



INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO - ICA
OFICINA CONTROL INTERNO
PROCEDIMIENTO EVALUACION Y SEGUIMIENTO
PLAN DE MEJORAMIENTO AUDITORIA OFICINA CONTROL INTERNO

Fecha de auditoria: 16 de Abril al 16 de Mayo de 2024

NÚMERO DE OBSERVACIÓN DENTRO DEL INFORME	NÚMERO ACCIÓN DE MEJORA	PROCESO / SUBPROCESO / PROCEDIMIENTO	DESCRIPCION OBSERVACIÓN	DESCRIPCION RECOMENDACIÓN	AREA RESPONSABLE	DETERMINACION DE LA CAUSA	ACCION DE MEJORAMIENTO	RESPONSABLES	FECHA INICIO	FECHA TERMINACIÓN	DESCRIPCION DEL AVANCE - AREA AUDITADA	EVIDENCIA - AREA AUDITADA	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO - AREA AUDITADA	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO OCI	ESTADO - OCI	OBSERVACIÓN - OCI	AREA AUDITADA	VIENCIA
1	1	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Inadecuación de documentación relacionada al proceso de selección y vinculación de personal de carrera administrativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el concurso de méritos Nación 3.	"Se sugiere que en aras de garantizar una adecuada organización archivística se integren bases de datos, aplicativos y demás recursos tecnológicos compatibles con los diferentes dependencias y seccionales en donde puedan ubicarse las piezas documentales de cada uno de los archivos digitales aparte de las carpetas físicas, los cuales deben ser homogéneos en su información. "Las personas responsables de organizar las piezas documentales pueden apoyar la organización de los archivos mediante el uso de listados de verificación, donde se lleven a cabo alertas preventivas las cuales pueden ser emisión de memorandos y/o correos solicitando la información faltante en cada uno de los expedientes de las historias laborales.	Grupo de Gestión del Talento Humano	Falta de control en la organización de las piezas documentales en la apertura de las historias laborales	Diseñar una matriz en excel compartida por share point, donde se integre el seguimiento mensual de la información registrada en la matriz y con base en las expedientes en la apertura de las piezas documentales se identifiquen cuáles están completos y que carpetas están pendientes por documentos.	Grupo de Gestión del Talento Humano - Equipo Gestión Documental	1/1/2024	15/11/2024							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
1	2	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Inadecuación de documentación relacionada al proceso de selección y vinculación de personal de carrera administrativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el concurso de méritos Nación 3.	"Se sugiere que en aras de garantizar una adecuada organización archivística se integren bases de datos, aplicativos y demás recursos tecnológicos compatibles con los diferentes dependencias y seccionales en donde puedan ubicarse las piezas documentales de cada uno de los archivos digitales aparte de las carpetas físicas, los cuales deben ser homogéneos en su información. "Las personas responsables de organizar las piezas documentales pueden apoyar la organización de los archivos mediante el uso de listados de verificación, donde se lleven a cabo alertas preventivas las cuales pueden ser emisión de memorandos y/o correos solicitando la información faltante en cada uno de los expedientes de las historias laborales.	Grupo de Gestión del Talento Humano	Falta de control en la organización de las piezas documentales en la apertura de las historias laborales	Realizar un seguimiento mensual para tener el control al reporte de la información registrada en la matriz y en tal manera que se identifiquen cuáles están completos y que carpetas están pendientes por documentos.	Grupo de Gestión del Talento Humano - Equipo Gestión Documental	1/1/2024	30/03/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
2	1	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Incumplimiento a lo dispuesto en el procedimiento de "Selección y Vinculación de Personal V.2" en el numeral 2.3 "Vinculación de Carrera Administrativa Comisión Nacional del Servicio Civil", al no contar con los soportes idóneos de la ejecución de las actividades. Respecto de las tareas 1.4.5.7 y 8.	"Se propone, implementar los puntos de control, con el fin de contar con las evidencias del cumplimiento de las tareas mencionadas, teniendo en cuenta que corresponden a concursos meritocráticos. "Capacitar al personal involucrado en el proceso de vinculación de Carrera Administrativa, para garantizar que estén familiarizados con el procedimiento y ejecuten las actividades de manera eficiente y efectiva, sumado a ello, evaluar periódicamente la aplicación de conocimientos del personal capacitado.	Grupo de Gestión del Talento Humano	Ausencia de un punto de control donde se pueda cargar la información frente a la ejecución del proceso de vinculación de Carrera Administrativa.	Realizar una mesa de trabajo con los funcionarios que intervienen en el procedimiento donde se evalúen las tareas 1.4.5.7 y 8 del procedimiento vigente, definir cuáles se deben de mantener y cuáles se deben de ajustar a la realidad de la ejecución en el procedimiento de "Selección y Vinculación de Personal".	Grupo de Gestión del Talento Humano	1/1/2024	30/03/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
