
	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	AIFT09
	FORMATO	PLANES DE MEJORAMIENTO	VERSIÓN	0


MACROPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO-ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS (2016/12/31)

No.	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	TIPO DE HALLAZGO	FUENTE DE IDENTIFICACIÓN DEL HALLAZGO	CAUSA	EFECTO	CONTROL NEUTRALIZANTE	RECOMENDACIÓN	FECHA DE IDENTIFICACIÓN DEL HALLAZGO	TIPO DE ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE MEJORA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA		FECHA INICIO ACTIVIDAD	FECHA TERMINACIÓN ACTIVIDAD	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	AVANCE DE EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBSERVACIONES
													UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD DE MEDIDA ACTIVIDAD						
1	OBOCI	En el desarrollo de la auditoría, no fue posible evidenciar la conformación del comité, de manera que pudiera ser aprobado el Plan anual de incentivos como lo señala la Resolución 8175 de 2008. Por otro lado, la resolución 8175 de 2008 adopta el reconocimiento de estímulos e incentivos no pecuniarios a los funcionarios, nuevamente el Macroproceso de GTH lidera la actividad, de manera que anualmente se destinan los recursos para tal fin, no se observa la creación del Comité de Estímulos e Incentivos.	A	Informe Auditoría Interna de Calidad	Incumplimiento del requisito 5.1 Compromiso de la Dirección. Norma NTCGP 1000:2009 e ISO 9001:2008	Falta de motivación para los servidores, por la inexistencia de una propuesta de concesión de estímulos e incentivos no pecuniarios	Proceder con las actividades formuladas, una vez se apruebe la Evaluación del Desempeño Laboral-EDL por parte del Consejo Superior de la Carrera	Estar pendiente de las decisiones del Consejo Superior de la Carrera, respecto a la aprobación de la Evaluación del Desempeño Laboral-EDL	2012-12-01	Correctiva	Actualizar la Resolución 8175 del 2008 y elaborar propuesta de concesión de estímulos de acuerdo a la asignación de recursos teniendo en cuenta lo que determine el Comité respectivo.	Resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral para el nivel central y desconcentrado. Actualización de la Resolución 8175 de 2008. Creación del Comité de Estímulos e Incentivos. Elaboración del Plan Anual de Incentivos.	%	100	01/12/2012	31/12/2016	Coordinador de Carrera Administrativa / Coordinador Desarrollo Integral.	31/12/2016	5%	Las presentadas en el acta 004 del corte del 2016/12/31
2	NCAC	No Conformidad 2.1 Se constató que no fue creado o actualizado algún procedimiento para los procesos de Vinculación, Permanencia o Retiro en lo referente a Salarios y Prestaciones".	A	No Conformidad Auditoría Interna de Calidad	Incumplimiento del requisito 4.2.3. Control de Documentos. Norma NTCGP 1000:2009 e ISO 9001:2008	No se cuenta con los criterios y métodos necesarios para asegurar de que tanto la operación como el control de los procesos son eficaces y eficientes	Verificación actualización procedimientos para, permanencia y retiro	N/A	01/12/2014	Correctiva	Actualizar los procedimientos de Salarios y Prestaciones de una manera periódica, una vez se repotencie el aplicativo Kactus.	Actualización periódica de los Procedimientos con actualización de versión y divulgación de los mismos.	%	100	01/12/2014	31/12/2016	Coordinador Salarios y Prestaciones	31/12/2016	100%	Las presentadas en el acta 004 del corte del 2016/12/31
