



PLAN DE MEJORAMIENTO - HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DE AUDITORÍAS DE CONTROL INTERNO

PLAN DE MEJORAMIENTO - HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DE AUDITORÍAS DE CONTROL INTERNO													
PROCESO:	PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL VIGENCIA 2019											PLAN DE MEJORAMIENTO N°:	
Radicado de la Auditoría	Fecha de la Auditoría	N° del hallazgo y/o observación	Descripción hallazgo y/o observación	Acción Mejoramiento	Plazo		Objetivo que se busca lograr	Fecha obtención de resultados	Responsables		Seguimiento		Evidencias
					Fecha de inicio	Fecha de terminación			Dependencia	Funcionario Responsable	Cumplimiento de la acción %	Efectividad %	
2020303742		1	<p>6.1.1 Incumplimiento a la normativa que regula lo inherente a la suscripción de planes de mejoramiento individual</p> <p>Se evidenció incumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la Circular 100-003 del 20 de abril de 2010, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, considerando que al analizar los resultados de las evaluaciones de desempeño realizadas por parte de los evaluadores a los funcionarios inscritos en carrera administrativa, se observó que para la evaluación parcial correspondiente al periodo 1 de agosto de 2019 al 31 de enero de 2020, realizada a la funcionaria Luz Mary Ramírez Montoya, fue aceptable; no obstante, el resultado de la misma, no se suscribió plan de mejoramiento individual.</p> <p>Determina Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, en el Anexo técnico del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba:</p> <p>(...)</p> <p>"III. FASES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL."</p>	<p>Como lo indica la norma, el evaluador podrá establecer un plan de mejoramiento individual de acuerdo a los niveles de desarrollo de los compromisos comportamentales. No obstante se consultara con el evaluador si se va a realizar plan de mejoramiento.</p>	15/10/2020	31/12/2020	establecer acciones preventivas y correctivas que direccionen los aspectos a mejorar por parte del evaluado	31/12/2020	TH -Rectoría	Lider TH -Rector			
		2	<p>6.1.2 Deficiencias en la aprobación de la concertación de compromisos</p> <p>Determina el Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil:</p> <p>"ARTÍCULO 3°. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda. Durante esta primera fase se pueden presentar situaciones especiales, tales como:</p> <p>Ausencia de concertación. Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado.</p> <p>Lo anterior se comunicará al evaluado quien podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.</p> <p>Omisión del evaluador. De no ser posible la concertación de los</p>	<p>Cabe anotar que algunas de las inconsistencias se presentaron debido a que se tuvieron que realizar algunas correcciones a las evaluaciones lo que al parecer afectó las fechas de concertación.</p> <p>Cuando se vaya a realizar la concertación de compromisos se enviara los link de los tutoriales a los evaluadores y evaluados. Así mismo durante el tiempo que se realice la creación de las concertaciones se monitoreara y descargara permanentemente el informe a fin de hacer seguimiento.</p> <p>Desde TH estaremos pendientes de las fechas y el procedimiento</p>	Al inicio del periodo de evaluacion o periodo de prueba	15 dias habiles despues del inicio	Crear conciencia en evaluadores y evaluados de la importancia de dar cumplimiento a la normatividad en aras de no incurrir en incumplimientos	En las fechas establecidas en la normatividad (15 días hábiles del inicio de cada periodo de evaluacion o periodo de prueba	Todas - TH	Servidores de carrera - Lider TH			

