



Alcaldía Municipal  
**Ibagué**  
NIT. 800113389-7

OFICINA DE CONTROL INTERNO



## MEMORANDO

1002- 2019-006508

Ibagué, 12 de febrero del 2019

PARA:       María Patricia Tobar Tribin  
              Directora Grupo de Gestión de Talento Humano

DE:         Jefe Oficina Control Interno

ASUNTO: Plan mejoramiento Dimensión Talento Humano.

Conforme a lo anterior remito el plan de mejoramiento definitivo de la Auditoria a la Dimensión I Talento Humano MIPG conforme al alcance de la misma para que inmediatamente se inicie y continúe con su ejecución.

En espera de que lo ejecutado a la fecha contribuya positivamente al mejoramiento del proceso y a los resultados del FURAG II que se encuentra en proceso de diligenciamiento.

Cordialmente,

  
Andrea Aldana Trujillo

Redacto: Claudia Romero

Anexo: 8 folios



AREA: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO  
PROCESO EVALUADO: "Gestión Humana, Seguridad y Salud en el Trabajo".  
RESPONSABLE DEL PROCESO: Aboada María Patricia Tovar Tribin  
Periodos Fiscales que cubre el seguimiento: 15 de julio 2018 al 15 de diciembre de 2018.  
Modalidad de auditoría: Por proceso  
Fecha de Suscripción: 25/01/2019

Número Consecutivo del Hall	Código Hallazgo	Descripción Hallazgo (No más de 50 palabras)	Acción correctiva	Objetivo	Descripción de las Metas	Denominación de la Unidad de medida de las Metas	Unidad de Medida de la Meta	Fecha Inicial de Meta	Fecha Final de Meta	Plazo en semanas de la Acción	Responsable
1	1501100	No se encontró un documento estratégico de la dirección en donde se caracterice total de la planta de personal y falta entre otros dentro de la misma identificar pre-pensionados, servidores con limitaciones físicas, si es sindicalizado, idioma, etnia, orientación sexual, etc, y en el cual se señale la estrategia de la entidad para recolectar la información, cada cuanto se va a actualizar, donde se va a publicar y el responsable de ejecutarla. (1.2.11)	Actualización de la caracterización del Talento Humano de la Administración Municipal incluyendo pensionados, servidores con limitaciones físicas, si es sindicalizado, idioma, etnia, orientación sexual entre otros.	Contar con información actualizada del Talento Humano de la Administración Municipal.	Caracterización de los servidores públicos, incluyendo pensionados, servidores con limitaciones físicas, si es sindicalizado, idioma, etnia, orientación sexual, personal afrodescendiente y LGTBI. entre otros.	informe	1	30/07/2019	30/03/2019	8	DIRECCION DE TALENTO HUMANO. ( Johana y Diana Lemus)
2	1506002	No se encontró en el Plan Estratégico de Talento Humano que se enuncien generalidades del Plan de vacantes, como: que es un anexo del documento anterior, quien lo va a operar, cada cuanto se va a actualizar conforme a los requisitos de Ley, donde se va a publicar, si hay regulación legal y presupuestal por parte de la entidad. (1.3.12.A)	Incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano información del Plan de Vacantes cuanto se va a actualizar conforme a los requisitos de Ley, donde se va a publicar, si hay regulación legal y presupuestal por parte de la entidad.	Incluir información relevante del Plan de Vacantes en el PETH.	Incluir generalidades del Plan de Vacantes actualizandolo en: presupuesto para ejecutar, fecha de elaboración, cada cuanto se elabora y que funcionario lo debe realizar, cada cuanto se sube a la pagina.	Plan de Vacantes	1	30/09/2019	30/03/2019	8	DIRECCION DE TALENTO HUMANO. ( Marta Vargas y Katherine)
3	1506001 1506100	El Plan Estratégico de Talento Humano no incluye: información sobre la forma en que se va a hacer el monitoreo y seguimiento del Sigep, que producto se va a obtener de esa actividad, cada cuanto se va a efectuar, donde se va a publicar la evidencia, cómo y cada cuánto se va a medir la eficacia de la herramienta. (1.3.12.E)	Incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano información sobre el monitoreo y seguimiento del SIGEP cuanto se va a actualizar, donde se va a publicar la evidencia, como y cada cuanto se va a medir la eficacia de la herramienta.	Incluir información relevante sobre SIGEP en el PETH.	Seguimiento y monitoreo de la Información actualizada de los funcionarios en el SIGEP ( Oatos actuales de personal de planta, fecha de actualización, cada cuanto se realiza el seguiminetoy que funcionario lo debe realizar, esta información debe registrarse en le Plan Estratégico de Talento Humano).	SIGEP	1	01/30/19	30/03/2019	8	DIRECCIONDE TALENTO HUMANO Asesora Despacho MAYERLY OSPITIA
4	1501100	El Plan Estratégico de Talento Humano no incluye: el tema de Clima Organizacional: Cómo se va a implementar, cada cuanto se va a hacer la medición, como se van a manejar los resultados y como se va a medir la eficacia de su implementación. (1.3.12.H).	Incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano información sobre Clima Laboral cuanto se va a actualizar, donde se va a publicar la evidencia, como y cada cuanto se va a medir la eficacia de la herramienta.	Incluir información relevante Clima Organizacional en el PETH.	Información actualizada sobre Clima Organizacional y el Plan de acción a implementar. ( la actualización del documento, fecha de elaboración y ejecución, cada cuanto se elabora y que funcionario lo debe realizar, quien lo carga a la pagina y cada cuanto se actualiza)	Clima Organizacional	1	01/30/19	30/03/2019	8	DIRECCION DE TALENTO HUMANO Prof. Universitario FLOR ALBA AGUIRRE MOLINA
5	1501100	No se encontró un Manual de Funciones y competencias, ajustado a las directrices vigentes. (1.4.13)	Actualizar el Manual de Funciones y competencias según las directrices vigentes	Actualizar el Manual de Funciones y competencias según las directrices vigentes	Actualizar el Manual de Funciones y competencias según las directrices vigentes y cargarlo a la pagina de la alcaldía. Incluir en el PETH con la fecha de elaboración y ejecución, que funcionario lo carga a la pagina y cada cuanto se actualiza)	Manual de Funciones actualizado	1	01/30/19	30/03/2019	8	DIRECCION OE TALENTO HUMANO ( Marta Vargas y Katherine)



**PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS**  
Informe Presentado a la Oficina de Control Interno

Versión: 2

Hoja No.

AREA: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO  
 PROCESO EVALUADO: "Gestión Humana, Seguridad y Salud en el Trabajo".  
 RESPONSABLE DEL PROCESO: Abogada María Patricia Tovar Tribin  
 Periodos Fiscales que cubre el seguimiento: 15 de julio 2018 al 15 de diciembre de 2018.  
 Modalidad de auditoría: Por proceso  
 Fecha de Suscripción: 25/01/2019

Número Consecutivo del Hall	Código Hallazgo	Descripción Hallazgo (No más de 90 palabras)	Acción correctiva	Objetivo	Descripción de las Metas	Denominación de la Unidad de medida de las Metas	Unidad de Medida de la Meta	Fecha Inicialización Metas	Fecha Terminación Metas	Plazo en semanas de la Acción	Responsable
6	1506002	El Plan anual de vacantes no contiene: Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo, tiempo promedio de vacantes temporales mediante provsionalidad por necesidad del servicio, tiempo promedio para proveer vacantes en forma definitiva, informe sobre proporción de provisionales con respecto al total dervidores públicos de la entidad. (2.1.15 - 2.1.16 - 2.1.17).	Incluir en el Plan Estrategico de Talento Humano información del Plan de Vacantes Temporales mediante provisionalidad por necesidad del servicio mediante provsionalidad por necesidad del servicio, informe sobre proporción de provisionales con respecto al total de servidores públicos.	Incluir información Plan de Vacantes temporales en el PETH.	Ampliación del PETH con información de vacantes temporales y definitivas. En el mismo señalar que se va a generar un informe sobre proporción de provisionales con respecto al total de los servidores públicos. En este se debe Información actualizada de los funcionarios	Informe de proporción de provisionales con respecto a total de servidores públicos.	1	01/30/19	30/03/2019	8	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- ( Marta Vargas y Katherine)
7	1506001	No se encontro una evidencia legal o documental que soporte que la entidad no cuenta con lista de elegibles porque no ha adelantado concursos para proveer vacancias definitivas en los últimos años. (2.1.18)	Realizar una certificación con fecha de expedición y de corte que testifique que la entidad no cuenta con lista de elegibles porque no ha adelantado concursos para proveer vacancias definitivas en los últimos años.	Proyectar una certificación sobre lista de elegibles en la entidad. Hacer que los procesos de selección, ingreso y permanencia en la entidad sean claros y transparentes.	Elaborar certificación, con fecha de expedición y de corte que testifique que la entidad no cuenta con lista de elegibles porque no ha adelantado concursos para proveer vacancias definitivas en los últimos años.	Lista de elegibles. Certificación	1	01/30/19	02/29/19	4	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- ( MARTA VARGAS )
8	1501002	No se encontraron mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción. (2.3.23)	Incluir en el Plan Estrategico de Talento Humano un comentario como se va a hacer la evaluacion de competencias de los candidatos para cargos de libre nombramiento y remoción	Actualizar el PETH respecto a la definición de mecanismos para evaluación de competencias de los candidatos para cargos de libre nombramiento y remoción	Incluir en el Plan Estrategico de Talento Humano un comentario si se realiza o no evaluación de competencias de los candidatos para cargos de libre nombramiento y remoción y la manea como lo esta realizando la Administración en este momento.	Actualización en el Plan Estrategico de T. Humano comentarios respecto a la evaluación de competencias de los candidatos para cargos de libre nombramiento y	1	01/30/19	30/03/2019	8	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- FLOR ALBA AGUIRRE MOLINA