		No Conformidad 2.2 "El aplicativo KACTUS, el cual permite registrar las novedades de nómina, presenta deficiencias que impide cumplir con lo programado, de acuerdo a lo constatado en las Delegaciones objeto de esta auditoría. Le fue aclarado al grupo auditor que el software Kactus se utiliza para cargar los resultados de las nóminas hechas en Excel y no se le ha aplicado ninguna acción de mejora o renovación".	A	No Conformidad Auditoría Interna de Seguimiento de Calidad	Incumplimiento del requisito 7.3 Diseño y Desarrollo. Norma NTCGP 1000:2009 e ISO 9001:2008	No se cuenta con una planificación y control del diseño y desarrollo del producto relacionado con los aspectos tecnológicos (software)	Verificación de los avances de la actualización del software de nómina	Pruebas de funcionalidad permanentes		Correctiva	Repotenciar el aplicativo Kactus (Actualización y el Mantenimiento de Software de Sistemas de Gestión de Base de Datos).	Repotenciación del aplicativo de nómina	%	100	01/12/2014	31/12/2016		31/12/2016	100%	Las presentadas en el acta 004 del corte del 2016/12/31
3	NCOCI	"Se observó que no se han efectuado los exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores. En la entrevista con el coordinador se estableció que no se está realizando esta actividad, toda vez que por carencia de recursos económicos el cumplimiento de este requisito no es viable".	A	Informe Auditoría Interna de Calidad	Incumplimiento del requisito 6.4 de la norma NTCGP 1000:2009 e ISO 9001:2008	Contratación de servidores con tipo de vinculación nueva, a los cuales no se les determinó las condiciones de salud física, mental y social. Servidores que por sus actividades y funciones específicas y/o por la exposición al medio ambiente de trabajo, no se les ha podido verificar, identificar y/o monitorear las posibles alteraciones temporales o agravadas del estado de su salud. Servidores de la Entidad, a quienes no se les ha valorado y registrado las condiciones de salud previa al retiro.	Verificar que se soliciten los recursos necesarios para la realización de los exámenes médicos ocupacionales.	Una vez se cuente con los recursos necesarios, realizar los exámenes médicos ocupacionales.	01/11/2014	Correctiva	Realizar los Exámenes Médicos Ocupacionales al personal de planta de la Organización de acuerdo a la asignación de recursos	Evidenciar ante la Entidad y/o Dependencia competente la necesidad de los recursos necesarios, para la elaboración de los exámenes médicos ocupacionales para la vinculación, permanencia y retiro del talento humano, para todos los servidores no importando el tipo de vinculación.	%	100	01/11/2014	31/12/2016	Coordinación de Desarrollo Integral	31/12/2016	75%	Las presentadas en el acta 004 del corte del 2016/12/31