2	2	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Incumplimiento a lo dispuesto en el procedimiento de "Selección y Vinculación de Personal V.2" en el numeral 2.3 "Vinculación de Carrera Administrativa Comisión Nacional del Servicio Civil", al no contar con los soportes idóneos de la ejecución de las actividades. Respecto de las tareas 1.4.5.7 y 8.	"Se propone, implementar los puntos de control, con el fin de contar con las evidencias del cumplimiento de las tareas mencionadas, teniendo en cuenta que corresponden a concursos meritocráticos. "Capacitar al personal involucrado en el proceso de vinculación de Carrera Administrativa, para garantizar que estén familiarizados con el procedimiento y ejecuten las actividades de manera eficiente y efectiva, sumado a ello, evaluar periódicamente la aplicación de conocimientos del personal capacitado.	Grupo de Gestión del Talento Humano	Ausencia de un punto de control donde se pueda cargar la información frente a la ejecución del proceso de vinculación de Carrera Administrativa.	Realizar capacitación del procedimiento GITH-GTP-005 actualizado a todas las partes que intervienen en el desarrollo del mismo, una vez terminadas las capacitaciones evaluar los funcionarios a través de un documento donde se tenga la certeza de la apropiación del conocimiento obtenido con las capacitaciones.	Grupo de Gestión del Talento Humano	30/03/2025	30/05/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
2	3	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Incumplimiento a lo dispuesto en el procedimiento de "Selección y Vinculación de Personal V.2" en el numeral 2.3 "Vinculación de Carrera Administrativa Comisión Nacional del Servicio Civil", al no contar con los soportes idóneos de la ejecución de las actividades. Respecto de las tareas 1.4.5.7 y 8.	"Se propone, implementar los puntos de control, con el fin de contar con las evidencias del cumplimiento de las tareas mencionadas, teniendo en cuenta que corresponden a concursos meritocráticos. "Capacitar al personal involucrado en el proceso de vinculación de Carrera Administrativa, para garantizar que estén familiarizados con el procedimiento y ejecuten las actividades de manera eficiente y efectiva, sumado a ello, evaluar periódicamente la aplicación de conocimientos del personal capacitado.	Grupo de Gestión del Talento Humano	Ausencia de un punto de control donde se pueda cargar la información frente a la ejecución del proceso de vinculación de Carrera Administrativa.	Crear una carpeta share point donde se carguen los documentos del desarrollo a las etapas del proceso de vinculación de Carrera Administrativa.	Grupo de Gestión del Talento Humano	27/01/2025	27/02/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
3	1	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Incumplimiento a lo dispuesto en el procedimiento de "Selección y Vinculación de Personal V.4" en el numeral 2.8 "Vinculación de Carrera Administrativa Comisión Nacional del Servicio Civil", al no contar con los soportes idóneos de la ejecución de las actividades. Respecto de las tareas 3.10 y 11.	Articular entre los responsables de las actividades a ejecutar, los soportes y evidencias del cumplimiento de cada una de las tareas, con el fin de garantizar que sean los idóneos para demostrar los resultados de su gestión. Lo anterior, puede darse en mesas de trabajo, seguimiento por parte de los entes designados para validar la información y el cumplimiento de la actividad.	Grupo de Gestión del Talento Humano y Comisión de Personal del ICA	Falta de capacitación del procedimiento GITH-GTP-005 V.4 y desconocimiento de los soportes idóneos de la ejecución de las actividades.	Realizar una mesa de trabajo con los funcionarios que intervienen en el procedimiento donde se evalúen las tareas 3.10 y 11 del procedimiento vigente, definir cuáles se deben de mantener y cuáles se deben de ajustar a la realidad de la ejecución en el procedimiento de "Selección y Vinculación de Personal".	Grupo de Gestión del Talento Humano	1/1/2024	30/03/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
