalecimiento de capacidades en innovación.   |    |
|    |  | 21 - 40  | El Plan Estratégico del Talento Humano de la entidad incluye el fortalecimiento de capacidades en innovación.  |    |
|    |  | 41 - 60  | El Plan Estratégico del Talento Humano de la entidad incluye el fortalecimiento de capacidades en innovación y lleva a cabo seguimiento a los resultados.                                    |    |
|    |  | 61 - 80  | El Plan Estratégico del Talento Humano incluye acciones para el fortalecimiento de capacidades en innovación. Además, la entidad lleva a cabo el seguimiento y evaluación de los resultados. |    |
| 14 | Participar en eventos de innovación.   | 81 - 100 | Participa en eventos y actividades de innovación, lo documenta, comparte los resultados y genera nuevas necesidades de conocimiento en la entidad.   | 40 |
|    |  | 1 - 20   | La entidad no participa en eventos de innovación.  |    |
|    |  | 21 - 40  | Asiste a eventos de innovación.  |    |
|    |  | 41 - 60  | Asiste a eventos de innovación y lo documenta.   |    |
|    |  | 61 - 80  | Participa en eventos y actividades de innovación, los documenta y comparte los resultados.   |    |
| 15 | Identificar las necesidades de investigación en la entidad, implementar acciones y evaluarlas.   | 81 - 100 | Identifica las necesidades de investigación de la entidad, lleva a cabo acciones para gestionarlas y participa en el desarrollo de investigaciones.  | 40 |
|    |  | 1 - 20   | La entidad no identifica necesidades de investigación.   |    |
|    |  | 21 - 40  | Identifica las necesidades de investigación de la entidad.   |    |
|    |  | 41 - 60  | Identifica las necesidades de investigación de la entidad y lleva a cabo acciones para gestionarlas.   |    |
|    |  | 61 - 80  | Identifica las necesidades de investigación de la entidad, lleva a cabo acciones para gestionarlas y participa en el desarrollo de investigaciones.  |    |
| 16 | Participar en eventos académicos nacionales o internacionales gestionados por la entidad como asistente o panelista.   | 81 - 100 | Identifica las necesidades de investigación de la entidad, lleva a cabo acciones para gestionarlas, participa en el desarrollo de investigaciones y socializa los resultados.                | 20 |
|    |  | 1 - 20   | El personal de la entidad no asiste a eventos académicos gestionados por la entidad.   |    |
|    |  | 21 - 40  | Asiste a eventos académicos gestionados por la entidad.  |    |
|    |  | 41 - 60  | Participa como panelista en eventos académicos al interior de la entidad.  |    |
|    |  | 61 - 80  | Participa como panelista en eventos académicos nacionales gestionados por la entidad.  |    |

