

SB

 ALCALDÍA DE PASTO	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE			
	NOMBRE DEL FORMATO:			
	ACTA DE EVALUACION DE AVANCE PLAN DE MEJORAMIENTO			
VIGENCIA	VERSIÓN	CODIGO	CONSECUTIVO	
03-Jun-16	02	EI-F-011		

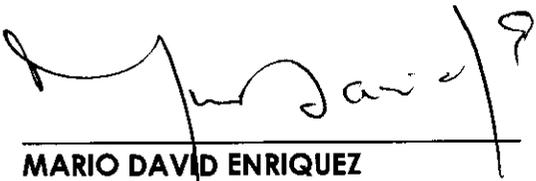
No. AUDITORIA	015/16	DEPENDENCIA O PROCESO	SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
FECHA DE EVALUACION	15-05-2017		
FECHA SUSCRIPCIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO	15-11-2016		

DESCRIPCION DE LA EVALUACION		
No. de hallazgo	Porcentaje de cumplimiento de la acción	
1	a	100%
	b	50%
2	a	100%
	b	100%
3	a	100%
4	a	100%
5	a	100%

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE CONTROL INTERNO

Se concluye que se dio un avance importante frente a las acciones correctivas o preventivas contempladas en el Plan de Mejoramiento de la Auditoría Número 015/16, se recomienda realizar los ajustes respectivos a la encuesta de Evaluación del Programa de Bienestar Social e Incentivos para cumplir con la normatividad vigente respecto a este tema.

PORCENTAJE DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN	92%
---	-----



MARIO DAVID ENRIQUEZ
 Subsecretario de Talento Humano



JAIME SANTACRUZ SANTACRUZ
 Jefe Oficina Control Interno

 ALCALDÍA DE PASTO	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE			
	NOMBRE DEL FORMATO			
	EVALUACIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO			
	VIGENCIA 03-Jun-16	VERSIÓN 05	CÓDIGO EI-F-008	CONSECUTIVO

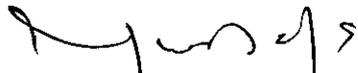
Nombre del área o proceso auditado: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO	Nombre del responsable del área o proceso auditado: MARIO ADOLFO DAVID ENRIQUEZ	Periodo de la auditoria: 2016	Fecha de suscripción: NOVIEMBRE 15 DEL 2016
---	---	--------------------------------------	---

Fecha de evaluación: MAYO 15 DEL 2017	No. de la auditoria: 015/2016
--	--------------------------------------

No. HALLAZGO	DESCRIPCIÓN DE HALLAZGO	ÁREAS O PROCESOS INVOLUCRADOS	ACCIONES CORRECTIVAS O PREVENTIVAS	RESPONSABLES	TIEMPO PROGRAMADO		META	INDICADOR DE ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO	AVANCE DE EJECUCIÓN DE LAS METAS	
					INICIO	TERMINACIÓN			% CUMPLIM	OBSERVACIONES
1	<p>No se realiza el diagnóstico de necesidades de los empleadas y sus familias con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas en la planeación, tampoco se realiza evaluación del programa de Bienestar Social, obligaciones establecidas en el Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998 "por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" y el Artículo 39 del Decreto Municipal 0951 del 2012 "Por el cual por el cual se establece el reglamento interno que fija los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación bienestar e incentivos".</p>	Subsecretaría de Talento Humano	Realizar un estudio diagnóstico de las necesidades de las empleadas y sus familias para la planeación del Programa de Bienestar Social	Subsecretario de Talento Humano y Equipo de Trabajo	15/11/2016	30/01/2017	1	Documento de diagnóstico	100%	Se evidencia que se elaboró instrumento de identificación de necesidades GTH-F-048 y se vinculó al Sistema de Gestión de Calidad, además se envió oficio de solicitud de diligenciamiento de Encuesta con fecha del 19 de enero, se elaboró la tabulación y posteriormente el informe del diagnóstico para tomar decisiones y realizar la planeación del Programa de Bienestar Social 2017.
			Realizar la evaluación del programa de Bienestar Social ejecutada con el fin de identificar fortalezas y aspectos por mejorar	Subsecretaria de Talento Humano y Equipo de Trabajo	15/11/2016	15/02/2017	1	Documento de Evaluación	50%	Se evidencia que se elaboró instrumento de Medición de Satisfacción de Actividades de Bienestar Social GTH-F-049 y se vinculó al Sistema de Gestión de Calidad, además se envió oficio de solicitud de diligenciamiento de Encuesta con fecha del 19 de enero, al parecer se observa en la tabulación de la encuesta el mal diligenciamiento de la encuesta por tanto se tomará decisiones para modificar la encuesta y aplicarla para evaluar el programa del 2017.