 REGISTRADURÍA <small>NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</small>	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN														CÓDIGO	AIFT09
	FORMATO	PLANES DE MEJORAMIENTO														VERSIÓN	0

MACROPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO-ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS (2016/12/31)

Nº.	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	TIPO DE HALLAZGO	FUENTE DE IDENTIFICACIÓN DEL HALLAZGO	CAUSA	EFECTO	CONTROL NEUTRALIZANTE	RECOMENDACIÓN	FECHA DE IDENTIFICACIÓN DEL HALLAZGO	TIPO DE ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE MEJORA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA		FECHA INICIO ACTIVIDAD	FECHA TERMINACIÓN ACTIVIDAD	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	AVANCE DE EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBSERVACIONES
													UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD DE MEDIDA ACTIVIDAD						
4	NCAC	"No se han implementado mecanismos que permita realizar el proceso de selección de funcionarios de acuerdo a lo estipulado en la Resolución 2195 de 2009 de la Política del Desarrollo del Talento Humano de la RNEC. Mediante circular 046 de 31 enero de 2014 se definió el proceso de selección de personal supenumérico para las elecciones de congreso la republica presidente y vicepresidente 2014".	A	No Conformidad Auditoría Interna de Seguimiento de Calidad	Ley 1350 Corte Costitucional sentencia T-317 de 2013				01/11/2014		Continuar el desarrollo del cronograma aprobado por el Consejo Superior de la Carrera con relación a la implementación de la carrera administrativa especial con relación a la elaboración de propuesta de acto administrativo de la convocatoria a concurso público de méritos.	Debido a que el procedimiento o proceso de selección para la provisión de los empleos de Carrera Administrativa Especial de la RNEC fue establecido a través de la expedición de la Ley 1350 del 06 Agosto del 2009, por medio de la cual se reglamentó la Carrera Administrativa Especial en el Registraduría Nacional del Estado Civil, la cual es posterior a la expedición de la Resolución 2195 del 2009, la Gerencia para el tercer trimestre de la vigencia solicitó a través de Memorando 0700-129547 del 8 de julio de 2016 el cierre definitivo del presente hallazgo. De igual forma, en reunión de fecha 23 de diciembre de 2016, se ratifica y se confirma dicha solicitud.	%	100	01/04/2016	31/12/2016	Coordinador Carrera Administrativa Especial	31/12/2016	N/A	Las presentadas en el acta 004 del corte del 2016/12/31
5	NCAC	"Se han efectuado diversas solicitudes a la GTH, para que se proporcione el recurso humano necesario que satisfaga las necesidades de los Macroprocesos de Identificación y de Apoyo. La Gerencia del Talento Humano define como acción correctiva que "las asignaciones de personal están sujetas a la disponibilidad presupuestal (supenuméricos), y el personal de carrera, a las vacancias de éstas. Además este despacho ha gestionado la asignación de recursos ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para la asignación de personal. Por ello, esta Gerencia considera que a la fecha no es viable establecer ninguna acción correctiva, pues se carece de los recursos financieros que permitan cumplir esa	A	No Conformidad Auditoría Interna de Seguimiento de Calidad	Incumplimiento del requisito 6.1 Provisión de recursos, de la norma NTCGP 1000:2009 e ISO 9001:2008	N/A	N/A	N/A	01/11/2014	Correctiva	Realizar la ampliación de la Planta a Nivel central y desconcentrado, de acuerdo a la asignación de recursos por parte del MHCP.	Ampliación de la Planta de acuerdo a la asignación de recursos	%	100	01/11/2014	31/12/2016	GTH	31/12/2016	N/A	Las presentadas en el acta 004 del corte del 2016/12/31
6	NCAC	Los cargos de nivel asistencial, nivel técnico y nivel profesional no cuentan con herramientas para realizar la medición de desempeño y evaluar la competencia necesaria para dichos cargos.	A	No Conformidad Auditoría Interna de Seguimiento de Calidad	Incumplimiento del requisito 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia, de la norma NTCGP 1000:2009 e ISO 9001:2008	N/A	N/A	N/A	01/01/2015	Correctiva	Presentar al Consejo Superior de la Carrera, el proyecto de reglamentación del Sistema de Evaluación del Desempeño.	Durante los meses de septiembre octubre y noviembre de 2016 en las reuniones Ordinarias del Consejo Superior de la Carrera, la Gerencia del Talento Humano, presentó el Proyecto de Reglamentación del Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores de Carrera Administrativa y en periodo de prueba, y adelantó los ajustes propuestos por parte de dicho Organismo de Administración de la Carrera	%	100	01/04/2016	31/12/2016	Coordinación Carrera Administrativa Especial-GTH	31/12/2016	80%	Las presentadas en el acta 004 del corte del 2016/12/31
7	OBOCI	*Actualización de la Resolución 2433 del 2 de julio de 2004, por la cual se creó e integró el Comité de Ética de la RNEC. *Actualización de la Cartilla Ética de la RNEC	A	Observación Auditoría Interna de Calidad	Incumplimiento del requisito 5.1 Compromiso de la Dirección. Norma NTCGP 1000:2009 e ISO 9001:2008	Inexistencia de actividades relacionadas con la gestión Ética en la Entidad			01/02/2015	Preventiva	*Actualizar la Resolución 2433 del 2004/07/02 y de la Cartilla Ética de la RNEC con su respectiva divulgación. * Fortalecer los principios y valores éticos .	Actualización Resolución de Funcionamiento del Comité de Ética. Actualización de la Cartilla Ética de la RNEC.	%	100	01/04/2016	31/12/2016	GTH-Coordenador de Desarrollo Integral	31/12/2016	100%	Las presentadas en el acta 004 del corte del 2016/12/31