Herramientas de uso y apropiación

ítica Institucional

|          |  |      |          |  |    |    |
|----------|--|------|----------|--|----|----|
| 53,3     | Identificación, apropiación y funcionamiento de los repositorios de conocimiento.  | 57,2 | 81 - 100 | Participa como panelista en eventos académicos internacionales gestionados por la entidad.   | 60 |    |
|          |  |      | 1 - 20   | La entidad no cuenta con herramientas para uso y apropiación del conocimiento.   |    |    |
|          |  |      | 21 - 40  | Cuenta con herramientas para uso y apropiación del conocimiento.   |    |    |
|          |  |      | 41 - 60  | Cuenta con herramientas para uso y apropiación del conocimiento y su estado de funcionamiento es evaluado parcialmente.  |    |    |
|          |  |      | 61 - 80  | Cuenta con herramientas para uso y apropiación del conocimiento y su estado de funcionamiento es evaluado periódicamente.  |    |    |
|          |  |      | 81 - 100 | Evalúa el estado de funcionamiento de sus herramientas para uso y apropiación del conocimiento permanentemente y lleva a cabo acciones de mejora.  |    |    |
|          |  |      | 1 - 20   | La entidad no cuenta con la identificación de su conocimiento tácito.  |    | 40 |
|          |  |      | 21 - 40  | Identifica su conocimiento tácito.   |    |    |
|          |  |      | 41 - 60  | Identifica y clasifica su conocimiento tácito.   |    |    |
|          |  |      | 61 - 80  | Identifica y clasifica su conocimiento tácito, además, lo actualiza periódicamente.  |    |    |
|          |  |      | 81 - 100 | Identifica, clasifica y actualiza periódicamente su conocimiento tácito para la planeación del conocimiento requerido por la entidad.  |    |    |
|          |  |      | 1 - 20   | No se encuentran priorizadas las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.   |    | 60 |
|          |  |      | 21 - 40  | Identifica parcialmente las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.  |    |    |
|          |  |      | 41 - 60  | Identifica las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.   |    |    |
|          |  |      | 61 - 80  | Prioriza las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y cuenta con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión.                                   |    |    |
|          |  |      | 81 - 100 | Prioriza las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y cuenta con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión, que son evaluadas periódicamente. |    |    |
|          |  |      | 1 - 20   | La entidad no cuenta con repositorio de información.   |    | 61 |
|          |  |      | 21 - 40  | Cuenta con repositorios de información.  |    |    |
|          |  |      | 41 - 60  | Cuenta con repositorios de conocimiento.   |    |    |
|          |  |      | 61 - 80  | Cuenta con repositorios de conocimiento, que son de fácil acceso   |    |    |
|          |  |      | 81 - 100 | Cuenta con repositorios de conocimiento, que son de fácil acceso y socializados al interior de la entidad.   |    |    |
|          |  |      | 1 - 20   | La entidad no cuenta con repositorio de buenas prácticas.  |    | 61 |
|          |  |      | 21 - 40  | Cuenta con repositorios de buenas practicas.   |    |    |
|          |  |      | 41 - 60  | Cuenta con repositorios de buenas prácticas de fácil acceso para el talento humano de la entidad   |    |    |
|          |  |      | 61 - 80  | Cuenta con repositorios de buenas prácticas de fácil acceso para el talento humano de la entidad. Este repositorio se actualiza periódicamente.  |    |    |
| 81 - 100 | Cuenta con repositorios de buenas prácticas de fácil acceso para el talento humano de la entidad. Este repositorio se actualiza periódicamente y se desarrollan estrategias de difusión.   |      |          |  |    |    |
| 1 - 20   | La entidad no cuenta con repositorio de lecciones aprendidas.  | 61   |          |  |    |    |
| 21 - 40  | Cuenta con repositorios de lecciones aprendidas.   |      |          |  |    |    |
| 41 - 60  | Cuenta con repositorios de lecciones aprendidas de fácil acceso para el talento humano de la entidad.  |      |          |  |    |    |
| 61 - 80  | Cuenta con repositorios de lecciones aprendidas de fácil acceso para el talento humano de la entidad. Este repositorio se actualiza periódicamente.  |      |          |  |    |    |
| 81 - 100 | Cuenta con repositorios de lecciones aprendidas de fácil acceso para el talento humano de la entidad. Este repositorio se actualiza periódicamente y se desarrollan estrategias de difusión.   |      |          |  |    |    |
| 1 - 20   | La entidad no lleva a cabo análisis de datos e información.  | 80   |          |  |    |    |
| 21 - 40  | Identifica los datos y la información susceptibles de análisis.  |      |          |  |    |    |
| 41 - 60  | Identifica y clasifica los datos y la información susceptibles de análisis para la toma de decisiones.   |      |          |  |    |    |
| 61 - 80  | Lleva a cabo análisis de datos e información para la toma de decisiones y es socializado.  |      |          |  |    |    |
| 81 - 100 | Lleva a cabo análisis de datos e información para la toma de decisiones, es socializado y retroalimentado.   |      |          |  |    |    |
| 1 - 20   | La entidad no cuenta con herramientas de analítica institucional.  | 60   |          |  |    |    |
| 21 - 40  | Cuenta con herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos.   |      |          |  |    |    |
| 41 - 60  | Cuenta con un inventario herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos y es conocido por su talento humano.   |      |          |  |    |    |
| 61 - 80  | El talento humano de la entidad conoce y usa las herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos.   |      |          |  |    |    |
| 81 - 100 | Cuenta con talento humano especializado que conoce y usa las herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos. Así mismo, ha identificado otras herramientas (incluyendo en línea) que pueden ser utilizadas para el tratamiento de datos. |      |          |  |    |    |
| 1 - 20   | La entidad no cuenta con parámetros establecidos para la recolección de datos.   | 60   |          |  |    |    |
| 21 - 40  | Cuenta con parámetros establecidos para la recolección de datos.   |      |          |  |    |    |
| 41 - 60  | Cuenta con parámetros y procedimientos establecidos para la recolección de datos de calidad.   |      |          |  |    |    |
| 61 - 80  | Cuenta con parámetros y procedimientos establecidos para la recolección de datos de calidad que permiten llevar a cabo su análisis, además, son conocidos por el talento humano de la entidad.   |      |          |  |    |    |
| 81 - 100 | Cuenta con parámetros y procedimientos establecidos para la recolección de datos de calidad que permiten llevar a cabo su análisis, además, son conocidos por el talento humano de la entidad.   |      |          |  |    |    |