2	Se evidencia la inexistencia de mecanismos alternativos de control para la realización automática de los liquidaciones efectuadas por la Oficina del Fondo Territorial de Pensiones, con el riesgo de perder la información al no contar con la seguridad informática debida.	Subsecretaría de Talento Humano	Ejecutar la actualización de los sistemas de información que se dispone para la liquidación de bonas, nómina y cuotas partes pensionales	Subsecretario de Talento Humano y Equipo de Trabajo	15/11/2016	15/06/2017	100%	Equipos de cómputo actualizadas /Equipos de cómputo existentes en FONPET *100	100%	Se realiza actualización de todos los equipos de cómputo de la Oficina del Fondo Territorial de Pensiones corroborado mediante Formato de Rutina de Mantenimiento Preventivo de Equipos de Cómputo Código GTI-F-015.
			Realizar copias de seguridad semestrales de los sistemas de información que se dispone para la liquidación de bonas, nómina y cuotas partes pensionales	Subsecretaria de Talento Humano y Equipo de Trabajo	15/11/2016	15/06/2017	100%	Equipos de cómputo con copia de seguridad /Equipos de cómputo existentes en FONPET *100	100%	Se realiza copia de seguridad de todos los equipos de cómputo de la Oficina del Fondo Territorial de Pensiones corroborado mediante Formato de Rutina de Mantenimiento Preventivo de Equipos de Cómputo Código GTI-F-015.
3	El Fondo Territorial de Pensiones del Municipio de Pasto ha omitido cumplir el procedimiento requerido para efectuar el retiro de los recursos excedentes del FONPET establecido por el Ministerio de Hacienda cuando el cubrimiento del pasivo pensional por sector supere el porcentaje regulado en el Decreto 055 del 2009	Subsecretaría de Talento Humano	Cumplir el procedimiento requerido para efectuar el retiro de los recursos excedentes del FONPET establecida por el Ministerio de Hacienda cuando el cubrimiento del pasivo pensional por sector supere el porcentaje regulado en el Decreto 055 del 2009	Subsecretario de Talento Humano y Equipo de Trabajo	15/11/2016	15/06/2017	1	Documento del Procedimiento efectuada	100%	Se evidencia en Resolución 3652 del 2016 donde el Ministerio de Hacienda autoriza el retiro de recursos del FONPET al Municipio de Pasto

4	Se pudo verificar que la Subsecretaría de Talento Humano no realiza la evaluación de habilidades, la cual debe aplicarse al personal al ingresar a la entidad y como máximo a los seis meses de haber tomado posesión del cargo y con base a los requerimientos formulados en Auditorías Internas de Calidad y auditorías de seguimiento realizadas por ICONTEC para el proceso de certificación del municipio y contraviniendo además el Artículo 13 del decreto 785 de 2005.	Subsecretaría de Talento Humano	Efectuar evaluación de habilidades al personal que ingresa a la entidad	Subsecretario de Talento Humano y Equipo de Trabajo	15/11/2016	15/06/2017	100%	Personal evaluada con la prueba de habilidades /Personal vinculado en la Administración Municipal*100	100%	Se verifica realización de evaluación de habilidades y conocimientos a las doce personas que ingresarán a formar parte de la Administración municipal.
5	La Subsecretaría de Talento Humano no realizó las gestiones pertinentes suficientes y efectivas para cumplir con el deber legal de verificar y garantizar el cumplimiento de los requisitos de vinculación previos a la posesión del cargo del personal vinculado en la vigencia 2016, en este caso, con el registro de validación y aprobación de la hoja de vida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP, contraviniendo el Artículo 227 del Decreto 19 de 2012, información relacionada en los hechos de auditoría.	Subsecretaría de Talento Humano	Verificar el registro de validación y aprobación de la hoja de vida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP del personal vinculado a la Administración Municipal	Subsecretaría de Talento Humano y Equipo de Trabajo	15/11/2016	15/06/2017	100%	Personal registrado en el SIGEP/Personal vinculado en la Administración Municipal*100	100%	Se evidencian que los doce funcionarios públicos vinculados a la Administración Municipal, están registrados y oprobados en el SIGEP.
									Total	92%


MARIO ADOLFO DAVID ENRIQUEZ
Subsecretario de Talento Humano


MARIO MAYA MEZA
Auxiliar Administrativo


LINA GUERRERO MEJÍA
Contratista Control Interno