



 201605251023693214318230 comunicaciones internas o memorandos Mayo 25, 2016 10:23 Radicado 2016-008230 201605251023693214318230	 Bello Ciudad Educativa y Competitiva	AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO N°02- miento	 CERTIFIED Net MANAGEMENT SYSTEM CO-SC-CER143688	 ISO 9001 Icontec internacional SC-CER143688	 GESTIÓN DE LA CALIDAD ATCGP 1000-2008 SECTOR PÚBLICO CERTIFICADO GP-CER143891
---	---	--	--	--	---

Bello, Mayo 25 de 2016

Doctor
 Cesar Augusto Suarez Mira
 Alcalde
 Municipio de Bello

Asunto: Informe auditoria a la evaluación de los planes de mejoramiento individual.

Respetado Doctor Suarez Mira:

La Secretaría de Control Interno con fundamento en la ley .87 de 1993, artículo 9, practicó auditoria de evaluación a los planes de mejoramiento individual para los servidores públicos de la Administración Municipal.

La Auditoría se llevó a cabo de acuerdo a las normas de auditoría generalmente aceptadas y según el artículo 3 del decreto 1537 de 2001 que enmarca el rol de Control Interno y requirió del procedimiento documentado en el Sistema Integrado de Gestión que involucra planeación, ejecución e informe de la Auditoría.

La auditoría incluyó el análisis de las evidencias frente a los criterios establecidos, el cual brinda un nivel de confianza de los controles a los riesgos y a la evaluación y seguimiento de los procesos que operan en la Administración Central del Municipio de Bello, determinando las Debilidades que repercuten en la prestación de servicios y cumplimiento de la normatividad vigente.

Como resultado del proceso auditor la Evaluación a los planes de mejoramiento individual para los servidores públicos de la Administración Municipal se identificaron **dos (2) debilidades, ocho (8) fortalezas, cinco (5) observaciones, cinco (5) conclusiones, nueve (9) Riesgos, dieciséis (16) recomendaciones.**

Con el fin de lograr que la labor de auditoría conduzca a que se emprendan actividades de mejoramiento de la gestión pública, la Secretaria de Servicios Administrativos- Dirección de Talento Humano del Municipio de Bello coordinará con las demás Secretarias el correspondiente plan de mejoramiento en formato establecido en el procedimiento de Auditoria de control Interno



AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO N°02-2016

Evaluación a los planes de mejoramiento individual.



CO-SC-CER143688



SC-CER143888



GP-CER143691

Del proceso de evaluación independiente, que permita subsanar las debilidades puntualizadas, en un plazo de **20 días calendario** a partir del recibo del presente informe.

JORGE IVAN GIRALDO FLÓREZ
Secretario de Control Interno

HENRY DE JESUS CASTRO ARANGO
Subsecretario de Evaluación

Anexos: Relación de los planes de mejoramiento Individual y gerentes públicos evaluados.

- Copia a:** Copia a: Doctor Sergio Andrés Velasquez Correa, Secretario de Deportes y Recreación.
 Doctor Hugo Alexander Díaz Marin, Secretario (E) de Educación para la Cultura
 Doctora Andrés Felipe Arroyave Chavarriaga, Secretario General
 Doctor Jairo Hernán Araque Ferraro, Secretario de Gobierno
 Doctor Guillermo León Gálvis Londoño, Secretario de Hacienda.
 Doctor Luz Elena Betancur Gómez, Secretario de Infancia, Adolescencia y Juventud.
 Doctora Cesar Gómez Fonnegra, Secretario de Integración Social y Participación C.
 Doctora Oswaldo Isaza, Secretario de Medio Ambiente y Desarrollo Rural
 Doctora Elda del Socorro Tabares, Secretaria de la Mujer
 Doctor Nicolas Rave Henao, Secretario de Obras Públicas.
 Doctor Carlos Mauricio Henao Barrera, Secretario de Planeación.
 Doctora Nora Perez Carvalho, Secretaria (E) Privada.
 Doctor Alberto Zuluaga Perez, Secretario de Recaudos y Pagos
 Doctor Juan Carlos Tamayo Suárez, Secretario de Salud.
 Doctor Hugo Alejandro Vásquez Perez, Secretario de Servicios Administrativos.
 Doctora Boris León Rivera Moreno, Secretario de las TICS y Desarrollo Económico
 Doctora Nora Perez Carvalho, Secretaria de Transportes y Transito.
 Doctora Ana María Madrid Acosta, Secretaria de Vivienda
 Doctor Diego Alberto Cano Bastidas, Asesor de Comunicaciones
 Doctor Argemiro Restrepo Restrepo, Asesor Jurídico.
 Doctor Cesar Augusto Arango Serna, Asesor Gestión del Riesgo



**AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO N°02-
2016**

**Evaluación a los planes de mejoramiento
individual.**



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691

SECRETARIA DE CONTROL INTERNO

JORGE IVÁN GIRALDO FLÓREZ
Secretario de Control Interno

HENRY DE JESUS CASTRO ARANGO
Subsecretario de Evaluación

JOHN JAIRO ARBOLEDA PINTO
Auditor Líder
Profesional Universitario

HERNAN ANTONIO CARDONA VALENCIA
Auditor Acompañante
Profesional Universitario

Bello
Mayo 25 de 2016



AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO N°02-2016

Evaluación a los planes de mejoramiento individual.



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691

1. OBJETIVO GENERAL DE LA AUDITORÍA

Realizar evaluación y seguimiento a los controles de los posibles riesgos con respecto a la concertación, suscripción y seguimiento a los planes de mejoramiento Individual producto o derivados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos y producto de la evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la Administración Central del Municipio de Bello suscritos en la vigencia 2015 y evaluados en la vigencia 2016.

2. CRITERIOS

La Secretaría de Control Interno en su proceso de auditoría verificará el cumplimiento de las políticas, procedimientos y requisitos de acuerdo a lo establecido en:

- Ley 909 de 2004 y Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional Del Servicio Civil (CNSC) para evaluación de desempeño.
- Ley 909 de 2004 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (C.N.S.C) y la circular 100-02 del Departamento Administrativo de la Función Pública (D.A.F.P) para acuerdos de Gestión.
- Circulares 317-1324 del 14 de diciembre de 2015 y 323-1324 del 22 de diciembre de 2015 para evaluación de desempeño.
- Circular 325-1320 del 28 de diciembre de 2015 para acuerdos de gestión.
- Los planes de mejoramientos individuales suscritos y concertados entre los Funcionarios públicos de carrera administrativa y en provisionalidad con los evaluadores.
- Los planes de mejoramientos individuales suscritos y concertados entre los Secretarios del Despacho y los Gerentes públicos.
- Guías e instructivos de la Dirección de Talento Humano, donde dan instrucciones de cómo realizar planes de mejoramiento individual dirigido a todos los evaluadores (Secretarios del Despacho y Gerentes públicos).
- Sistema de Gestión de la Calidad: Los formatos del Plan de Mejoramiento Individual y del seguimiento al plan de mejora podrán ser encontrados en la siguiente ruta del SIG: SIG – procesos- apoyo – gestión del talento humano- formatos- carpeta carrera administrativa- formato F-38 plan de mejoramiento individual y formato F-06 seguimiento.
- Normas y leyes: Ley 909 de 2004, Ley 489 de 1998, MECI, decreto 1227 de 2005.
- Decreto 019 del 10 de Enero de 2013. Adopción Planes de mejoramiento Individual.
- Decreto 246 del 16 de Abril de 2013. Modificación al Decreto 019 del 10 de Enero de 2013. Adopción Planes de mejoramiento Individual.



AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO N°02-2016

Evaluación a los planes de mejoramiento individual.



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691

3. ALCANCE

- Todos los servidores públicos en carrera administrativa y en provisionalidad de todas las secretarías del despacho y del despacho del alcalde.
- Todos los gerentes públicos de todas las secretarías del despacho.
- Procedimiento para la evaluación de desempeño documentado en el Sistema de Gestión de la Calidad dentro del Sistema Integrado de Gestión (S.I.G) perteneciente a la Secretaría de Servicios Administrativos.