Evaluación anual de Furag, herramienta de autodiagnostico de MIPG

Se cuenta con indicadores de gestión



Consolidación de la cultura de compartir y difundir

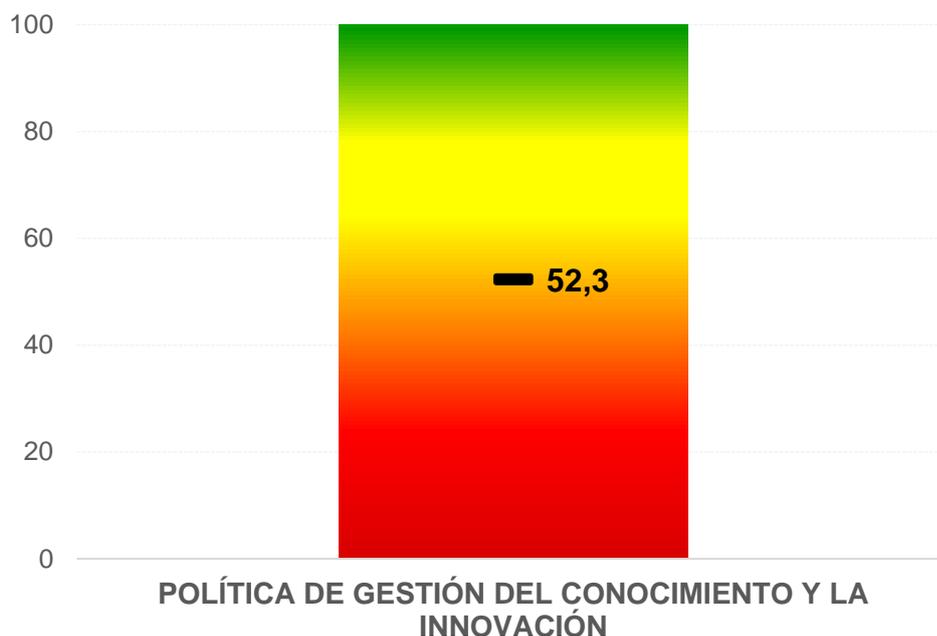
|          |  |  |   |  |    |
|----------|--|--|---|--|----|
| 33       | Contar con espacios formales para compartir y retroalimentar su conocimiento en la programación de la entidad, evaluar su efectividad y llevar a cabo acciones de mejora.                | 41 - 60  | Cuenta con espacios formales en la programación de la entidad para compartir y retroalimentar su conocimiento.  | 60   |    |
|          |  | 61 - 80  | Cuenta con espacios formales en la programación de la entidad para compartir y retroalimentar su conocimiento y evalúa su efectividad.  |  |    |
|          |  | 81 - 100   | Cuenta con espacios formales en la programación de la entidad, para compartir y retroalimentar su conocimiento, evalúa su efectividad y lleva a cabo acciones de mejora.  |  |    |
|          | 34   | Participar en espacios nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad. | 1 - 20  | El personal de la entidad no participa en espacios de gestión del conocimiento.  | 40 |
|          |  |  | 21 - 40   | Participa en espacios de gestión del conocimiento al interior de la entidad.   |    |
|          |  |  | 41 - 60   | Participa en espacios de gestión del conocimiento al interior de la entidad y los documenta.   |    |
|          |  |  | 61 - 80   | Participa en espacios nacionales de gestión del conocimiento, los documenta y comparte la experiencia al interior de la entidad.                   |    |
|          |  |  | 81 - 100  | Participa en espacios nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, los documenta y comparte la experiencia al interior de la entidad. |    |
|          |  |  | 1 - 20  | No hace parte de redes de conocimiento, comunidades de práctica o equipos transversales.   |    |
|          | 21 - 40  | Hace parte de redes de conocimiento, comunidades de práctica o equipos transversales.  |   |  |    |
|          | 41 - 60  | Participa y transfiere conocimiento en redes, comunidades de práctica o equipos transversales.   |   |  |    |
|          | 61 - 80  | Participa, transfiere conocimiento e intercambia experiencias en redes, comunidades de práctica o equipos transversales.                             |   |  |    |
| 81 - 100 | Participa, transfiere conocimiento e intercambia experiencias en redes, comunidades de práctica. Fomenta el aprendizaje y la innovación pública, además, plantea soluciones a problemas. |  |   |  |    |
| 36       | Contar con alianzas para fomentar soluciones innovadoras, a través de nuevos o mejorados métodos y tecnologías para la entidad.  | 1 - 20   | La entidad no cuenta con alianzas para fomentar soluciones innovadoras en su entidad.   | 60   |    |
|          |  | 21 - 40  | Identifica posibles actores para generar alianzas estratégicas que fortalezcan acciones de innovación en su entidad.  |  |    |
|          |  | 41 - 60  | Cuenta con alianzas estratégicas que generan soluciones innovadoras para la entidad a través de nuevos o mejorados métodos y tecnologías.   |  |    |
|          |  | 61 - 80  | Cuenta con alianzas estratégicas y ejecuta acciones que generan soluciones innovadoras para la entidad a través de nuevos o mejorados métodos y tecnologías.  |  |    |
|          |  | 81 - 100   | Cuenta con alianzas estratégicas y ejecuta acciones que generan soluciones innovadoras para la entidad a través de nuevos o mejorados métodos y tecnologías. Además, hace seguimiento a los planes de trabajo conjunto. |  |    |
| 37       | Mantener cooperación con otras entidades, organismos o instituciones que potencien el conocimiento de la entidad y faciliten su intercambio.   | 1 - 20   | No identifica su oferta y demanda de cooperación.   | 60   |    |
|          |  | 21 - 40  | Identifica su oferta y demanda de cooperación.  |  |    |
|          |  | 41 - 60  | La entidad ha divulgado su oferta y demanda de cooperación.   |  |    |
|          |  | 61 - 80  | La entidad ha divulgado su oferta y demanda de cooperación y cuenta con mecanismos de interacción con otras entidades.  |  |    |
|          |  | 81 - 100   | Mantiene cooperación técnica con otras entidades, organismos o instituciones que potencian el conocimiento de la entidad y facilitan su intercambio.  |  |    |



