

**PLAN DE MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO**

NOMBRE DEL PROCESO: DIRECCIÓNAMIENTO ESTRÁTICO				OBJETIVO GENERAL DE LA AUDITORÍA		<b>SEGUIMIENTO AL PLAN DE MEJORAMIENTO</b> <i>(Este se diligencia de manera semestral con corte a junio y diciembre)</i>									
SECRETARÍA AUDITADA: SECRETARIA DE PLANEACIÓN DEPARTAMENTAL															
NOMBRE DE LA AUDITORÍA:															
FECHA DE SUSCRIPCIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO:															
NOMBRE JEFE DE CONTROL INTERNO: JULIETA TORO GÓMEZ															
NOMBRE AUDITORES: LUIS HERMAN BETANCUR ALVAREZ - SANDRA MILENA ECHEVERRY CASTAÑO															
ÍTEM	OBSERVACION/ OPORTUNIDAD DE MEJORA	ACCIÓN A IMPLEMENTAR	FECHA INICIO	FECHA FIN	NOMBRE Y CARGO DEL RESPONSABLE	SECRETARÍA RESPONSABLE	FECHA DE SEGUIMIENTO	PORCENTAJE DE AVANCE	ACCIONES IMPLEMENTADAS	SOPORTES QUE EVIDENCIEN EL CUMPLIMIENTO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN: SI = 2; NO = 0; PARCIAL = 1				
1	3.2.1 FALTA DE REGULACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL EN LA FORMULACIÓN, LA EVALUACIÓN Y EL IMPACTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y AUSENCIA DE REGLAMENTO INTERNO DE CAPACITACIÓN: Analizado el PIC, no se pudo evidenciar que la entidad, cumpla con lo establecido en el decreto 1567 de 1998, frente a su formulación y evaluación de impacto; que deben de ser realizados con la participación de la Comisión de Personal; debido a que la mera "socialización" del mismo con dicha comisión no es el equivalente al procedimiento de formulación y evaluación...	<p>_Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, de conformidad con la normatividad vigente</p> <p>Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación.</p> <p>Evaluar el impacto del plan de capacitación, adoptado y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados, con la participación de la Comisión de Personal.</p>	15-dic	15-ene	FLOR NELCY GERALDO MEJIA, TERESA DE JESÚS CÁRDENAS VERGARA/ Jefe Oficina Gestión del Talento Humano, grupo capacitación y bienestar	GENERAL									
2	3.2.2 ACUERDOS DE GESTIÓN: No se evidenció que se tenga dentro de la entidad, establecido el sistema de evaluación de los denominados "gerentes públicos" ya que estos servidores son ciudadanos que ocupan cargos que demandan altas capacidades técnicas y gerenciales, que dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento del Plan Estratégico de cada entidad...	<p>implementar el proceso de evaluación de acuerdos de gestión para los cargos de Jefes de Oficina, y brindar la capacitación</p> <p>Incorporar al informe anual consolidado de calificaciones, los resultados de las evaluaciones del desempeño, y los resultados de las evaluaciones de los acuerdos de gestión.</p>	15-dic	15/02/2022	FLOR NELCY GERALDO MEJIA, Jefe Oficina Gestión del Talento Humano	GENERAL									
3	3.2.3 PROGRAMA PRE-PENSIONADOS: aunque dentro de la base de datos de personal de planta de la gobernación de Caldas, se identificó que en situación o estado de pre-pensionados o retén pensional, a 86 servidores públicos; y de acuerdo a la información suministrada no se evidencia la ejecución de las actividades con estos servidores en relación al proceso de acompañamiento en la fase de desvinculación y conforme al programa de desvinculación asistida, que entre otros, se encuentra en proceso de ajustes y socialización, según manifestaron los líderes de las áreas responsables...	<p>Terminar de ajustar el procedimiento de desvinculación asistida para los funcionarios pre-pensionados al interior de la Gobernación de Caldas</p> <p>Informar mediante oficio a los funcionarios que se encuentran en etapa de pre-pensionado, que pueden acogerse a la ley 1821 de 2016, sobre la edad de retiro forzoso.</p>	15-dic	30-mar	FLOR NELCY GERALDO MEJIA, Jefe Oficina Gestión del Talento Humano	GENERAL									
4	3.2.4 PROGRAMA DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS: Frente al hecho de los incentivos establecidos dentro del citado programa, en el acto administrativo Resolución 3096-1 del 06 de octubre de 2020, no se evidenció como se pueden confrontar las evidencias de acuerdo a la calificación otorgada al respectivo servidor; así las cosas, no se pudo evidenciar claramente lo preceptuado en el artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos del Dto. 1083/15	<p>Dejar los recursos para el presupuesto del 2022, para otorgar incentivo a los mejores equipos de trabajo, y realizar la socialización de estos incentivo para estimular la participación de los funcionarios</p> <p>Ajustar el reglamento del programa de bienestar y estímulos en el sentido que a los estímulos de educación formal, puedan acceder los servidores públicos cualquiera sea su tipo de vinculación, con evaluación sobresaliente; esto es en lo que respecta a los cargos de libre nombramiento y los de gerencia pública,</p> <p>estandarizar el acta de compromiso para los beneficiarios de los programas de educación informal y no formal.</p> <p>Dejar claramente establecido los criterios de evaluación de impacto de las capacitaciones dictadas y recibidas por los servidores públicos de la gobernación de Caldas.</p>	15-dic	30-mar	FLOR NELCY GERALDO MEJIA, TERESA DE JESÚS CÁRDENAS VERGARA/ Jefe Oficina Gestión del Talento Humano, grupo capacitación y bienestar	GENERAL									
5	3.2.5 GESTIÓN DOCUMENTAL EN HISTORIAS LABORALES. EXPEDIENTE FÍSICO: Al realizar una revisión aleatoria de 20 historias laborales, que incluían personal de diferentes niveles, se pudo evidenciar que en términos generales se ha aplicado la normatividad expedida por el Archivo General de la Nación, cabe resaltar que las historias laborales revisadas presentadas en expedientes físicos, igualmente fueron organizadas y foliadas por el AGN, mediante contrato que se ejecutó en el año 2020, pero este trabajo no ha sido recibido a satisfacción por parte del señor Luis Fernando Mendieta Obando, actual auxiliar administrativo y encargado dentro de TH, del procedimiento de registro y custodia de Historias laborales; no se pudo evidenciar que de estas historias laborales se tenga el control debido, puesto que carecen de la hoja de control, como instrumento donde se registran los documentos, por su nombre, e indicación de que folio ofolios se está señalando dentro de la historia laboral, lo cual evitará la pérdida o ingreso indebido de documentos, así como su más fácil consulta...	Diseñar un formato de hoja de control para complementar las historias laborales donde se registren los documentos de las hojas de vida	15-dic	30-mar	FLOR NELCY GERALDO MEJIA, TERESA DE JESÚS CÁRDENAS VERGARA/ Jefe Oficina Gestión del Talento Humano, grupo capacitación y bienestar	GENERAL									