4. GENERALIDADES

4.1. METODOLOGÍA

Para la realización de la auditoría se cumplió con la solicitud de información, el análisis documental, elaboración de lista de chequeo, cronograma de actividades, y reuniones con los líderes y / o responsables de la concertación, suscripción y seguimiento a los planes de mejoramiento individuales producto o derivados de la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos y producto de la evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos suscritos en la vigencia 2015 y evaluados en la vigencia 2016, con el fin de indagarles por la lista de chequeo(F-EI-18), entrevista, encuesta u otros instrumentos para obtener la evidencia física por cada una de las mismas en la medida de ser posible para construir el informe final de auditoría.

Para la evaluación de la concertación y suscripción, se tomó una muestra de los planes de mejoramiento individual suscritos entre los secretarios de despacho y sus gerentes públicos y una muestra de los planes de mejoramiento individual suscritos entre los funcionarios públicos de carrera administrativa y en provisionalidad con los evaluadores.

4.2. HECHOS RELEVANTES DE LAS ÚLTIMAS AUDITORÍAS DE CONTROL INTERNO:

Del informe de auditoría No 023 de Diciembre 17 del año 2012 se tiene lo siguiente:

DEBILIDADES

1. En la administración central del municipio de Bello no se cuenta con una cultura de planes de mejoramiento individual como resultado de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de carrera, del sistema de seguimiento a la gestión de funcionarios provisionales y de la evaluación de la gestión gerencial realizada con base en los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos, lo que implica el incumplimiento al MECI en el punto 3.3. Componente



AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO N°02-2016

Evaluación a los planes de mejoramiento individual.



de Planes de mejoramiento, específicamente en el punto 3.3.3. Plan de Mejoramiento Individual.

2. En el método llevado a cabo para la suscripción del plan de mejoramiento individual no se está utilizando a cabalidad, por parte de los funcionarios involucrados, el formato (F38) plan de mejoramiento individual que hace parte de la categoría de los procesos de apoyo, específicamente el de gestión del talento humano, incumpliendo con el principio de la Autorregulación pilar fundamental del MECI: “**Autorregulación:** Es la capacidad institucional para aplicar de manera participativa al interior de las entidades, los métodos y procedimientos que permitan el desarrollo e implementación del Sistema de Control Interno bajo un entorno de integridad, eficiencia y transparencia en la actuación pública”.
3. En relación a las actividades de control para la operatividad de los planes de mejoramiento individual la Administración Central del Municipio de Bello sólo cuenta con circulares como guías de acción para la implementación de dichos planes; incumpliendo el MECI específicamente con el punto 2.1.1. “**Políticas de Operación.** Elemento de control, que establece las guías de acción para la implementación de las estrategias de ejecución de la entidad pública,...”





5. RESULTADO DE LA AUDITORIA

5.1. DEBILIDADES

1. De los 31 gerentes públicos ubicados en 15 Secretarías de Despacho 14 fueron calificados en la presente vigencia con menos de un 100% y 4 habían concertado compromisos gerenciales, estos 14 tenían la obligación de suscribir plan de mejoramiento individual, al solicitar dichos planes no se evidenció registros que soportaran la debida suscripción, incumpliendo con el artículo 5 de la resolución municipal 20130026 del 11 de enero de 2013.
2. No se evidencia por parte de La oficina Asesora de la Jurídica y la Secretaria de Infancia y Adolescencia y Juventud con responsabilidad de los jefes inmediatos, la suscripción del plan de mejoramiento individual objeto de la evaluación de desempeño laboral a los empleados inscritos en carrera administrativa, periodo de prueba, libre nombramiento y remoción, periodo, provisionales y los que ocupen cargos de Gerencia Publica, incumpliendo con el artículo 4 del Decreto Municipal 019 del 10 de Enero de 2013.