	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	AIFT09
	FORMATO	PLANES DE MEJORAMIENTO	VERSIÓN	0

MACROPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO-ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS (2016/12/31)

No.	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	TIPO DE HALLAZGO	FUENTE DE IDENTIFICACIÓN DEL HALLAZGO	CAUSA	EFECTO	CONTROL NEUTRALIZANTE	RECOMENDACIÓN	FECHA DE IDENTIFICACIÓN DEL HALLAZGO	TIPO DE ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE MEJORA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA		FECHA INICIO ACTIVIDAD	FECHA TERMINACIÓN ACTIVIDAD	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	AVANCE DE EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBSERVACIONES
													UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD DE MEDIDA ACTIVIDAD						
8	NCOCI	"Se revisaron 3 expedientes de vinculaciones realizadas en el mes de julio de 2014, y se observó: Si están organizados en Cajas. Los expedientes no están foliados. No contienen la hoja de control o índice".	A	No Conformidad Auditoría Interna de Seguimiento de Calidad	Incumplimiento del requisito 4.2.3. Control de Documentos. Norma NTCGP 1000:2009 e ISO 9001:2008	N/A	N/A	N/A	01/09/2015	Correctiva	Llevar a cabo la foliación y hoja de control de las historias laborales.	Llevar a cabo la foliación y hoja de control de las historias laborales.	%	100	01/04/2016	31/12/2016	Coordinador Registro y Control	31/12/2016	N/A	Las presentadas en el acta 004 del corte del 2016/12/31
9	NCOCI	Durante la entrevista de auditoría se evidenció que la Registraduría ha continuado la ejecución de las actividades de conformación de los Órganos de Administración de la carrera, evidenciando: Contratación de servicios profesionales para la implementación de la primera Fase de la carrera administrativa. Oficio radicado 258923, 271094 de octubre 7 de 2013. Acta 9 Revisión del Consejo superior de la carrera del 6 de agosto de 2013, acta 11 de 20 de agosto de 2013 y acta 5 de mayo 7 de 2014. Mediante oficio de 17 de febrero de 2014 radicado 039485 se envió a la oficina de Planeación de la RNEC el replanteamiento del objetivo estratégico 3 para orientarlo al cumplimiento de la Primera Fase. Se está adelantando el proceso contractual para la contratación de la realización del Manual de Funciones y Competencias Laborales, El levantamiento de cargas laborales y	A	No Conformidad Auditoría Interna de Seguimiento de Calidad	Ley 1350 Corte Constitucional sentencia T-317 de 2013	N/A	N/A	N/A	01/11/2014	Correctiva	Continuar con el desarrollo de las actividades previstas en el cronograma aprobado por el Consejo Superior de la Carrera para la implementación de la Carrera Administrativa Especial.	teniendo en cuenta que en el contenido de la presente observación se evidencia que no corresponde a un hallazgo, sino que por el contrario, hace referencia a una observación o descripción de las actividades o acciones efectuadas por la Gerencia del Talento Humano y que corresponden a la implementación de la Carrera Administrativa Especial de la RNEC, razón por la cual, la Gerencia para el tercer trimestre de la vigencia solicitó a través de Memorando 0700-129547 del 8 de julio de 2016 el cierre definitivo del presente hallazgo. En reunión de fecha 23 de diciembre de 2016, se ratifica	%	100	01/04/2016	31/12/2016	Coordinador Carrera Administrativa Especial	31/12/2016	N/A	Las presentadas en el acta 004 del corte del 2016/12/31

Elaboró: Ing. Nelson Alfonso Campo Valencia / Dra. Tatiana Gómez Sfair-Coordinadora de Desarrollo Integral / Dr. Miguel Leonardo Quinche Durán-Coordinador Carrera Administrativa

Aprobó: Dr. Miguel Alfonso Castelblanco Gordillo-Gerente del Talento Humano