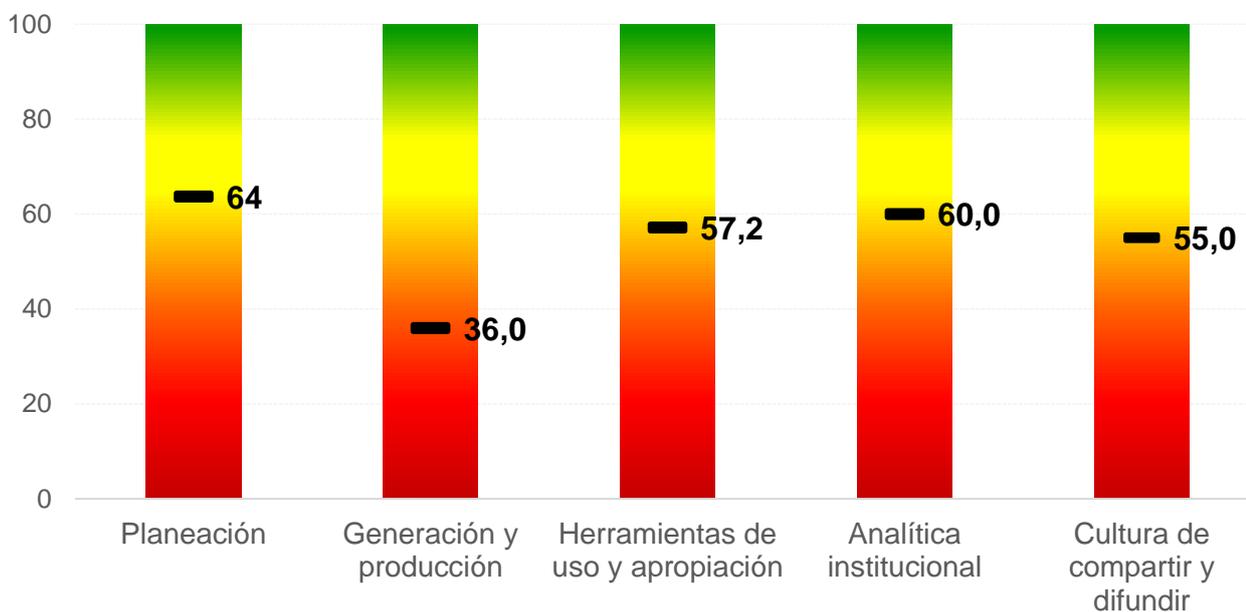
modelo integrado  
de planeación  
y gestión

