
	PROCESO	SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN INSTITUCIONAL										SIFT04
	FORMATO	PLANES DE MEJORAMIENTO										0

Nota: Este formato no se puede modificar

No.	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO NO CONFORMIDAD OPORTUNIDAD DE MEJORA	TIPO DE HALLAZGO NO CONFORMIDAD OPORTUNIDAD DE MEJORA	FUENTE DE IDENTIFICACIÓN DEL HALLAZGO NO CONFORMIDAD OPORTUNIDAD DE MEJORA	CONSECUENCIA		ÁREA	PROCESO	MACRO PROCESO	FECHA DE IDENTIFICACIÓN DEL HALLAZGO NO CONFORMIDAD OPORTUNIDAD DE MEJORA	TIPO DE ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE MEJORA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA		AVANCE DE EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD		FECHA INICIO ACTIVIDAD	FECHA TERMINACIÓN ACTIVIDAD	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	OBSERVACIONES	EVIDENCIAS
					DEBIDO A	LO QUE PUEDE GENERAR								UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD DE MEDIDA ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	% DE AVANCE						
1	OBOCI	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 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 Auditoria 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	Coordinación de Desarrollo Integral del Talento Humano / Coordinación de Carrera Administrativa Especial	Permanencia del Talento Humano	Gestión del Talento Humano	01/12/2012	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral para el nivel central y desconcentrado.</li> <li>* Actualización de la Resolución 8175 de 2008.</li> <li>* Creación del Comité de Estímulos e Incentivos.</li> <li>* Elaboración del Plan Anual de Incentivos.</li> </ul>	* Plan Anual de Incentivos	100	15	30%	2018-01-01	2018-12-31	Coordinación de Carrera Administrativa Especial.	10/01/2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>* La Registraduría Nacional del Estado Civil, a través del Consejo Superior de la Carrera, mediante el Acuerdo 001 del 30 de agosto de 2018 adoptó el sistema de Evaluación de Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa Especial y en Periodo de Prueba.</li> <li>* Ahora bien, a través de los Programas de Bienestar Social se ofrecen una serie de estímulos e incentivos no pecuniarios a los servidores de la Organización y algunos pecuniarios como lo son el Beneficio Educativo para servidores y para los hijos de los servidores.</li> </ul>	Acuerdo 001 del 30 de agosto de 2018 Programa de Bienestar Social 2018, Resolución No. 3424 de 2017 y Resolución No. 5362 de 1998 Al no cumplirse el 100% de la presente acción de mejora, la GTH solicitará a la OCI reprogramación de las metas para la vigencia 2019.
2	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 Auditoria Interna de Calidad	Incumplimiento del requisito 6.4 de la norma NTCGP 1000:2009 e ISO 9001:2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Contratación de servidores con tipo de vinculación nueva, a los cuales no se les determinó las condiciones de salud física, mental y social.</li> <li>* 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.</li> <li>* Servidores de la Entidad, a quienes no se les ha valorado y registrado las condiciones de salud previa al retiro.</li> </ul>	Coordinación de Desarrollo Integral del Talento Humano	Permanencia del Talento Humano	Gestión del Talento Humano	01/11/2014	Corrección	Gestionar la necesidad de los recursos, para la realización de los exámenes médicos ocupacionales.	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.	Exámenes Médicos Ocupacionales Realizados	100	100	100%	2018-01-01	2018-12-31	Coordinación de Desarrollo Integral del Talento Humano.	10/01/2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Con el fin de atender el requerimiento, se suscribió la Carta de Aceptación de Oferta No. 015 de 2018, la cual tiene por objeto "Contratar los servicios profesionales y especializados, así como la logística necesaria para la realización de evaluaciones médico ocupacionales, pruebas complementarias y análisis de puesto de trabajo a los servidores de la Organización Electoral". Dicho contrato inició el 27 de julio de los corrientes y ejecución en el mes de septiembre de 2018.</li> <li>Debido al cumplimiento del 100% de la presente acción, la GTH solicitará a la OCI el retiro de la presente observación.</li> </ul>	Dicho contrato podrá ser consultado en el SECOPI
3	ACOCI	Revisar y evaluar el formato de evaluación de impacto aplicado al mejoramiento de los conocimientos adquiridos de los servidores públicos, con el objeto de optimizar el rango de calificación y obtener resultados más precisos con las mediciones del indicador.	A	Informes de seguimiento o evaluación 1-2017 (O.C.I.)	N/A	N/A	Coordinación de Desarrollo Integral del Talento Humano	Permanencia del Talento Humano	Gestión del Talento Humano	01/12/2017	Oportunidad de Mejora	Solicitar una actualización del formato PTF19 a la Oficina de Planeación	Enviar comunicación a la Oficina de Planeación por parte del líder del proceso. Verificar que el formato haya sido actualizado en la Intranet.	Comunicación Interna	100	100	100%	2018-01-01	2018-12-31	Coordinación de Desarrollo Integral del Talento Humano.	10/01/2019	La presente acción de mejora se cumplió durante el primer trimestre de 2018, es por esto, que la GTH solicitará para la vigencia 2019, el retiro de la presente observación.	N/A