AREA: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO  
 PROCESO EVALUADO: "Gestión Humana, Seguridad y Salud en el Trabajo".  
 RESPONSABLE DEL PROCESO: Abogada María Patricia Tovar Tribin  
 Periodos Fiscales que cubre el seguimiento: 15 de julio 2018 al 15 de diciembre de 2018.  
 Modalidad de auditoría: Por proceso  
 Fecha de Suscripción: 25/01/2019

Número Consecutivo del Hall	Código hallazgo	Descripción hallazgo (Normas de 50 palabras)	Acción correctiva	Objetivo	Descripción de las Metas	Denominación de la Unidad de medida de las Metas	Unidad de Medida de la Meta	Fecha iniciación Metas	Fecha terminación Metas	Plazo en semanas de la Acción	Responsable
9	1501100	No se encuentra ningún documento que defina con cuanto tiempo cuenta la entidad para enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o actualización en carrera administrativa a la CNSC. (2.3.24)	Incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano los tiempos con que cuenta la entidad para solicitar la inscripción o actualización en carrera administrativa ante la CNSC	Determinar con cuanto tiempo cuenta la entidad para solicitar su inscripción o actualización en carrera administrativa e incluir este dato en PETH, luego que el servidor público cumpla requisitos exigidos.	Para la actualización en el registro público de carrera es obligación realizarlo cada vez que se produzcan modificaciones a la planta de personal, que implique cambio de grados salariales a los empleados que se encuentran en dicho registro.	Certificación sobre registro en carrera administrativa.	1	01/30/19	30/03/2019	8	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- ( MARTA VARGAS )
10	1501005	No se cuenta con información para aplicar indicadores de: Rotación de personal, movilidad del personal, ausentismo, prepensionados, cargas de trabajo por empleo y dependencia, personal afrodescendiente y LGTBI. (3.2.29)	Actualización de la caracterización del Talento Humano de la Administración Municipal para aplicar indicadores de: Rotación de personal, movilidad del personal, ausentismo, prepensionados, cargas de trabajo por empleo y dependencia, personal afrodescendiente y LGTBI. entre otros.	Actualizar información para aplicar indicadores de rotación de personal, ausentismo, prepensionados, personal afrodescendiente y LGTBI	Caracterización de los servidores públicos, incluyendo pensionados, servidores con limitaciones físicas, si es sindicalizado, idioma, etnia, orientación sexual, personal afrodescendiente y LGTBI. entre otros.	Informe ampliado de caracterización del recurso humano de la entidad. (relacionado con el punto 1).	1	01/30/19	30/03/2019	8	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- (JEIDY CARMENZA VARON )
							1	01/31/19	31/12/2019	48	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- (JEIDY CARMENZA VARON )
							1	01/31/19	31/12/2019		
					Definir indicadores para calcular datos relacionados con el Talento Humano sirvan para la toma de decisiones. Rotación de personal, movilidad del personal, ausentismo, prepensionados, cargas de trabajo por empleo y dependencia,	Informe de aplicación de indicadores a la caracterización del TH de la entidad.	1	01/31/19	31/12/2019		



**PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS**  
Informe Presentado a la Oficina de Control Interno

Versión: 2 Hoja No. \_\_\_\_\_

AREA: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO  
 PROCESO EVALUADO: "Gestión Humana, Seguridad y Salud en el Trabajo".  
 RESPONSABLE DEL PROCESO: Abooda María Patricia Tovar Tribin  
 Periodos Fiscales que cubre el seguimiento: 15 de julio 2018 al 15 de diciembre de 2018.  
 Modalidad de auditoría: Por proceso  
 Fecha de Suscripción: 25/01/2019

Número Consecutivo del Hall	Código Hallazgo	Descripción Hallazgo (No más de 50 palabras)	Acción correctiva	Objetivo	Descripción de las Metas	Denominación de la Unidad de medida de las Metas	Unidad de Medida de la Meta	Fecha Inicial de Metas	Fecha Terminación de Metas	Plazo en semanas de la Acción	Responsable
11	1504001	No se encuentra organizada la evidencia en el autodiagnóstico. En los actos administrativos y documento estratégico de talento humano no se menciona como prioritaria la oferta de capacitación de la Función Pública. La Esap, el Sena. Igualmente no se cuenta con un informe de evaluación de la eficacia de las actividades. (3.4.37.D)	Incluir en el Plan de Capacitación la oferta de capacitación de la Función Pública. La Esap, el Sena. Igualmente no se cuenta con un informe de evaluación de la eficacia de las actividades.	Tener en cuenta para el Plan de Capacitación la oferta de la Función Pública, la Esap, el Sena, etc. Una vez finalizada la vigencia presentar un informe de evaluación del PIC ejecutado durante la misma. Mostrar en el Plan de Capacitación de la entidad la oferta Subir la dirección electrónica en formato de autoevaluación sobre el Plan de Capacitación de la Administración Municipal	En el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Municipal incluir la oferta de la Función Pública, la Esap, el Sena, etc y en el cronograma del PIC, Una vez finalizada la vigencia presentar un informe gerencial y la de evaluación del Plan Institucional de Capacitación -PIC.	Oferta de capacitación de la Función Pública. La Esap, el Sena en el PIC.	1	01/30/19	30/03/2019	8	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- FLOR ALBA AGUIRRE MOLINA
						Evaluación del PIC de la vigencia 2018.	1				
12	1504002	No se cuenta con el programa de bilinguismo en la entidad. (3.4.38)	Elaborar un proyecto de Bilinguismo para los funcionarios públicos para la presente vigencia	Promover el Bilinguismo en la Administración Municipal	Elaborar e implementar el Programa de Bilinguismo para los funcionarios de la administración Municipal, hacer seguimiento y evaluación del mismo anualmente e incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano este aspecto, cada cuanto se va a desarrollar, quien lo va a elaborar y hacer el seguimiento de impacto.	Programa de Bilinguismo,	1	01/30/19	30/03/2019	8	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- FABIAN
13	1505003	El plan de Bienestar e incentivos no tuvo en cuenta: Incentivos para los gerentes públicos, decisiones de la alta dirección, educación en artes y artesanías, clima laboral. (3.5.39 A) (3.5.39 E) (3.5.39.J) (3.5.39.L)	Incluir en el Plan de Incentivos educación en artes y artesanías, como también la entrega de incentivos a los gerentes públicos de la entidad y la socialización de las actividades en un comité con la alta dirección.	Actualización del Plan de Incentivos	Actualizar el Plan de Incentivos incluyendo Incentivos para los gerentes públicos, comentarios sobre las decisiones de la alta dirección. e incluir , educación en artes y artesanías.	Plan de Incentivos	1	01/30/19	30/03/2019	8	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- FLOR ALBA AGUIRRE MOLINA
					incluir en el Plan de Bienestar Social la educación en artes y artesanías para todos los servidores públicos, cada cuanto se va a efectuar, a quines se van a invitar, cada cuanto y el seguimiento y evaluación de impacto del mismo,	Plan de Incentivos	1				



AREA: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO  
PROCESO EVALUADO: "Gestión Humana, Seguridad y Salud en el Trabajo".