## RESULTADOS POLÍTICA CONTROL INTERNO

### 1. Calificación total:

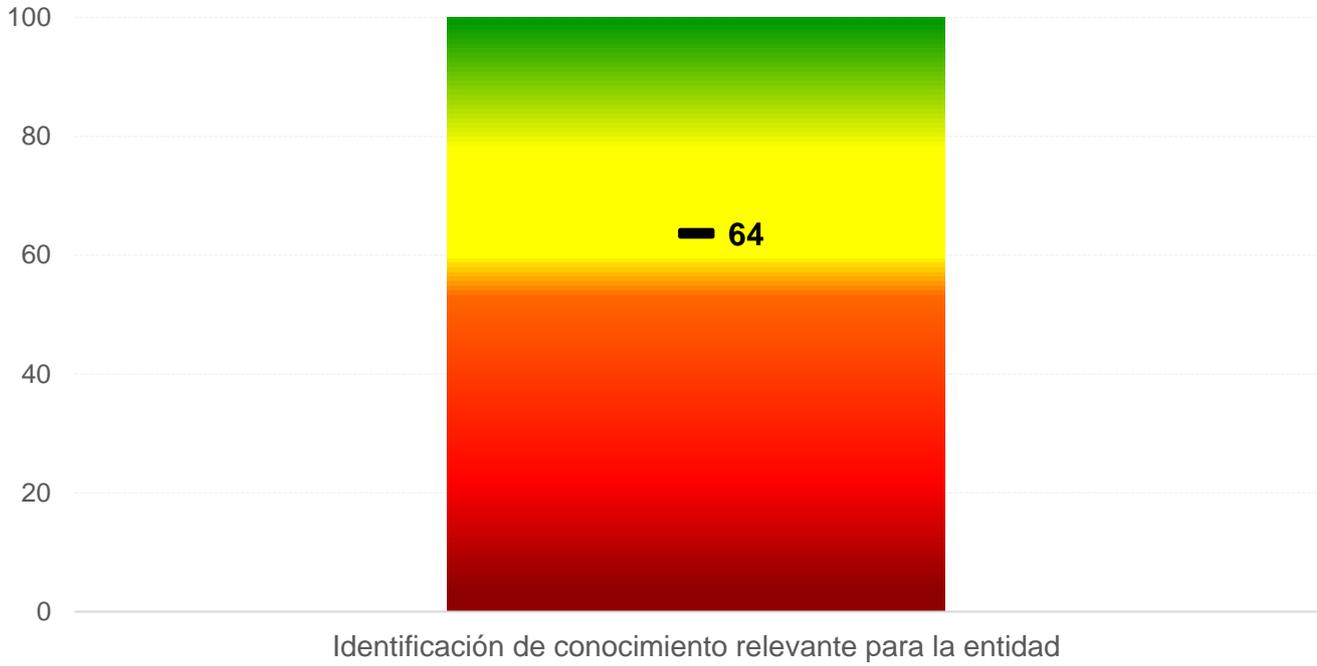


### 2. Calificación por