3	2	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Incumplimiento a lo dispuesto en el procedimiento de "Selección y Vinculación de Personal V.4" en el numeral 2.8 "Vinculación de Carrera Administrativa Comisión Nacional del Servicio Civil", al no contar con los soportes idóneos de la ejecución de las actividades. Respecto de las tareas 3.10 y 11.	Articular entre los responsables de las actividades a ejecutar, los soportes y evidencias del cumplimiento de cada una de las tareas, con el fin de garantizar que sean los idóneos para demostrar los resultados de su gestión. Lo anterior, puede darse en mesas de trabajo, seguimiento por parte de los entes designados para validar la información y el cumplimiento de la actividad.	Grupo de Gestión del Talento Humano y Comisión de Personal del ICA	Falta de capacitación del procedimiento GITH-GTP-005 V.4 y desconocimiento de los soportes idóneos de la ejecución de las actividades.	Revisar y actualizar el procedimiento GITH-GTP-005 V.4 conforme a la normatividad legal vigente.	Grupo de Gestión del Talento Humano	1/1/2024	6/01/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
3	3	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Incumplimiento a lo dispuesto en el procedimiento de "Selección y Vinculación de Personal V.4" en el numeral 2.8 "Vinculación de Carrera Administrativa Comisión Nacional del Servicio Civil", al no contar con los soportes idóneos de la ejecución de las actividades. Respecto de las tareas 3.10 y 11.	Articular entre los responsables de las actividades a ejecutar, los soportes y evidencias del cumplimiento de cada una de las tareas, con el fin de garantizar que sean los idóneos para demostrar los resultados de su gestión. Lo anterior, puede darse en mesas de trabajo, seguimiento por parte de los entes designados para validar la información y el cumplimiento de la actividad.	Grupo de Gestión del Talento Humano y Comisión de Personal del ICA	Falta de capacitación del procedimiento GITH-GTP-005 V.4 y desconocimiento de los soportes idóneos de la ejecución de las actividades.	Realizar capacitación del proceso GITH-GTP-005 actualizado a todas las partes que intervienen en el desarrollo del mismo, una vez terminadas las capacitaciones evaluar los funcionarios a través de un documento donde se tenga la certeza de la apropiación del conocimiento obtenido con las capacitaciones.	Grupo de Gestión del Talento Humano	30/03/2025	30/05/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
4	1	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Debilidad en la completitud documental, la actualización de los soportes de las historias laborales, y la ausencia de oportunidad de estos.	Se insta a que semestralmente se verifique el inventario de los expedientes junto con las hojas de control, con el fin de garantizar la completitud documental de cada expediente.	Grupo de Gestión del Talento Humano	Falta de control en la organización de las piezas documentales en la apertura de las historias laborales	Realizar un inventario bimensual donde se revise el estado de los expedientes conforme los resultados tomar medidas correctivas para los expedientes que estén incompletos.	Grupo de Gestión del Talento Humano	1/03/2025	31/12/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
4	2	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Debilidad en la completitud documental, la actualización de los soportes de las historias laborales, y la ausencia de oportunidad de estos.	Se insta a que semestralmente se verifique el inventario de los expedientes junto con las hojas de control, con el fin de garantizar la completitud documental de cada expediente.	Grupo de Gestión del Talento Humano	Falta de control en la organización de las piezas documentales en la apertura de las historias laborales	Crear una nueva lista de chequeo de los expedientes conforme Circular No.004 de 2003 y Decreto 648 de 2017, codificarla y asociarla al procedimiento GITH-GTP-005 actualizado.	Grupo de Gestión del Talento Humano	30/03/2025	30/05/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
4	3	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Debilidad en la completitud documental, la actualización de los soportes de las historias laborales, y la ausencia de oportunidad de estos.	Se insta a que semestralmente se verifique el inventario de los expedientes junto con las hojas de control, con el fin de garantizar la completitud documental de cada expediente.	Grupo de Gestión del Talento Humano	Falta de control en la organización de las piezas documentales en la apertura de las historias laborales	Socializar al equipo de Gestión Documental la lista de chequeo para la apertura del expediente, una vez termine la capacitación realizar una verificación de apropiación del conocimiento a través de una evaluación a los funcionarios capacitados.	Grupo de Gestión del Talento Humano	30/03/2025	30/05/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