5.2. FORTALEZAS

1. Concertación y diálogo entre los evaluadores y evaluados, para determinar las fortalezas y debilidades y llevarlas a mejorar las actividades y/o tareas, logrando la economía, eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios de la entidad.
2. Compromiso y apoyo de la Dirección de Talento Humano (Carrera Administrativa), en los aspectos técnicos y legales en la evaluación de desempeño y suscripción de los Planes de Mejoramiento Individual.
3. La consolidación y estandarización de Acciones de Mejora de los servidores públicos por dependencias con alto volumen de personal; filtradas por actividades y funciones, agilizando la concertación y suscripción de los planes de mejoramiento individual.
4. A pesar que las calificaciones en general son sobresalientes, el funcionario evaluado accede a la herramienta de plan de mejoramiento para mejorar y superar deficiencias en las actividades y/o tareas bajo su responsabilidad.
5. De la muestra analizada del 10% de los servidores públicos tanto de carrera como provisionales que suscribieron plan de mejoramiento individual, estos se encontraban con una calificación en un rango de 90% hasta 100%, e incluso presentando niveles de calificación sobresaliente, y a pesar de ello, como bien se dijo, suscribieron Planes de Mejoramiento Individual, lo que muestra un beneficio para la entidad al asumirse practicas de mejoramiento continuo.
6. Un alto porcentaje de los entrevistados ven la suscripción de planes de mejoramiento individual como un ejercicio de autoevaluación y una oportunidad de mejora tanto en lo personal, de los procesos y en la prestación de servicios a las partes interesadas.
7. Los entrevistados expresaron que la Dirección de Talento Humano y Bienestar Laboral a través de la Profesional Universitaria responsable del proceso de carrera administrativa presta un servicio eficiente y de calidad al acompañar y asistir al personal en sus diferentes inquietudes, fortaleciendo el debido tratamiento respecto a los planes de mejoramiento individual.
8. En la Secretaría de Tránsito y Transporte, por la naturaleza de los cargos que son homogéneos y sus funciones son tan particulares, han implementado una práctica de mejoramiento continuo, pues los mismos agentes que se han cualificado académicamente hacen extensivos los conocimientos adquiridos a los compañeros, en secciones de grupos,

	<p align="center">AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO N°02-2016</p> <p align="center">Evaluación a los planes de mejoramiento individual.</p>	  
--	--	--

relacionados con las funciones y competencias de los Agentes y/o Guardas de Tránsito , con el propósito de actualizarse y mejorar la atención y el buen desempeño laboral.

5.3. OBSERVACIONES

1. No se aportó información con respecto a los funcionarios de la Secretaría de Gobierno, Oficina Asesora de comunicaciones y Secretaría de Planeación, la cual fue solicitada por medio de memorando interno N°2016-004399, sin obtener respuesta alguna.
2. No hubo asistencia de la Secretaria de Deportes y Recreación a la Auditoria en sitio, según cronograma de entrevistas enviado por el correo Institucional el miércoles, 13 de Abril de 2016. Entrevista: Miércoles 20 de Abril a las 9:00 a.m. en la sala de control de la Secretaria de Control Interno.
3. Existe un procedimiento denominado acuerdo de gestión, que no se encuentra en la bandera del SIG. Ello implica que no está formalizado, a pesar de que se lleva en esta diligencia 9 meses, de tal suerte que no se cuenta con la relación y ordenamiento de las tareas específicas requeridas para cumplir con las actividades.
4. Se observó que en el proceso de Gestión del Talento Humano no se tiene registrado riesgos relacionados con los planes de mejoramiento individual que permitan identificar posibles aspectos que desvíen el objetivo primordial del mejoramiento continuo, respecto de los planes en mención.
5. Debido a la no orientación específica de la existencia de rangos de calificación, como parámetros cuantificador que se constituya como política administrativa u operacional que determine la obligatoriedad de suscribir planes de mejoramiento individual, como resultado de la evaluación de desempeño laboral, a los servidores públicos de carrera administrativa y del seguimiento a la gestión de los provisionales, puede ocurrir que se asuma dicha suscripción como optativa.

5.4. CONCLUSIONES

1. La concertación y suscripción del plan de mejoramiento individual que es un estándar de control y mejoramiento continuo, está permitiendo consolidar las acciones de mejoramiento a desarrollar por los funcionarios, está mejorando su desempeño conforme al Plan de Mejoramiento Funcional de la dependencia a la cual pertenecen; además que están mejorando las actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, logrando la economía, eficiencia y eficacia del servicio público.
2. En la gran mayoría, las acciones de mejora concertadas en los planes de mejoramiento

Código: F-EI-09	Versión: 05 Fecha de aprobación: 2013 / 06 / 12	Página 8 de 13
-----------------	--	----------------



AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO N°02-2016

Evaluación a los planes de mejoramiento individual.