componentes:

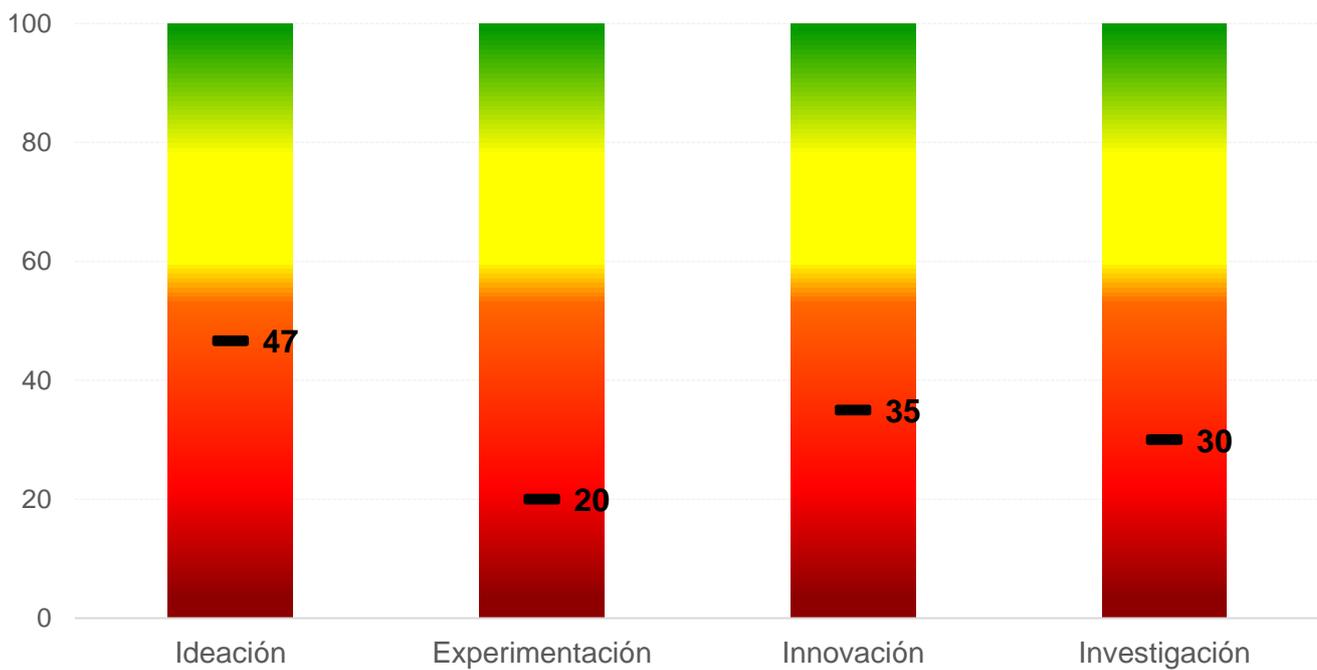


### 3. Calificación por categorías:

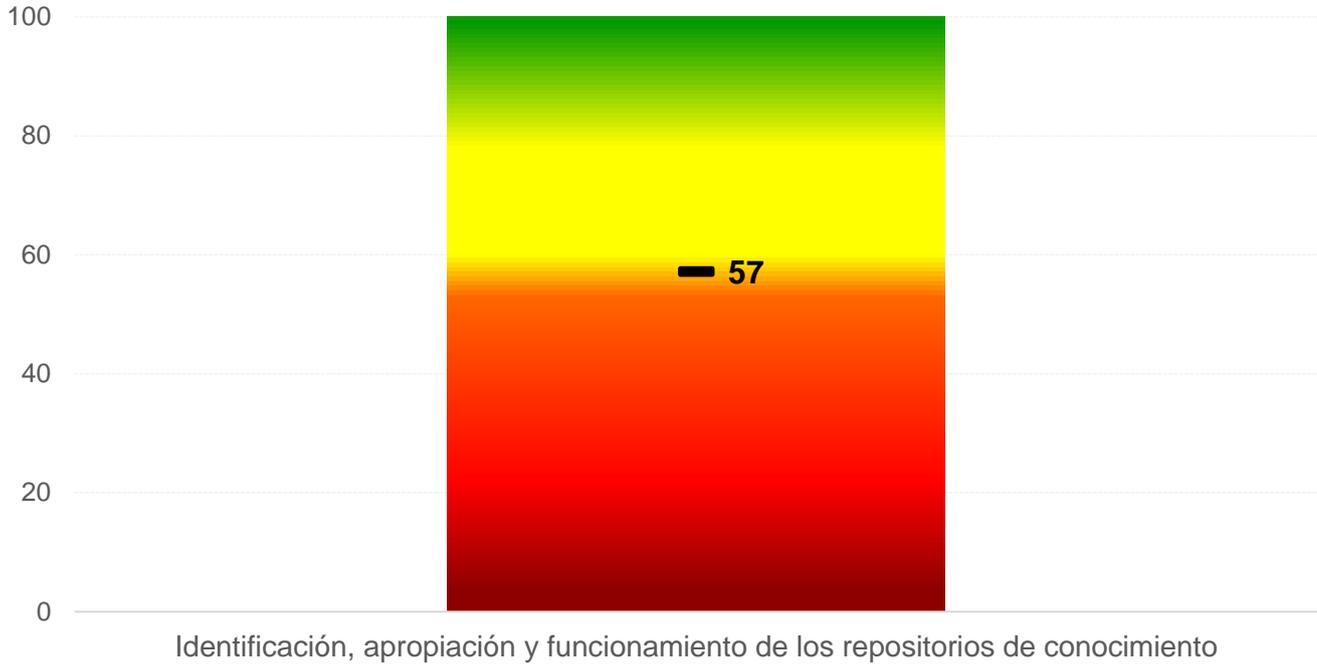