5	1	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Diferencia en el control y seguimiento de los términos establecidos por la norma, para notificación, posesión y periodo de prueba de las personas participantes y elegibles del concurso de méritos denominado Nación 3.	Se sugiere al responsable de llevar a cabo suscripción del acto de notificación en periodo de prueba de los elegibles, considerar los siguientes puntos de control: "Planificar adecuadamente todo el proceso de vinculación de Carrera Administrativa para garantizar el cumplimiento de los plazos establecidos por ley. Esto incluye asegurar que haya suficiente personal disponible para llevar a cabo las tareas necesarias en cada etapa del proceso. "Capacitar al personal involucrado en el proceso de vinculación de Carrera Administrativa, para garantizar que estén familiarizados con el procedimiento y ejecuten las actividades de manera eficiente y efectiva. "Elaborar un calendario que incluya los plazos de presentación para las solicitudes de registro de inclusión en el Registro Público de Carrera. "Designar a un servidor público como responsable del trámite de las solicitudes de registro de inclusión y/o actualización en el Registro Público de Carrera. Quien deberá asegurarse de que todas las solicitudes se completen correctamente y se presenten antes de la fecha límite.	Gerencia General y Grupo de Gestión del Talento Humano	Inexistencia de puntos de control del cumplimiento de los términos establecidos por la norma, para notificación, posesión y periodo de prueba de las personas participantes y elegibles del concurso de méritos denominado Nación 3.	Revisar y actualizar el procedimiento GITH-GTP-005 V.4 conforme a la normatividad legal vigente.	Grupo de Gestión del Talento Humano	1/01/2025	30/03/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
5	2	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Diferencia en el control y seguimiento de los términos establecidos por la norma, para notificación, posesión y periodo de prueba de las personas participantes y elegibles del concurso de méritos denominado Nación 3.	Se sugiere al responsable de llevar a cabo suscripción del acto de notificación en periodo de prueba de los elegibles, considerar los siguientes puntos de control: "Planificar adecuadamente todo el proceso de vinculación de Carrera Administrativa para garantizar el cumplimiento de los plazos establecidos por ley. Esto incluye asegurar que haya suficiente personal disponible para llevar a cabo las tareas necesarias en cada etapa del proceso. "Capacitar al personal involucrado en el proceso de vinculación de Carrera Administrativa, para garantizar que estén familiarizados con el procedimiento y ejecuten las actividades de manera eficiente y efectiva. "Elaborar un calendario que incluya los plazos de presentación para las solicitudes de registro de inclusión en el Registro Público de Carrera. "Designar a un servidor público como responsable del trámite de las solicitudes de registro de inclusión y/o actualización en el Registro Público de Carrera. Quien deberá asegurarse de que todas las solicitudes se completen correctamente y se presenten antes de la fecha límite.	Gerencia General y Grupo de Gestión del Talento Humano	Inexistencia de puntos de control del cumplimiento de los términos establecidos por la norma, para notificación, posesión y periodo de prueba de las personas participantes y elegibles del concurso de méritos denominado Nación 3.	Realizar una planificación a través de una carpeta Share point, donde se definan límites de ley, para notificación, posesión y periodo de prueba de las personas que integran la lista de elegibles del concurso de méritos denominado Nación 3.	Grupo de Gestión del Talento Humano	1/02/2025	30/06/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024



INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO - ICA
OFICINA CONTROL INTERNO
PROCEDIMIENTO EVALUACION Y SEGUIMIENTO
PLAN DE MEJORAMIENTO AUDITORIA OFICINA CONTROL INTERNO

Fecha de auditoria: 16 de Abril al 16 de Mayo de 2024

NÚMERO DE OBSERVACIÓN DENTRO DEL INFORME	NÚMERO ACCIÓN DE MEJORA	PROCESO / SUBPROCESO / PROCEDIMIENTO	DESCRIPCION OBSERVACIÓN	DESCRIPCION RECOMENDACIÓN	AREA RESPONSABLE	DETERMINACIÓN DE LA CAUSA	ACCION DE MEJORAMIENTO	RESPONSABLES	FECHA INICIO	FECHA TERMINACIÓN	DESCRIPCION DEL AVANCE - AREA AUDITADA	EVIDENCIA - AREA AUDITADA	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO - AREA AUDITADA	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO - AREA AUDITADA	ESTADO - OCI	OBSERVACIÓN - OCI	AREA AUDITADA	VIENCIA
5	3	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Deficiencia en el control y seguimiento de los términos establecidos por la norma, para nombramiento, posesión y periodo de prueba de las personas participantes y elegibles del concurso de méritos denominado Nación 3.	