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

Nota: Este formato no se puede modificar

Nº.	CODIGO	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 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.	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 pecunarios	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.	* 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.	* Plan Anual de Incentivos * Creación del Comité de Estímulos e Incentivos	100	100	100%	2019-01-01	2019-12-31	Coordinación de Carrera Administrativa Especial. Coordinación de Desarrollo Integral del Talento Humano.	07/01/2020	Con fecha 2019/10/11, se expidió la Resolución No 13664, "Por la cual se establece el Plan de Estímulos para los servidores con derechos de Carrera Administrativa Especial, Libre Remoción y Grupos de Trabajo de la Registraduría Nacional del Estado Civil y sus fondos adscritos, y se deroga la Resolución 8175 del 5 de diciembre de 2008". En la anterior resolución se describe el plan anual de incentivos, sus fines, campo de aplicación, responsables. De igual manera, se describe el comité sobre la creación, funciones, conformación del comité de estímulos y por último el procedimiento para la selección de incentivos y los impedimentos y recusaciones consagrados en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011. De igual forma, se han reconocido estímulos no pecunarios a los servidores en general a través del Programa de Bienestar Social.	* Implementación del Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa especial de la Registraduría Nacional del Estado Civil y sus fondos adscritos, efectuando las evaluaciones ordinarias del primer semestre del periodo 2019 a todos los servidores de carrera administrativa especial a nivel nacional y las eventuales durante el mes de diciembre por el cambio de evaluadores. (550) servidores de carrera a quienes se aplicaron la Evaluación al Desempeño Laboral, desagregados así: (87) del Nivel central y (463) del nivel desconcentrado. Las evidencias documentales de la E.D.L., podrán ser verificadas en las historias laborales de cada uno de los evaluados y/o en la plataforma share point para la Coordinación de Carrera Administrativa Especial. * Resolución No. 13664 del 2019/10/11
4	NCOCI	La eficacia de las acciones	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 Procedimiento modificado	100	100	100%	2019-01-01	2019-12-31	Coordinación de Desarrollo Integral del Talento Humano.	07/01/2020	* Con el fin de garantizar que los jefes de las dependencias sean quienes realicen la aplicación de la evaluación del impacto, se incluyó un espacio de firma en el formato PTF17, asegurando de esa forma, que cada uno de ellos se responsabilice de dicha evaluación. * Se implementó a partir de esta vigencia, la aplicación del formato PTF45 correspondiente a las preguntas de entrada y de salida, las cuales son tabuladas y analizadas con el fin de evaluar el conocimiento adquirido, la calidad y efectividad de cada uno de los eventos de capacitación. * Se elaboró el proyecto de "Guía de Medición de Impacto de la Capacitación Interna de la Registraduría Nacional del Estado Civil" y el formato "Identificación de Necesidades Adicionales de Capacitación" PTF46 con el fin de obtener un diagnóstico a través de diferentes fuentes de información y así mismo hacer seguimiento al impacto a través de las mejoras evidenciadas en cada una de las áreas. * Actualización del procedimiento PTPD08-Plan Institucional de Formación y Capacitación que en su trazabilidad tuvo (4) modificaciones.	Las evidencias se encuentran en la Plataforma Share Point, las cuales podrán ser consultadas cuando estas se requieran. Se anexa el proyecto de Guía, Acta de Reunión y propuesta de formato.

	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 ACTIVADA	UNIDAD DE MEDIDA	% DE AVANCE						
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 VTFT 05 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 VTFT05, 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 descentralizado	Coordinación de Registro y Control	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	100	100	100%	2019-01-01	2019-12-31	Gerente del Talento Humano Coordinadora de Registro y Control	07/01/2020	* Después de efectuada la revisión por parte del Coordinador de Gestión Documental en la GAF, del borrador del instructivo, el cual permitió garantizar el cumplimiento de los parámetros establecidos en lo referente a la gestión documental, a través de la comunicación 0700-260136 del 2019/11/29, se remitió solicitud a la Oficina de Planeación de la aprobación técnica del mismo. * Con fecha 2019/12/04, se aprobó el instructivo PTIN01 versión 1 el cual fue socializado a los Delegados Departamentales, Registradores del Distrito Capital y responsables de talento humano en todo el país, de tal forma de cumplir con lo dispuesto en tal documento.	Actualización instructivo, versión 1 en el link: http://intranet/IMG/pdf/pin01.pdf
6	OBOCI	Las acciones tomadas para abordar los riesgos no son proporcionales al impacto potencial en la conformidad de los productos y los servicios.	A	Auditoría de Seguimiento ICONTEC-2019	Incumplimiento del requisito 6.1.2, las acciones tomadas para abordar los riesgos y oportunidades deben ser proporcionales al impacto potencial en la conformidad de los productos y servicios. En el momento de identificación del riesgo de gestión denominado "Incumplimiento legal en la vinculación de personal sin el lleno de requisitos" se presentó lo siguiente: 1. Se le dio status de riesgo a un incumplimiento legal, debido a que la Guía del DAFP trala esta alternativa. 2. A ese riesgo que se había identificado en su momento de manera inadecuada, se le valoró la probabilidad alta (4) y el impacto insignificante (1).	Desinformación e incertidumbre en el control de los procesos, ya que el impacto generado para los productos y servicios, no correspondería a un riesgo, más si de un escenario de control a procedimientos.	Coordinación de Registro y Control	Vinculación del Talento Humano	Gestión del Talento Humano	07/02/2019	Correctiva	Controlar los procesos a través del cumplimiento de las políticas de operación y de las actividades generadas en el procedimiento VTPD01 "Vinculación de servidores públicos" en cada uno de sus puntos de control.	* Actualizar el procedimiento VTPD01-Vinculación de Servidores Públicos incluyendo los controles que garanticen la vinculación de los servidores con el lleno de requisitos. * Solicitud a la Oficina de Planeación de la aprobación técnica del procedimiento VTPD01 y su respectiva inclusión en la Intranet y Página Web Institucional. * Publicar y socializar a nivel nacional, el procedimiento VTPD01 actualizado en especial para los responsables de las áreas de talento humano en el nivel descentralizado. * Solicitar a la Oficina de Planeación, del retiro del riesgo "Incumplimiento legal en la vinculación de personal sin el lleno de requisitos". * Publicar y socializar el Mapa de Riesgos de Procesos, con base en la actualización realizada.	* Procedimiento actualizado. * Aprobación técnica del procedimiento VTPD01 realizada. * Procedimiento publicado y actualizado. * Solicitud a la OPLA del retiro del riesgo de los procesos realizada. * Mapa de riesgos de los procesos publicado y actualizado.	100	100	100%	2019-02-07	2019-06-30	Gerente del Talento Humano Coordinadores del Macroproceso	07/01/2020	Las presentes acciones se cumplieron durante el II bimestre de la presente vigencia	N/A

100%

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

Aprobó: Dr. José Dario Castro Urbe-Gerente del Talento Humano

Fecha: 2019/12/31