PLAN DE MEJORAMIENTO - HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DE AUDITORÍAS DE CONTROL INTERNO

PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL VIGENCIA 2019													
PROCESO:										PLAN DE MEJORAMIENTO N°:			
Radicado de la Auditoría	Fecha de la Auditoría	N° del hallazgo y/o observación	Descripción hallazgo y/o observación	Acción Mejoramiento	Plazo		Objetivo que se busca lograr	Fecha obtención de resultados	Responsables		Seguimiento		Evidencias
					Fecha de inicio	Fecha de terminación			Dependencia	Funcionario Responsable	Cumplimiento de la acción %	Efectividad %	
	7/09/2020	3	8.1.3 Deficiencias en Concertación de compromisos para Funcionarios en Periodo de Prueba Se observaron deficiencias en la concertación de compromisos para los cuatro (4) funcionarios que se estuvieron en periodo de prueba, considerando que estos ingresaron a la Institución entre el 2 de agosto y el 2 de septiembre de 2019.	Desde TH se hará seguimiento al personal nuevo que ingrese, se llevará control asociándolo al acta de posesión con el fin de realizar las concertaciones una vez ingrese.	Inicio periodo de prueba	15 días hábiles después del inicio	Crear conciencia en evaluadores y evaluados de la importancia de dar cumplimiento a la normatividad en aras de no incurrir en incumplimientos	En las fechas establecidas en la normatividad (15 días hábiles del inicio periodo de prueba	Talento Humano	Lider Talento Humano			
		4	8.1.4 Incumplimiento normativo en las evaluaciones parciales Se evidenciaron inconsistencias en las evaluaciones parciales que se debieron realizar a tres (3) funcionarios; considerando la separación del cargo por parte de los evaluadores, por diferentes circunstancias.	Las situaciones presentadas se dieron por desconocimiento de la norma, sin embargo se establecieron los controles cuando se presenten este tipo de novedades.	Cuando se presente	Cuando se presente	Dar cumplimiento a la normatividad	Cuando se presente	Talento Humano	Lider Talento Humano			
		5	8.1.5 Deficiencias en seguimiento a evaluaciones parciales y calificación definitiva El Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece: "ARTICULO 4°. SEGUIMIENTO. Consiste en la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del periodo de evaluación." En el Reporte Evaluaciones por Entidad, de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, suministrado por el Líder del proceso Gestión de Talento Humano, el 14 de junio de 2020, se identificaron inconsistencias, que se refieren a continuación:	Cabe anotar que la mayoría de evaluaciones del periodo 2019-1 quedaron mal calificadas. Se aclara que por asesora de la CNSC estas evaluaciones se anulaban y se volvieron a realizar de manera correcta, por ello figuran con fecha posterior (se anexa informe generado en diciembre de 2019). Si bien la revisión se realizó en el mes de enero de 2020, estas evaluaciones se habían realizado en los tiempos establecidos (ver informe). No obstante para el segundo periodo las evaluaciones se realizaron dentro de los tiempos establecidos salvo aquellas que fueron sujetas a corrección.	En los tiempos establecidos por la norma	En los tiempos establecidos por la norma	Dar cumplimiento a la normatividad	En los tiempos establecidos por la norma	Talento Humano	Lider Talento Humano			
		6	8.1.6 Inconsistencias en evaluaciones parciales en periodo de prueba Se observó que la Institución concedió vacaciones colectivas entre el 23 de diciembre de 2019 y el 15 de enero de 2020, incluyendo a los cuatro (4) funcionarios que se encontraban en periodo de prueba, sin efectuar evaluación parcial en el periodo de prueba, de acuerdo a lo dispuesto en el Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En la siguiente tabla, se detallan las resoluciones por medio de las cuales la Institución concedió a cada uno de los cuatro (4) funcionarios las vacaciones colectivas.	Se tendrá en cuenta lo establecido en la normatividad respecto a la interrupción del periodo de prueba para ingresos futuros que por desconocimiento no se aplicó.	Cuando se presente	Cuando se presente	Dar cumplimiento a la normatividad	Cuando se presente	Talento Humano	Lider Talento Humano			

PLAN DE MEJORAMIENTO - HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DE AUDITORÍAS DE CONTROL INTERNO

PROCESO:	PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL VIGENCIA 2019										PLAN DE MEJORAMIENTO N°:		
Radicado de la Auditoría	Fecha de la Auditoría	N° del hallazgo y/o observación	Descripción hallazgo y/o observación	Acción Mejoramiento	Plazo		Objetivo que se busca lograr	Fecha obtención de resultados	Responsables		Seguimiento		Evidencias
					Fecha de inicio	Fecha de terminación			Dependencia	Funcionario Responsable	Cumplimiento de la acción %	Efectividad %	
		7	8.1.7 Deficiencias en el proceso de evaluación de desempeño Se evidenciaron inconsistencias en el proceso de evaluación de desempeño para la funcionaria Claudia Edid Arredondo Hernández, quien durante la vigencia 2019, estuvo en comisión de servicios, como docente ocasional, tal y como se detalla en la siguiente tabla (tomada del informe definitivo de auditoría basada en riesgos al proceso Gestión del Talento Humano, 2019).	Tal situación se presentó por desconocimiento del procedimiento, no obstante se realizó la retroalimentación y se tendrá en cuenta estos casos para futuras novedades	En las fechas establecidas para la evaluación de desempeño de acuerdo a la novedad	En las fechas establecidas para la evaluación de desempeño de acuerdo a la novedad	Dar cumplimiento a la normalidad	En las fechas establecidas para la evaluación de desempeño de acuerdo a la novedad	Talento Humano	Lider Talento Humano			
		8	8.1.8 Deficiencias en seguimiento realizado a las acciones propuestas en el plan de mejoramiento de la vigencia 2019 En seguimiento realizado a las acciones propuestas en el plan de mejoramiento definido por la Institución, como resultado de la auditoría realizada en la vigencia 2019, se evidenció una ineffectividad del 66.66% del mismo, considerando que, en la vigencia actual, se materializaron riesgos ya identificados en la vigencia anterior. El 33.34% se deberá evaluar posteriormente, considerando que, para la vigencia actual, no se suscribieron planes de mejoramiento individual, como resultado de las evaluaciones del desempeño laboral.	Se continuara enviando las cartillas sobre evaluación de desempeño a los evaluadores y evaluados, adicionalmente se remitira los link para los videos que hablan del tema. Desde talento humano se realizara igualmente el analisis y estudio del tema a fin de evitar incumplimientos a la norma y de esta manera poder dar soporte a los evaluadores asi como establecer los controles a que de lugar.	15/01/2021	20/02/2021	Dar a conocer la importancia de que los evaluadores conozcan la normalidad relacionada con las evaluaciones de desempeño	20/02/2021	Talento Humano - Jefes inmediatos	Lider Talento Humano - Lideres			
		9	8.1.9 Deficiencias en la gestión de riesgos Se evidenciaron deficiencias en las responsabilidades que tiene a cargo la 1ª línea de defensa de la Institución, con relación a la gestión de los riesgos. Lo anterior, considerando que la Institución no ha identificado riesgos para la unidad auditable, como se detalla en la siguiente tabla:	Programar reunion con el proceso de riesgos para el analisis e inclusion de este riesgo en la matriz	21/09/2020	30/09/2020	Identificar y valorar riesgo relacionado con la evaluación de desempeño	30/09/2020	Talento Humano - Riesgos	Lider Talento Humano - Riesgos			
		10	8.1.10 Deficiencias en la implementación de controles En seguimiento realizado a las acciones propuestas en el plan de mejoramiento de la vigencia 2019, se observó: - La Institución, no realizó ajustes a las acciones propuestas en el plan de mejoramiento, de acuerdo con el análisis realizado por la Dirección de Control Interno.	Las acciones propuestas fueron realizadas en la anterior administración del área, no obstante se tomaran en cuenta en la nueva administración: Cuando se vayan a realizar las evaluaciones de desempeño se enviaran las cartillas, manuales y link de videos para que los evaluadores conozcan la normalidad y el proceso. Igualmente se realizara el analisis para la inclusion en la matriz de riesgos	En las fechas establecidas para las evaluaciones. 21/9/20	En las fechas establecidas para las evaluaciones 30/09/20	Acatar las recomendaciones dadas por Control Interno que propendan por dar cumplimiento a la norma	En las fechas establecidas para las evaluaciones 30/09/20	Talento Humano	Lider Talento Humano			