Se sugiere al responsable de llevar a cabo suscripción del acto de nombramiento en periodo de prueba de los elegibles, considerar los siguientes puntos de control: Planificar adecuadamente todo el proceso de vinculación de Carrera Administrativa para garantizar el cumplimiento de los plazos establecidos por ley. Esto incluye asegurar que haya suficiente personal disponible para llevar a cabo las tareas necesarias en cada etapa del proceso. Capacitar al personal involucrado en el proceso de vinculación de Carrera Administrativa, para garantizar que estén familiarizados con el procedimiento y ejecuten las actividades de manera eficiente y efectiva. Elaborar un calendario que incluya los plazos de presentación para las solicitudes de registro de inclusión en el Registro Público de Carrera. Designar a un servidor público como responsable del trámite de las solicitudes de registro de inclusión y/o actualización en el Registro Público de Carrera. Quien deberá asegurarse de que todas las solicitudes se completen correctamente y se presenten antes de la fecha límite.	Gerencia General y Grupo de Gestión de Talento Humano	Inexistencia de puntos de control del cumplimiento de los términos establecidos por la norma, para nombramiento, posesión y periodo de prueba de las personas participantes y elegibles del concurso de méritos denominado Nación 3.	Establecer dentro de los compromisos de control del cumplimiento de los términos establecidos por la norma, para nombramiento, posesión y periodo de prueba de las personas participantes y elegibles del concurso de méritos denominado Nación 3, una actividad referente con la responsabilidad del trámite de las solicitudes de registro de inclusión y/o actualización en el Registro Público de Carrera. Quien deberá asegurarse de que todas las solicitudes se completen correctamente y se presenten antes de la fecha límite.	Grupo de Gestión de Talento Humano	30/03/2025	31/12/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
5	4	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Deficiencia en el control y seguimiento de los términos establecidos por la norma, para nombramiento, posesión y periodo de prueba de las personas participantes y elegibles del concurso de méritos denominado Nación 3.	Se sugiere al responsable de llevar a cabo suscripción del acto de nombramiento en periodo de prueba de los elegibles, considerar los siguientes puntos de control: Planificar adecuadamente todo el proceso de vinculación de Carrera Administrativa para garantizar el cumplimiento de los plazos establecidos por ley. Esto incluye asegurar que haya suficiente personal disponible para llevar a cabo las tareas necesarias en cada etapa del proceso. Capacitar al personal involucrado en el proceso de vinculación de Carrera Administrativa, para garantizar que estén familiarizados con el procedimiento y ejecuten las actividades de manera eficiente y efectiva. Elaborar un calendario que incluya los plazos de presentación para las solicitudes de registro de inclusión en el Registro Público de Carrera. Designar a un servidor público como responsable del trámite de las solicitudes de registro de inclusión y/o actualización en el Registro Público de Carrera. Quien deberá asegurarse de que todas las solicitudes se completen correctamente y se presenten antes de la fecha límite.	Gerencia General y Grupo de Gestión de Talento Humano	Inexistencia de puntos de control del cumplimiento de los términos establecidos por la norma, para nombramiento, posesión y periodo de prueba de las personas participantes y elegibles del concurso de méritos denominado Nación 3.	Capacitar a las partes involucradas en el concurso de méritos denominado Nación 3 y socializar los tiempos establecidos en el cronograma formulado dentro de la planeación, asegurar la apropiación del conocimiento mediante una evaluación a los funcionarios capacitados.	Grupo de Gestión de Talento Humano	30/03/2025	30/09/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
6	1	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Deficiencia en los principios de eficacia, economía y celeridad, para hacer uso de la lista de elegibles cuando el elegido no toma posesión del empleo.	Implementar estrategias que ayuden a agilizar significativamente el trámite de uso de la lista de elegibles, evitando retrasos que conlleven al vencimiento de la lista. "Consiguar en los considerandos del acto administrativo las razones específicas que motivan la resolución, detallando los motivos y las circunstancias que han llevado a la elaboración de esta.	Grupo de Gestión de Talento Humano y Gerencia General	Plazos de respuesta poco definidos o insuficientemente exigentes, esto causa los tiempos demorados al elegir para confirmar la aceptación del empleo o tomar posesión tardan en dar	Implementar mecanismos de comunicación más ágiles y directos con los elegibles (como correo electrónico automático y notificaciones vía mensajes de texto) para confirmar su disponibilidad y justificación del interés en el puesto antes de formalizar el nombramiento.	Grupo de Gestión de Talento Humano	1/06/2025	31/12/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