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691

individual corresponde a capacitaciones, convirtiéndose en un aspecto fundamental para fortalecer las competencias laborales.

3. Los Gerentes Públicos no están suscribiendo planes de mejoramiento individual, cuando da lugar a ello, lo que impide cumplir con el propósito de superar las brechas entre lo esperado en su desempeño y lo ejecutado en su gestión administrativa plasmada en los Acuerdos de Gestión y a la vez indica dejar de tener en cuenta el principio de la autorregulación del MECI, pues la administración central cuanta con la resolución 0026 de 2013 que regula los acuerdos de gestión y la debida suscripción de planes de mejoramiento individual.
4. No existe una dinámica interactiva y permanente en la identificación de los riesgos de parte de la administración central específicamente de los responsables o líderes del proceso de Talento Humano y de su operatividad, donde se enmarca los planes de mejoramiento individual, y de la Secretaría de Control Interno, ocasionando una deficiencia en la gestión del riesgo.
5. La administración central no cuenta con una regulación específica respecto a rangos de calificación en la evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y del seguimiento a la gestión de los servidores públicos provisionales y temporales que oriente cuando se da lugar a una suscripción de planes de mejoramiento individual, originando posibles irregularidades en la suscripción por desconocimiento de evaluadores y evaluados.

6. RIESGOS

1. Posible incumplimiento de los objetivos del sistema de evaluación de desempeño laboral por falta de seguimiento al plan de mejoramiento Individual que deben realizar el evaluador o jefe inmediato y su evaluado para **detectar oportunidades de mejora a partir de ampliar la oferta del plan de capacitación.**
2. Posible incumplimiento con las acciones de mejora en el seguimiento del plan de mejoramiento Individual que realiza el evaluador o jefe inmediato por **falta de herramientas de trabajo, tales como las que puede brindar las TIC'S y de Infraestructura.**
3. Posible afectación negativa por factores externos que no están bajo la responsabilidad del gerente público, debido a servicios prestados por concesión, en el caso de la Secretaría de Tránsito y Transporte, que ocasionan dificultades para cumplir con planes de mejoramiento individual.
4. Posible falta de concertación de las acciones establecidas en el plan de mejoramiento



**AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO N°02-
2016**

**Evaluación a los planes de mejoramiento
individual.**



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691





individual de los gerentes públicos, debido al estilo de dirección de los superiores jerárquicos, ocasionando limitantes en el sentido de empoderamiento del evaluado.

5. Posible no suscripción de aspectos por mejorar por fuera del formato F38 Plan de Mejoramiento Individual, que establece unos parámetros rígidos, que no permiten la concertación de otros aspectos por mejorar.
6. Posible incumplimiento a las directivas de cero papeles, debido al elevado consumo de insumos, por frecuentes correcciones en las revisiones a documentos impresos con relación a los planes de mejoramiento individual.
7. Posible incumplimiento de los objetivos de la evaluación de desempeño laboral, debido a la normativa existente que restringe la capacitación para algunos servidores públicos, dejando por fuera a provisionales y temporales, lo cual podría ocasionar un retroceso en las competencias funcionales y comportamentales que a su vez puedan repercutir en la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos.
8. Posible incumplimiento de los objetivos del plan institucional de formación y capacitación, debido a la falta fuentes de información para la elaboración del plan, ya que no se remiten a la oficina de Bienestar Laboral todos los planes de mejoramiento individual de manera oportuna en el tiempo establecido por parte de la dirección administrativa, ocasionando oferta incompleta en las solicitudes de capacitaciones específicas.
9. Posibles sanciones disciplinarias de los evaluadores y evaluados, por no cumplir de manera puntual y debida, con el diligenciamiento del plan de mejoramiento individual cada año o cada vez que se presente una evaluación parcial por cambio de empleo o jefe.