RESPONSABLE DEL PROCESO: Aboada María Patricia Tovar Tribin

Periodos Fiscales que cubre el seguimiento: 15 de julio 2018 al 15 de diciembre de 2018.

Modalidad de auditoría: Por proceso

Fecha de Suscripción: 25/01/2019

Número Consecutivo del Hall	Código Hallazgo	Descripción Hallazgo (Normas de 50 palabras)	Acción correctiva	Objetivo	Descripción de las Metas	Denominación de la Unidad de medida de las Metas	Unidad de Medida de la Meta	Fecha Inicio de Metas	Fecha Terminación de Metas	Plazo en semanas de la Acción	Responsable
14	1505003	La entidad no cuenta con un Informe Gerencial sobre los resultados del Programa de Entorno Laboral Saludable que indique la proporción de servidores impactados con respecto al total de servidores, la evaluación de resultados y las acciones de mejora a seguir como producto de los mismos. (3.5.40)	Proyectar informe del Programa de Entorno Laboral Saludable de la vigencia 2018.	Informar a los servidores públicos sobre el impacto del Programa de Entorno Laboral Saludable.	Realizar un Informe Gerencial sobre el desarrollo del Programa de Entorno Laboral Saludable indicando la proporción de servidores impactados, la evaluación de resultados y las acciones de mejora a seguir como producto de los mismos.	Informe Gerencial	1	01/03/19	28/02/2019	4	DIRECCION DE TALENTO HUMANO-FLOR ALBA AGUIRRE MOLINA
15	1505003	No se cuenta con un informe gerencial de la implementación del Programa Servimos en la entidad que indique el alcance de la divulgación del mismo, los aportes adicionales efectuados por nuestra entidad territorial, el porcentaje de servidores beneficiados y el porcentaje de beneficios implementados. (3.6.44)	Proyectar e implementar el Programa Servimos de la entidad que indique el alcance de la divulgación del mismo, los aportes adicionales efectuados por nuestra entidad territorial, el porcentaje de servidores beneficiados y el porcentaje de beneficios implementados	Proyectar e implementar el Programa Servimos de la entidad a todos los funcionarios.	Proyectar e implementar el Programa Servimos de la entidad, socializarlo y hacer seguimiento, evaluar su implementación terminando la vigencia. E incluirlo en el Plan Estrategico de Talento Humano este aspecto, cada cuanto se va a desarrollar, quien lo va a elaborar y hacer el seguimiento de impacto.	Programa Servimos de la entidad	1	01/03/19	31/12/2019	48	DIRECCION DE TALENTO HUMANO-FABIAN
16	1505003	Los procesos de dotación de vestido y calzado para quienes tienen derecho en la entidad no se adelantan de forma oportuna, incumpléndose con el objetivo de la normatividad (Decreto 1978 de 1989). (3.6.46)	Adelantar la contratación de dotación de personal en las fechas establecidas por la norma	Realizar el proceso contractual para el procesos de dotación de vestido y calzado para quienes tienen derecho en la entidad	Realizar el proceso contractual para la dotación de vestido y calzado para quienes tienen derecho en la entidad y hacer la entrega de los mismos en las fechas establecidas por la norma.	proceso contractuales adelantados en forma oportuna para la dotación de vestido y calzado. Son tres dotaciones en el año	1	01/03/19	31/12/2019	48	DIRECCION DE TALENTO HUMANO-Asesora Despacho MAYERLY OSPITIA
17	1506100	No se cuenta con registros estadísticos que permitan la aplicación de indicadores para observar la incidencia de esta sobre el entorno laboral de la entidad y cuyo resultado se muestre en informes ejecutivos o gerenciales. (3.6.48)	Realizar un informe sobre las situaciones administrativas generadas en la entidad durante la vigencia, con los respectivos indicadores	Contar con registros estadísticos e indicadores sobre las situaciones administrativas	Realizar un registro semestral de las situaciones administrativas generadas, aplicar indicadores y subir informe a la página de la Administración Municipal, e incluirlo en el Plan Estrategico de Talento Humano este aspecto, cada cuanto se va a desarrollar, quien lo va a elaborar.	registro de las situaciones administrativas generadas.	1	01/03/19	31/12/2019	48	DIRECCION DE TALENTO HUMANO-( Marta Vargas y Katherine)
18	1505003	No se cuenta con un informe ejecutivo o gerencial que muestre que como resultado de la medición del clima laboral en la entidad se adelantaron oportunamente actividades que produjeron impacto en la comunidad laboral. (3.7.51.C)	Implementar actividades relacionadas en el informe de Clima Laboral de la vigencia 2018.	Implementar actividades para el mejoramiento del Clima Laboral de la entidad.	Realizar informe del resultado de la medición del clima laboral en la entidad cronograma de actividades en la vigencia 2018, seguimiento y evaluación de impacto de las mismas y publicarlo en la página de la Administración Municipal, e incluirlo en el Plan Estrategico de Talento Humano cada cuanto se va a desarrollar, quien lo va a elaborar, seguimiento e impacto.	Informe de actividades de Clima laboral desarrolladas en la vigencia.	1	01/03/19	31/12/2019	48	DIRECCION DE TALENTO HUMANO-FLOR ALBA AGUIRRE MOLINA



**PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS**  
Informe Presentado a la Oficina de Control Interno

Versión: 2 Hoja No.

AREA: DIRECCION DE TALENTO HUMANO  
 PROCESO EVALUADO: "Gestión Humana, Seguridad y Salud en el Trabajo".  
 RESPONSABLE DEL PROCESO: Aboada María Patricia Tovar Tribin  
 Periodos Fiscales que cubre el seguimiento: 15 de julio 2018 al 15 de diciembre de 2018.  
 Modalidad de auditoría: Por proceso  
 Fecha de Suscripción: 25/01/2019

Número Consecutivo del Hall	Código de hallazgo	Descripción hallazgo (No más de 50 palabras)	Acción correctiva	Objetivo	Descripción de las Metas	Denominación de la Unidad de medida de las Metas	Unidad de Medida de la Meta	Fecha Inicial de Metas	Fecha Final de Metas	Plazo en semanas de la Acción	Responsable
19	1501002	No se evidenciaron acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras. (3.7.53).	Proyectar y enviar una circular a los jefes de área, para que promuevan la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras en cada una de las dependencias y dejar evidencias en las actas de reuniones efectuadas para tal fin	promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras en las dependencias.	Enviar una circular a todos los directivos para que promuevan la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras en las dependencias.	Circular y actas de reuniones	1	01/07/19	31/12/2019	48	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- FLOR ALBA AGUIRRE MOLINA
20	1503002	La certificación sobre Porcentaje de contratistas con relación a los servidores de planta no es clara, se encuentra sin fecha expedición, no tiene fecha de corte etc. Adicionalmente no se observó ningún documento que señale con que periodicidad se va a emitir y publicar esta certificación como producto de la información con que cuenta la entidad. (3.9.55)	Elaborar una certificación de porcentaje de contratistas con relación a los servidores de planta, con fechas de corte de la información publicada en la página de la alcaldía.	Proyectar una certificación de porcentaje de contratistas con relación a los servidores de planta semestralmente.	Realizar certificación sobre Porcentaje de contratistas con relación a los servidores de planta con fecha de expedición y de corte y subirla a la página web de la entidad.	certificacion semestral.	1	01/07/19	31/12/2019	48	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- KATHERINE HERREA
21	1501002	No existen al menos dos Mecanismos implementados para evaluar competencias de los gerentes públicos en los procesos de selección. (3.11.57)	Diseñar dos instrumentos para la evaluación de competencias de liderazgo, planeación, toma de decisiones, desarrollo de personal y conocimiento del entorno, comunicación entre otros.	Evaluar competencias directivas y gerenciales por lo menos dos veces en la vigencia.	Diseñar dos instrumentos para la evaluación de competencias de liderazgo, planeación, toma de decisiones, desarrollo de personal y conocimiento del entorno, comunicación entre otros y un taller participativo para personal directivo.	Estrategias para evaluar competencias del personal directivo.	1	01/07/19	31/12/2019	48	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- FLOR ALBA AGUIRRE MOLINA



**PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS**  
Informe Presentado a la Oficina de Control Interno

Versión: 2 Hoja No. \_\_\_\_\_

AREA: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO  
PROCESO EVALUADO: "Gestión Humana, Seguridad y Salud en el Trabajo".