	PROCESO	SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN INSTITUCIONAL											SIFT04
	FORMATO	PLANES DE MEJORAMIENTO											0

Nota: Este formato no se puede modificar

No.	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO NO CONFORMIDAD OPORTUNIDAD DE MEJORA	TIPO DE HALLAZGO NO CONFORMIDAD OPORTUNIDAD DE MEJORA	FUENTE DE IDENTIFICACIÓN DEL HALLAZGO NO CONFORMIDAD OPORTUNIDAD DE MEJORA	CONSECUENCIA		ÁREA	PROCESO	MACRO PROCESO	FECHA DE IDENTIFICACIÓN DEL HALLAZGO NO CONFORMIDAD OPORTUNIDAD DE MEJORA	TIPO DE ACCIÓN DE MEJORA	OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE MEJORA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA		AVANCE DE EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD		FECHA INICIO ACTIVIDAD	FECHA TERMINACIÓN ACTIVIDAD	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	OBSERVACIONES	EVIDENCIAS
					DEBIDO A	LO QUE PUEDE GENERAR								UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD DE MEDIDA ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	% DE AVANCE						
4	NCOCI	La Organización no evalúa la eficacia de las acciones tomadas de formación.	A	Auditoría de certificación y actualización ICONTEC 2018	De acuerdo a los formatos de Evaluación de Impacto reportados, se evidenció que los jefes no realizan la aplicación del formato sino por el contrario, es el mismo servidor que se está evaluando.	Resultado poco fiable en la medición.	Coordinación de Desarrollo Integral del Talento Humano	Permanencia del Talento Humano	Gestión del Talento Humano	01/11/2017	Correctiva	Realizar mejoras en la metodología para la evaluación del impacto de las capacitaciones, con el fin de obtener resultados fiables en la medición.	* Estructurar una nueva metodología de medición de la capacitación, impartida por la RNEC. * Modificar el procedimiento PTPD08 "Plan Institucional de Formación y Capacitación", estableciendo mayores elementos de control para la medición de la eficacia de las capacitaciones.	Nueva metodología implementada	100	10	70%	2018-02-01	2018-11-30	Coordinación de Desarrollo Integral del Talento Humano.	10/01/2019	Se viene trabajando en el diseño de la estructura de la metodología de medición de la capacitación a través de cuatro niveles a saber: Nivel 0-Planeación, Nivel 1 – satisfacción o reacción, Nivel 2 – lo aprendido, Nivel 3 – transferencia y Nivel 4 – resultados obtenidos, lo cual conlleva a actualizar y rediseñar el procedimiento del PIFC con base en la normatividad y doctrina vigente. La GTH y el contratista realizaron una reunión el 9 de noviembre de 2018 con la Oficina de Planeación, Control Interno, Control Disciplinario y Oficina de Comunicaciones y Prensa, donde se expuso las bondades de la nueva herramienta que complementará las necesidades de capacitación, la cual ya fue diseñada y se encuentra en una prueba piloto con el fin de ser implementada en el 2019.	Las evidencias objetivas de desarrollo pueden ser consultadas en el archivo de gestión de la Coordinación de Desarrollo del Talento Humano, en el momento que sea requerido. Al no cumplirse el 100% de la presente acción de mejora, la GTH solicitará a la OCI reprogramación de las metas para la vigencia 2019.
5	OBOCI	"En el procedimiento Gestión de las Situaciones Administrativas el instructivo de Historias Laborales PTIN01 Versión 0 del 27/12/16, se encuentra desactualizado toda vez que el formato VFT05 Versión 4 de 06/09/18 Documentos para posesión, no figura dentro del mismo, adicionalmente el formato de información familiar que figura en el formato VFT05, no se encuentra referenciado en el instructivo PTIN01 y no está siendo utilizado, de acuerdo a la verificación realizada a las historias laborales."	A	Informe Auditoría Interna de Calidad	Desactualización del instructivo de Historias Laborales PTIN01	Que no se realice de manera correcta la organización y conservación de las historias laborales que se custodian en los archivos de gestión tanto en el nivel central como en el nivel desconcentrado	Talento Humano	Permanencia del Talento Humano	Gestión del Talento Humano	17/10/2018	Oportunidad de mejora	Actualizar el instructivo de historias laborales de acuerdo a los cambios que se hayan producido a la fecha	Una vez sean aprobadas y entregadas a la Gerencia del Talento Humano las nuevas tablas de retención documental, se iniciara la evaluación de los cambios que pueden ser aplicados en el instructivo.	