7. RECOMENDACIONES

La Secretaría de Control Interno, en atención a las debilidades y observaciones derivadas de la Auditoría a los Planes de Mejoramiento Individual, presenta las siguientes recomendaciones y sugerencias a la entidad, procurando el mejoramiento continuo de sus procesos y procedimientos:

1. Incluir dentro del plan institucional de capacitación todas las acciones de mejora concertadas entre evaluador y evaluado que estén enmarcadas en capacitaciones; con el fin de que la oferta del plan de capacitación del periodo evaluado (definitiva), abarque toda la demanda del evaluado y se pueda presentar las respectivas evidencias de cumplimiento de las acciones de mejora al momento del seguimiento por parte del evaluador.
2. Incluir dentro del Formato F38 "Plan de Mejoramiento Individual" parámetros específicos; con el fin de que bienestar laboral tenga la herramienta de los temas concretos y efectivos para

	AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO N°02-2016 Evaluación a los planes de mejoramiento individual.	  
--	---	--

incluir en el plan institucional de capacitación, ofertándolos en su totalidad.

3. Incluir en los compromisos laborales de los funcionarios evaluados la certificación de la asistencia a las capacitaciones que realiza la secretaria de Control Interno en su rol del fomento del Autocontrol.
4. Incluir en el plan de capacitaciones Institucional temas técnicos, identificados después de la concertación y suscripción del plan de mejora entre evaluador y evaluado.
5. Definir estrategias de socialización de las temáticas presentadas en las diferentes capacitaciones; para que este conocimiento se brinde al personal que se encuentre en cargos de provisionalidad y temporalidad.
6. Fortalecer en las capacitaciones programadas para el 2016, los temas del SIG, Atención a los clientes internos y externos, Actualización en temas específicos a su cargo, Manejo de sistemas informáticos; debido a que son el 80% de los temas demandados por los evaluados según las entrevistas efectuadas en Auditoria en sitio.
7. Utilizar los medios electrónicos que son herramientas Institucionales como el Outlook, Gestión Documental para enviar los borradores de las evaluaciones de desempeño y sus respectivos planes para las correcciones pertinentes por la dirección de talento Humano (Carrera Administrativa); acogiendo orientaciones generales de austeridad del gasto en referencia a la estrategia de cero papel.
8. Dar capacitaciones en el tema comportamental, para aumentar las variables objetivas para evaluar no solo lo laboral sino los comportamientos de los evaluados que inciden negativamente en el desempeño de las actividades y/o tareas bajo su responsabilidad.
9. Teniendo en cuenta lo indicado en la Cartilla de Administración Pública Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias y en concordancia con el elemento del MECI Desarrollo del Talento Humano; para la administración municipal es pertinente y observante a la norma que en el Plan de Desarrollo, se incluya el componente de capacitación de empleados públicos como un subprograma articulado a los objetivos y metas de desarrollo con sus respectivos presupuestos; con ello se contaría con los recursos necesarios para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación para fortalecer las competencias laborales que a la vez repercute en una mejor prestación de servicios a las partes interesadas.
10. Para que el Plan Institucional de Capacitación pueda contar con la fuente de los Planes de Mejoramiento individual con una alta cobertura, tanto de los gerentes públicos como de los empleados de carrera administrativa, provisionales, temporales y de libre nombramiento que están sujetos a ello, es de suma importancia que los responsables o líderes del proceso de



**AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO N°02-
2016**

**Evaluación a los planes de mejoramiento
individual.**



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691

Talento Humano diseñen una estrategia que les permita contar en tiempo oportuno con tales planes.