Nombre del responsable:	Correo electrónico:	Teléfono y extensión:
-------------------------	---------------------	-----------------------

INSTRUCCIONES DE DILIGENCIAMIENTO

PLAN DE MEJORAMIENTO - HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DE AUDITORÍAS DE CONTROL INTERNO

PROCESO:	PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL VIGENCIA 2019										PLAN DE MEJORAMIENTO N°:	
-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------------	--

Radicado de la Auditoría	Fecha de la Auditoría	N° del hallazgo y/o observación	Descripción hallazgo y/o observación	Acción Mejoramiento	Plazo		Objetivo que se busca lograr	Fecha obtención de resultados	Responsables		Seguimiento		Evidencias
					Fecha de inicio	Fecha de terminación			Dependencia	Funcionario Responsable	Cumplimiento de la acción %	Efectividad %	

Radicado de la auditoría: escriba la referencia (número de radicado) con que se envió a la Alta Dirección, este número es arrojado por el Document Web.

Fecha de la Auditoría: corresponde a la fecha en que se radico el informe definitivo de auditoría. El formato a utilizar corresponde a año-mes-día (aaaa-mm-dd; 4dígitos-2dígitos-2dígitos), separados por guion (-).

Descripción del hallazgo y observación: corresponde al hallazgo y la observación identificados en la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno.

Acción de Mejoramiento: es la medida que propone adoptar el proceso o subproceso responsable con el fin de corregir algún desvío o variación del hallazgo o riesgos identificados y eliminar la causa que se haya presentado para que no vuelva a suceder.

Plazo: fecha de iniciación y de terminación que se requieren para alcanzar la ejecución de la acción.

Objetivo que se Busca Lograr: corresponde a la descripción del logro que se busca alcanzar con la realización de las acciones de mejoramiento. El objetivo que se defina debe estar en función de los efectos identificados en el hallazgo y debe ser medible.

Fecha Obtención de Resultados: indique la fecha a partir de la cual se estima se empezaran a obtener resultados de las acciones de mejoramiento propuestas. El formato a utilizar corresponde a año-mes-día (aaaa-mm-dd; 4dígitos-2dígitos-2dígitos), separados por guion (-).

Responsables (Dependencia – Funcionario): corresponde al nombre del proceso y/o subproceso y del nombre del responsable de implementar la acción de mejora.

SEGUIMIENTO

Cumplimiento de la Acción: corresponde al porcentaje de cumplimiento de las acciones de mejoramiento. Se diligencia en el seguimiento al plan de mejoramiento realizado por la oficina de Control Interno.

Efectividad: corresponde al porcentaje de cumplimiento de los logros alcanzados con las acciones de mejoramiento realizadas, se mide en función del objetivo propuesto.

Evidencias: se lleva el seguimiento de la Oficina de Control Interno al plan de mejoramiento.

Nombre del Responsable Correo Electrónico y Teléfono: corresponde al nombre, correo electrónico y teléfono del funcionario responsable de actualizar el formato.