RESPONSABLE DEL PROCESO: Aboogada María Patricia Tovar Tribin

Periodos Fiscales que cubre el seguimiento: 15 de julio 2018 al 15 de diciembre de 2018.

Modalidad de auditoría: Por proceso

Fecha de Suscripción:

25/01/2019

Número Consecutivo del Hall	Código Hallazgo	Descripción hallazgo (No más de 50 palabras)	Acción correctiva	Objetivo	Descripción de las Metas	Denominación de la Unidad de medida de las Metas	Unidad de Medida de la Meta	Fecha Inicial de Metas	Fecha Terminación de Metas	Plazo en semanas de la Acción	Responsable
22	1505003	No existe un documento estratégico que señale las instancias o mecanismos mediante los cuales se dirimen o se gestionan conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos. (3.11.59)	documentar en el Plan Estrategico de Talento Humano, las acciones respecto a las instancias o mecanismos mediante los cuales se dirimen o se gestionan conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos.	Incluir en el PETH, los mecanismos mediante los cuales se dirimen o se gestionan conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos.	Incluir en el PETH, los mecanismos mediante los cuales se dirimen o se gestionan conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos, como talleres participativos.	Intervención comité resolución de conflictos según sea el caso, y la otra estrategia es son talleres vivenciales para la resolución de conflictos.	1	01/01/19	31/12/2019	48	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- FLOR ALBA AGUIRRE MOLINA
23	1501001	No existe un documento Estratégico que señale las Estrategias implementadas o a implementar por la entidad para garantizar amplia concurrencia de candidatos en los procesos de selección de empleos gerenciales o directivos. (3.11.60)	documentar en el Plan Estrategico de Talento Humano, las Estrategias implementadas por la entidad para garantizar amplia concurrencia de candidatos en los procesos de selección de empleos gerenciales o directivos y como se efectúa el proceso de elección del persona lde libre nombramiento y remoción.	Incluir en el PETH las Estrategias implementadas para garantizar amplia concurrencia de candidatos en los procesos de selección de empleos gerenciales o directivos	Incluir en el Plan Estrategico de Talento Humano las Estrategias implementadas por la entidad para garantizar amplia concurrencia de candidatos en los procesos de selección de empleos gerenciales o directivos y como se efectúa el proceso de elección del persona lde libre nombramiento y remoción, cada cuanto se hace, quien lo hace y como se sube a la pagina.	Incluir la actividad en el Programa de Estímulos y el PETH	1	01/01/19	31/12/2019	48	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- FLOR ALBA AGUIRRE MOLINA
24	1504002	No se encontraron mecanismos documentados y legalizados para gestionar el bajo desempeño de gerentes publicos cuando sus puntajes sean inferior o igual al 75%. (3.11.61).	Incluir en el Plan Estrategico de Talento Humano, en un comentario respecto a que hacer cuando la evaluación es menor de 75% de los Acuerdos de gestión y la correspondencia de toma decisiones del Alcalde respecto a la permanencia, plan de mejoramiento o retiro del directivo.	Incluir en el PETH, la correspondencia de toma decisiones del Alcalde respecto a la permanencia, plan de mejoramiento o retiro del directivo.	Incluir en el Plan Estrategico de Talento Humano un comentario respecto a lo que se debe hacer cuando un Acuerdo de gestión es menor de 75%, la permanencia, plan de mejoramiento o retiro del directivo.	Plan Estrategico de Talento Humano actualizado sobre el tema.	1	01/01/19	31/12/2019	48	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- FLOR ALBA AGUIRRE MOLINA
25	1505002	No se encontró un documento que evidencie o certifique en la entidad el Porcentaje de servidores de carrera encargados o comisionados en empleos gerenciales o directivos. Los actos administrativos que hacen referencia a este tipo de encargo o	Inluir en los actos administrativos para encargos o comisiones de trabajo de manera más especifica cuando son servidores de carrera encargados o comisionados en empleos gerenciales o directivos	Detallar en la parte considerativa de cada acto administrativo por medio del cual se produce un encargo o una comisión para un cargo de libre nombramiento y	En el Acto administritivo de encargo o comisión para cargos de libre nombramiento y remoción detallar en la parte considerativa de cada acto administrativo por medio del cual se produce un encargo o una comisión para un cargo de libre nombramiento y remoción.	Acto administritivo de encargo o comisión para cargos de libre nombramiento y remoción	1	01/01/19	31/12/2019	48	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- ( MARTA VARGAS )





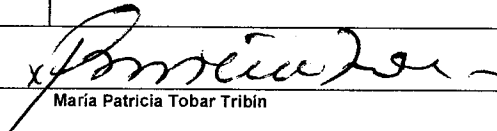
**PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS**  
**Informe Presentado a la Oficina de Control Interno**  
 Versión: 2

Hoja No.