11. Tomando la esencia y la naturaleza de los planes de mejoramiento individual, en el sentido de que estos se orientan a mejorar el desempeño individual de los servidores públicos en armonía con la planeación organizacional, el cumplimiento de las metas y la mejora continua, es conveniente que la administración municipal considere articular tales planes no solo con la evaluación del desempeño laboral y los acuerdos de gestión sino que también se articulen con la autoevaluación a los procesos y planes de acción por dependencias.
12. Siguiendo el principio de la Autorregulación del MECI, es pertinente que la administración municipal establezca un control respecto al incumplimiento que se ha presentado en la suscripción de planes de mejoramiento de los gerentes públicos que deben hacerlo porque da lugar a ello y conforme lo establece la resolución municipal 0026 de 2013.
13. Respecto a los riesgos identificados en el desarrollo de esta auditoría es de suma importancia que los responsables o líderes del proceso de Talento Humano y de su operatividad, más específicamente en lo concerniente a planes de mejoramiento individual, analicen dichos riesgos para que determinen su debido tratamiento conforme este regulado en la administración central o se acuda a la instancia del Comité Coordinador de Control Interno, para que se tomen las decisiones pertinentes al caso.
14. Es conveniente que la administración central emita orientaciones precisas y específicas respecto a la suscripción de planes de mejoramiento donde se establezca dicha suscripción como un ejercicio propio del mejoramiento continuo, debido a los grandes beneficios que ello conlleva, de tal manera que se convierta un pacto ético de responsabilidad y compromiso producto de la autoevaluación de evaluados, evaluadores y en otros escenarios que busquen mejorar el desempeño institucional al implementar acciones que subsanen debilidades y potencialicen fortalezas en el desempeño de los servidores públicos.
15. Diseñar estrategias que apunten a la divulgación y socialización a los servidores públicos en el asunto de planes de mejoramiento individual que incluso abarque lo contemplado en el acuerdo 565 de 2016 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para que la Institución se encuentre preparada en la transición a los nuevo que contenga tal acuerdo, a pesar de que su aplicación sea en la siguiente vigencia.
16. Poner en conocimiento de los servidores públicos el Decreto 246 del 16 de Abril de 2013, sobre las directrices que la Dirección de Talento Humano imparte periódicamente para el desarrollo de las evaluaciones de desempeño laboral, la obligatoriedad de adoptar el Plan de Mejoramiento Individual.



**AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO N°02-
2016**

**Evaluación a los planes de mejoramiento
individual.**



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



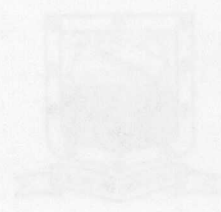
GP-CER143691

8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

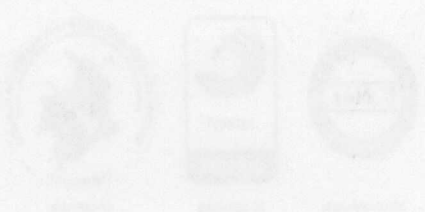
- Ley 909 de 2004 y Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional Del Servicio Civil (CNSC) para evaluación de desempeño.
- Ley 909 de 2004 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (C.N.S.C) y la circular 100-02 del Departamento Administrativo de la Función Pública (D.A.F.P) para acuerdos de Gestión.
- Circulares 317-1324 del 14 de diciembre de 2015 y 323-1324 del 22 de diciembre de 2015 para evaluación de desempeño.
- Circular 325-1320 del 28 de diciembre de 2015 para acuerdos de gestión.
- Normas y leyes: Ley 909 de 2004, Ley 489 de 1998, MECI, decreto 1227 de 2005.

JOHN JAIRO ARBOLEDA PINTO
Auditor Líder

HERNAN ANTONIO CARDONA VALENCIA
Auditor Acompañante



AUDITORIA DE CONTROL INTERNO Nº13
2018
Evaluación a los planes de mejoramiento
individual



- REFERENCIAS**
- Ley 809 de 2004 y Decreto 157 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) para evaluación de desempeño.
 - Ley 809 de 2004 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y la circular 100-02 del Departamento Administrativo de la Función Pública (D.A.F.P.) para acuerdos de Gestión.
 - Circulares 317-1324 del 14 de diciembre de 2015 y 323-1324 del 22 de diciembre de 2015 para evaluación de desempeño.
 - Circular 326-1320 del 26 de diciembre de 2015 para acuerdos de gestión.
 - Thomas y Jover, Ley 809 de 2004, Ley 489 de 1996, MECI, Decreto 1227 de 2008.


 HERNÁN ANTONIO CARDONA VALENCIA
 Auditor Acompañante


 JOHN JAIRO ARBOLEDA PINTO
 Auditor Líder