Categorías del componente 1:  
**Planeación**



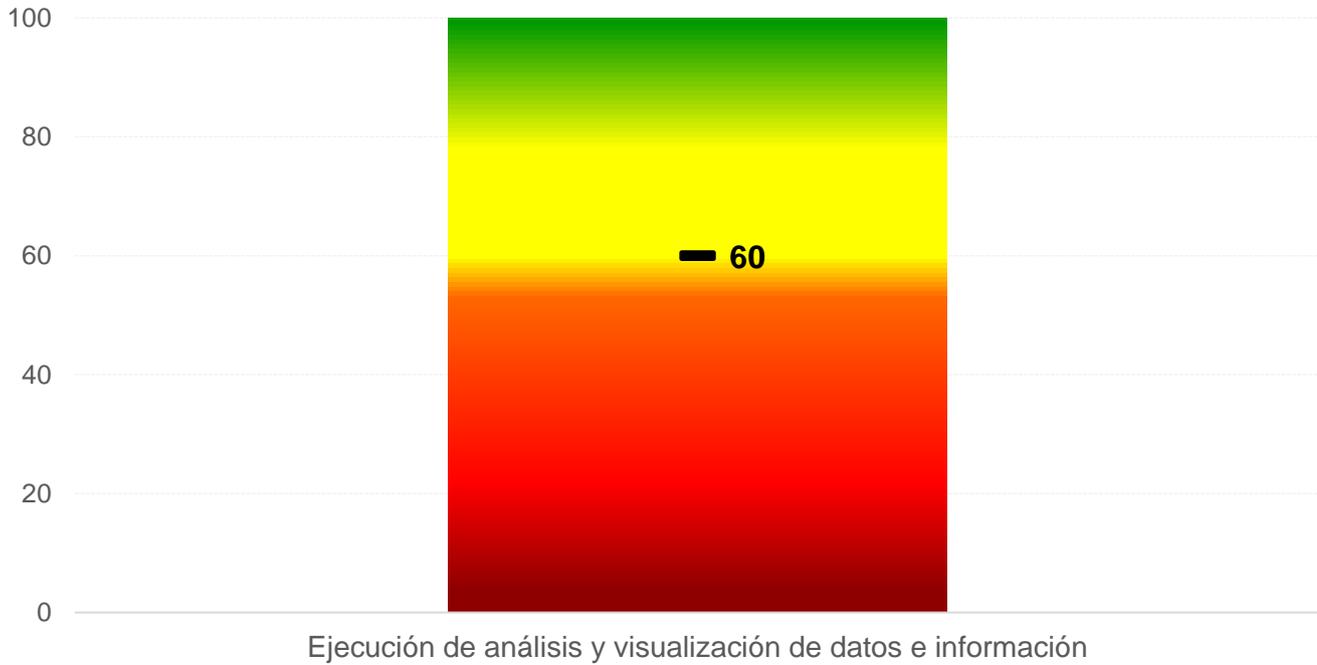
Categorías del componente 2:  
**Generación y producción**