AREA: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO  
 PROCESO EVALUADO: "Gestión Humana, Seguridad y Salud en el Trabajo".  
 RESPONSABLE DEL PROCESO: Aboogada María Patricia Tobar Tribin  
 Periodos Fiscales que cubre el seguimiento: 15 de julio 2018 al 15 de diciembre de 2018.  
 Modalidad de auditoría: Por proceso  
 Fecha de Suscripción: 25/01/2019

Número Consecutivo del Hall	Código Hallazgo	Descripción Hallazgo (No más de 50 palabras)	Acción correctiva	Objetivo	Descripción de las Metas	Denominación de la Unidad de medida de las Metas	Unidad de Medida de la Meta	Fecha Inicialización Metas	Fecha Terminación Metas	Plazo en semanas de la Acción	Responsable
26	1506100	Para la etapa de retiro la entidad no cuenta con un mecanismo que le permita recoger información y organizarla estadísticamente para identificar dentro de ella: - Modalidad y razones de retiro; ni tampoco con un informe ejecutivo o gerencial que consolide los	Elaborar un informe anual sobre Modalidad y razones de retiro como insumo para el Plan de Previsión del Talento Humano.	Elaborar un informe anual sobre Modalidad y razones de retiro como insumo para el Plan de Previsión del Talento Humano.	Elaborar un informe anual sobre Modalidad y razones de retiro como insumo para el Plan de Previsión del Talento Humano.	Estadística y un informe. Estadística e Informe	1	01/07/19	31/12/2019	48	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- ( MARTA VARGAS )
27	1505003	El Programa de Estímulos de la entidad no contiene una sección o aparte de reconocimiento y agradecimiento a la trayectoria laboral y servicios prestados a los servidores próximos a desvincularse o que se desvinculan. (4.1.66)	Incluir en el cronograma del Programa de Estímulos y en el PETH una actividad de reconocimiento y agradecimiento a la trayectoria laboral y servicios prestados a los servidores próximos a desvincularse o que se desvinculan	Incluir en el Programa de Estímulos y en el PETH una actividad de reconocimiento y agradecimiento a personal próximo a desvincularse.	Incluir en el cronograma del Programa de Estímulos y en el PETH una actividad de reconocimiento y agradecimiento a la trayectoria laboral y servicios prestados a los servidores próximos a desvincularse por pensión, cada cuanto se va a realizar, que funcionario se encarga de esta actividad.	Incluir la actividad en el Programa de Estímulos y el PETH	1	01/07/19	31/12/2019	48	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- FLOR ALBA AGUIRRE MOLINA
28	1504002	La entidad no cuenta con mecanismos lúdicos y pedagógicos para acoger o recolectar la experiencia y el conocimiento de los servidores que se desvincular y transferirlo a quienes continúan vinculados. (4.1.68)	Diseñar e implementar estrategias para recolectar la experiencia y el conocimiento de los servidores que se desvincular y transferirlo a quienes continúan vinculados	Implementar actividades para la transferencia de conocimiento	Realizar una convocatoria de los funcionarios pre-pensionados a talleres lúdicos evidenciados mediante videos para efectuar la transferencia de conocimiento una vez en vigencia, e incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano, cada cuanto se va a desarrollar, quien lo va a elaborar y hacer el seguimiento de impacto.	Taller lúdico.	1	01/07/19	31/12/2019	48	DIRECCION DE TALENTO HUMANO- FLOR ALBA AGUIRRE MOLINA

Columnas de cálculo automático
Información suministrada en el informe de Auditoría
Celda con formato fecha: Día Mes Año

Lider del proceso:   
 María Patricia Tobar Tribin  
 Directora de Talento Humano -

  
 Andrea Aldana Trujillo - Jefe Oficina de Control Interno  
 Responsable del Seguimiento