1	1	0	0%	Una vez recibidas las nuevas tablas de retención documental mas un día hábil	seis meses después de iniciada la actividad	* Gerente del Talento Humano * Coordinadora de Registro y Control	10/01/2019	Las actualizaciones a que hayan lugar serán efectuadas una vez las tablas de retención documental que la entidad viene actualizando sean aprobadas y entregadas a la Gerencia del Talento Humano. Dicha actualización del instructivo no incluirá fácilmente ningún formato codificado salvo los mencionados en los tipos documentales aprobados en las nuevas tablas.	Para la presente acción de mejora, la GTH solicitará la reprogramación de las metas de cumplimiento al corte del 31 de diciembre de 2019.
6	OBOCI	En los procesos de Vinculación, Permanencia y Retiro del Talento Humano, la Política de Desarrollo del Talento Humano adoptada mediante Resolución No. 2195 del 16/04/2009, no se encuentra relacionada en la base legal de los procedimientos. La observación es sustentada de acuerdo a los numerales de la norma que se relaciona a continuación: 4.4.2 literales a) Mantener información documentada para apoyar la operación de sus procesos. B) Conservar la información documentada para tener la confianza de que los procesos se realizan según lo planificado.	A	Informe Auditoría Interna de Calidad	Omisión al incluir en la base legal de todos los procedimientos que aplican a los procesos de Vinculación, Permanencia y Retiro del Talento Humano la Resolución 2195 del 16/04/2019 "Por la cual adoptó la política de desarrollo de talento humano", lo cual se generó durante el proceso de aplicación de la nueva metodología del Sistema de Gestión de Calidad-S.G.C., de la Entidad, la cual fue adoptada con Resolución No. 7413 del 11 de agosto de 2016	Información documentada incompleta, al no encontrarse articulada la política del desarrollo del talento humano a la base y directriz legal de los procedimientos como estrategia global de orientación a la obtención de uno de los objetivos estratégicos de la Entidad y respeto a la operación de los procesos y del S.G.C.	Todo el Macroproceso	Vinculación, Permanencia y Retiro del Talento Humano.	Gestión del Talento Humano	17/10/2018	Correctiva	Argumentar reglamentariamente la operación de los procesos y del S.G.C., incluyendo la política de del desarrollo del talento humano en la base y directriz legal de todos los procedimientos.	Inclusión de la Resolución 2195 de 2009 "Adopción de la Política del Desarrollo del Talento Humano" en la base legal de todos los procedimientos.	* 16 procedimientos actualizados. * 1 comunicación interna enviada. * 1 comunicación de socialización realizada.	18	18	100%	15/11/2018	31/12/2018	* Gerente del Talento Humano * Coordinadora del Macroproceso	10/01/2019	Al corte del 5 de diciembre de 2018, el Macroproceso presentó con las comunicaciones 221239 y 233036 del 26 de octubre y 13 de noviembre la actualización de los (16) procedimientos, dando cumplimiento a la acción correctiva por observación encontrada por la auditoría interna de calidad-2018. De otra parte se actualizaron los formatos VFT04, VFT06, VFT07, PFT121, PFT122, PFT124 que integran los procedimientos de vinculación de servidores públicos y gestión de situaciones administrativas. Con fecha 23 de noviembre por intermedio del correo institucional de la Gerencia del Talento Humano, se socializó a todos los servidores del país, la actualización de los procedimientos correspondientes.	Debido al cumplimiento del 100% de la presente acción, la GTH solicitará a la OCI el retiro de la presente observación.

Elaboró: Ing. Nelson Alfonso Campo Valencia / Dra. Tatiana Gómez Sfair-Coordinadora de Desarrollo Integral / Dra. Adriana Guevara Aladino-Coordinadora de Registro y Control / Dr. Miguel Leonardo Quinche D-Coordinador Carrera Administrativa Especial.

Aprobó: Dra. Carmen Elisa Rojas Novoa-Gerente del Talento Humano (EF)