	PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS, ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS (2016/03/31)											Código: F-GCI-SMC-003			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO											Versión: 2			
	RESPONSABLE: Dr. MIGUEL ALFONSO CASTELBLANCO GORDILLO-GERENTE DEL TALENTO HUMANO											Fecha: 29/09/2015			
	OFICINA DE CONTROL INTERNO														
1- ITEM	2-FECHA	3-CODIGO	4-OBSERVACIONES - NO CONFORMIDADES	5- ACCION DE MEJORAMIENTO	6-OBJETIVO	7. META(S)	8- UNIDAD DE MEDIDA - ACCIONES				9 - FECHAS EJECUCION		10 - RESPONSABLES DE LA EJECUCION	11 - FUENTE/ INFORME	12 - INDICADOR
							UNIDAD DE	DIMENSION	AVANCE	% AVANCE	INICIO	FIN			
1	01/09/2015	OBAEV	En el desarrollo de la auditoria, 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 pecunarios 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.	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.	Actualizar la Resolución 8175 del 2008 y elaborar propuesta de concesión de estímulos con la reactivación del Comité correspondiente.	Actualización Resolución 8175 y Propuesta concesión de estímulos, elaborada y divulgada.	Porcentaje	100	5	5%	01/12/2012	31/12/2016	Coordinador de Carrera Administrativa / Coordinador Desarrollo Integral.	Observación Autoevaluación a la Gestión- 2012	Cumplimiento de actividad
2	01/12/2014	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".	Se actualizarán los procedimientos de Salarios y Prestaciones de una manera periódica, una vez se repotencie el aplicativo Kactus.	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.	Porcentaje	100	50	50%	01/12/2014	31/12/2016	Coordinador Salarios y Prestaciones	No Conformidades Auditoría Interna de Calidad-2014	Cumplimiento de actividad
			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 auditoria. 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".	De acuerdo a la asignación de recursos, repotenciar el aplicativo Kactus.	Repotenciar el aplicativo Kactus (Actualización y el Mantenimiento de Software de Sistemas de Gestión de Base de Datos).	Repotenciación del aplicativo de nómina	Porcentaje	100	40	40%	01/12/2014	31/12/2016		No Conformidades Auditoría Interna de Calidad-2014	Cumplimiento de actividad
3	01/11/2014	NCAC	"Se observó que no se han efectuado los exámenes médicos, clínicos y paraclinicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reintegro 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".	Realización de los Exámenes Médicos Ocupacionales al personal de planta de la Organización de acuerdo a la asignación de recursos	Realizar los Exámenes Médicos Ocupacionales al personal de planta de la Organización de acuerdo a la asignación de recursos	De acuerdo a la asignación de los recursos, cumplir con la realización de los exámenes	Porcentaje	100	75	75%	01/11/2014	31/12/2016	Coordinación de Desarrollo Integral	No Conformidades Auditoría Interna de Calidad-2014	Cumplimiento de actividad



PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS, ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS (2016/03/31)

Código: F-GCI-SMC-003

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 2

RESPONSABLE: Dr. MIGUEL ALFONSO CASTELBLANCO GORDILLO-GERENTE DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 29/09/2015

OFICINA DE CONTROL INTERNO

1- ITEM	2-FECHA	3- CODIGO	4- OBSERVACIONES - NO CONFORMIDADES	5- ACCION DE MEJORAMIENTO	6-OBJETIVO	7. META(S)	8- UNIDAD DE MEDIDA - ACCIONES				9 - FECHAS EJECUCION		10 - RESPONSABLES DE LA EJECUCION	11 - FUENTE/ INFORME	12 - INDICADOR
							UNIDAD DE	DIMENSION	AVANCE	% AVANCE	INICIO	FIN			
4	01/11/2014	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 supernumerario para las elecciones de congreso la republica presidente y vicepresidente 2014".	De acuerdo con las directrices de los órganos de administración y vigilancia de la carrera administrativa, continuar desarrollando las actividades previstas en el cronograma aprobado por el Consejo Superior de la Carrera, para la primera fase de implementación de la carrera administrativa especial en la Registraduría Nacional del Estado Civil, en lo referente con la elaboración de la propuesta de acto administrativo de la convocatoria a concurso público de méritos para la provisión de empleos de carrera que se encuentran en vacancia definitiva.	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.	Proyecto de acto administrativo de convocatoria	Porcentaje	100	N/A	N/A	01/04/2016	31/12/2016	Coordinador Carrera Administrativa Especial	No Conformidades Auditoria Interna de Calidad-2014	Cumplimiento de actividad
5	01/11/2014	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 (supernumerarios), 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 tarea".	De acuerdo a la asignación de recursos por parte del MHCP, realizar la ampliación de la Planta a Nivel central y desconcentrado.	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	Porcentaje	100	100	100%	01/11/2014	31/12/2016	GTH	No Conformidades Auditoria Interna de Calidad-2014	Cumplimiento de actividad



PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS, ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS (2016/03/31)

Código: F-GCI-SMC-003

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


Versión: 2

RESPONSABLE: Dr. MIGUEL ALFONSO CASTELBLANCO GORDILLO-GERENTE DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 29/09/2015

OFICINA DE CONTROL INTERNO

1- ITEM	2-FECHA	3- CODIGO	4- OBSERVACIONES - NO CONFORMIDADES	5- ACCION DE MEJORAMIENTO	6-OBJETIVO	7. META(S)	8- UNIDAD DE MEDIDA - ACCIONES				9 - FECHAS EJECUCION		10 - RESPONSABLES DE LA EJECUCION	11 - FUENTE/ INFORME	12 - INDICADOR
							UNIDAD DE	DIMENSION	AVANCE	% AVANCE	INICIO	FIN			
6	01/01/2015	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.	Contar con la versión final del nuevo manual específico de funciones y competencias laborales, que servirán de insumo para la fijación de compromisos de los servidores públicos de carrera, cuando se ponga en marcha la evaluación del desempeño laboral	Contar con la versión final del nuevo manual específico de funciones y competencias laborales.	El Gerente de Talento Humano, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 15, literal e) de la ley 1350 de 2009, pondrá a consideración del Consejo Superior de la Carrera, el proyecto de reglamentación de la evaluación del desempeño laboral y los instrumentos a utilizar, los cuales fueron ajustados de acuerdo con los resultados de la prueba piloto.	Porcentaje	100	70	70%	01/04/2016	31/12/2016	Coordinación Carrera Administrativa Especial-GTH	No Conformidades Auditoría ICONTEC-2014	Cumplimiento de actividad
7	01/02/2015	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	*Actualizar la Resolución 2433 del 2004/07/02 y de la Cartilla Ética de la RNEC, con la inclusión en el Programa de Inducción y Reinducción los ejes temáticos relacionados con los principios y valores de la Entidad. *Socialización y Divulgación de los documentos actualizados.	*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:	Porcentaje	100	75	75%	01/04/2016	31/12/2016	GTH-Coordinador de Desarrollo Integral	Observación Auditoría de Gestión Oficina de Control Interno -Febrero de 2015	Ob

	PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS, ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS (2016/03/31)										Código: F-GCI-SMC-003
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO										Versión: 2
	RESPONSABLE: Dr. MIGUEL ALFONSO CASTELBLANCO GORDILLO-GERENTE DEL TALENTO HUMANO										Fecha: 29/09/2015

OFICINA DE CONTROL INTERNO

1- ITEM	2-FECHA	3- CODIGO	4- OBSERVACIONES - NO CONFORMIDADES	5- ACCION DE MEJORAMIENTO	6-OBJETIVO	7. META(S)	8- UNIDAD DE MEDIDA - ACCIONES				9 - FECHAS EJECUCION		10 - RESPONSABLES DE LA EJECUCION	11 - FUENTE/ INFORME	12 - INDICADOR
							UNIDAD DE	DIMENSION	AVANCE	% AVANCE	INICIO	FIN			
8	01/09/2015	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".	El procedimiento de foliación de las historias laborales es la actividad final del arreglo de los expedientes a los cuales durante la presente vigencia se les ha retirado el papel químico, material metálico y reciclaje, por lo cual, una vez finalizada esta labor con el total de las historias laborales, se dará inicio a la respectiva foliación. Es de anotar que como se evidenció en la auditoría, aún se encuentra papelería pendiente por archivar de los acumulados (2013) encontrados durante el año 2014.	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.	Porcentaje	100	N/A	N/A	01/04/2016	31/12/2016	Coordinador Registro y Control	No Conformidades Auditoría Interna de Calidad-2015	Cumplimiento de actividad
9	01/11/2014	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 ejes temáticos".	De acuerdo con las directrices de los órganos de administración y vigilancia de la Carrera Administrativa, continuar desarrollando las actividades previstas en el cronograma aprobado por el Consejo Superior de la Carrera, para la primera fase de implementación de la carrera administrativa especial en la Registraduría Nacional del Estado Civil	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.	Desarrollar las actividades contempladas para la primera fase de implementación de la Carrera Administrativa Especial, de acuerdo con el cronograma previsto para lo que resta del 2014 y lo que se tiene previsto ejecutar para el 2015.	Porcentaje	100	N/A	N/A	01/04/2016	31/12/2016	Coordinador Carrera Administrativa Especial	No Conformidades Auditoría Interna de Calidad-2014	Cumplimiento de actividad

(Original firmado por el responsable)

(Original firmado por el responsable)

ELABORÓ: **Ing. Nelson Alfonso Campo Valencia**

APROBÓ: **Dr. Miguel Alfonso Castelblanco Gordillo.**

Revisó:
 Ing. Wilson Alberto Monroy Mora
 Dr. Gustavo Adolfo Sánchez Navarro
 Dr. Miguel Leonardo Quinche Durán
 Dra. Tatiana Gómez Sfair