Categorías del componente 3:  
**Herramientas de uso y apropiación**

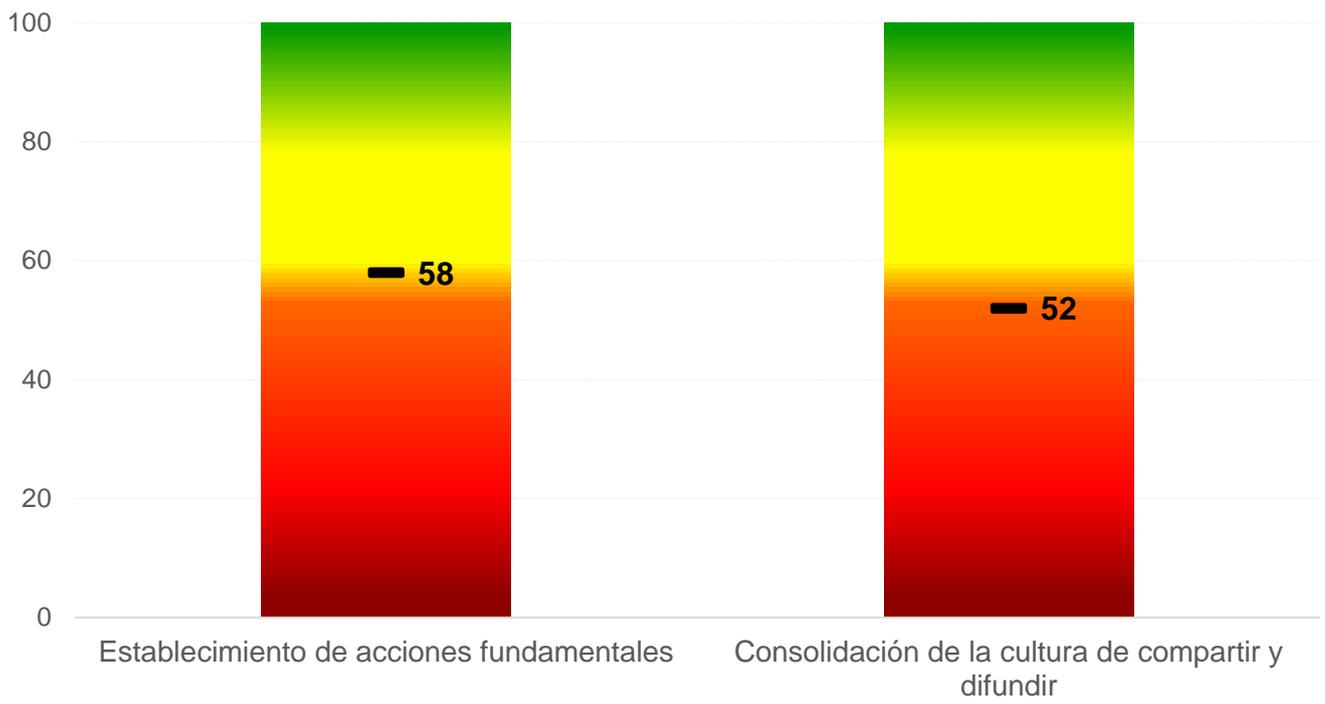


Categorías del componente 4:  
**Analítica institucional**



Categorías del componente 5:

## Cultura de compartir y difundir



**INICIO**