6	2	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Deficiencia en los principios de eficacia, economía y celeridad, para hacer uso de la lista de elegibles cuando el elegido no toma posesión del empleo.	Implementar estrategias que ayuden a agilizar significativamente el trámite de uso de la lista de elegibles, evitando retrasos que conlleven al vencimiento de la lista. "Consiguar en los considerandos del acto administrativo las razones específicas que motivan la resolución, detallando los motivos y las circunstancias que han llevado a la elaboración de esta.	Grupo de Gestión de Talento Humano y Gerencia General	Plazos de respuesta poco definidos o insuficientemente exigentes, esto causa los tiempos demorados al elegir para confirmar la aceptación del empleo o tomar posesión tardan en dar	Realizar una planilla proforma para los actos administrativos de nombramiento concurso de méritos denominado Nación 3, que contenga los considerandos del acto administrativo las razones específicas que motivan la resolución, detallando los motivos y las circunstancias que han llevado a la elaboración de esta.	Grupo de Gestión de Talento Humano	3/06/2025	30/06/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
7	1	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Ausencia de información en el Formulario Único de Vida de la Función Pública.	Finalizar y diligenciar la fecha por parte del coordinador del grupo de gestión del talento humano, en el formato único de vida de la función pública estableciendo un punto de control que permita evidenciar el diligenciamiento completo, el cumplimiento de todos los requisitos y la actualización de esta.	Grupo de Gestión de Talento Humano	Desconocimiento de la norma de la información que se debe registrar en el Formulario Único de Vida de la Función Pública.	Realizar un seguimiento de las respuestas de la lista de la función pública que se encuentran sin firma y proceder a solicitar a la Coordinación (al del Grupo de Gestión del Talento Humano) las firmas, el indicador será medible en porcentaje así mismo como acción correctiva en la lista de chequeo en la apertura del expediente ya establecida.	Grupo de Gestión de Talento Humano	1/10/2025	30/06/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
8	1	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Ausencia de tareas y/o actividades, en el procedimiento SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL CÓDIGO GITH-GTH-P-005 V.4, en el numeral 2.8. Vinculación de Carrera Administrativa Comisión Nacional del Servicio Civil	Al no estar incluidas todas las actividades en el procedimiento se sugiere los siguientes puntos de control: Actualizar los procedimientos reglamentarios para asegurar la completitud y reflejar las mejores prácticas. Chequear estrategias para evitar reintegro de los empleados y reprogramar continuamente los procedimientos.	Grupo de Gestión de Talento Humano	Falta de actualización y renovación del procedimiento GITH-GTH-P-005 V.4 conforme a la normatividad legal vigente	Revisar y actualizar el procedimiento GITH-GTH-P-005 V.4 conforme a la normatividad legal vigente	Grupo de Gestión de Talento Humano	25/01/2025	30/06/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
8	2	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Ausencia de tareas y/o actividades, en el procedimiento SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL CÓDIGO GITH-GTH-P-005 V.4, en el numeral 2.8. Vinculación de Carrera Administrativa Comisión Nacional del Servicio Civil	Al no estar incluidas todas las actividades en el procedimiento se sugiere los siguientes puntos de control: Actualizar los procedimientos reglamentarios para asegurar la completitud y reflejar las mejores prácticas. Chequear estrategias para evitar reintegro de los empleados y reprogramar continuamente los procedimientos.	Grupo de Gestión de Talento Humano	El procedimiento no ha sido revisado ni actualizado para incluir las tareas y actividades específicas necesarias para cumplir con la normativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) en cuanto a la vinculación de	Realizar tres meses de trabajo donde se haga una revisión exhaustiva del procedimiento "Selección y Vinculación de Personal" (Código GITH-GTH-P-005 V.4), enfocándose en el numeral 2.8 (Vinculación de Carrera Administrativa) para identificar las tareas y actividades faltantes que deben cumplir con los requisitos de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).	Grupo de Gestión de Talento Humano	25/01/2025	30/06/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
9	1	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Deficiencia en la organización y gestión de archivo de los procesos documentales de las historias laborales de los empleados.	Continuar realizando la clasificación, organización, depuración, foliación, hojas de control, rotulación e inventario documental de las historias laborales, teniendo en cuenta que la dependencia se encuentra directamente involucrada, en el plan de mejoramiento archivístico que se tiene suscrito con el Archivo General de la Nación y en el plan de mejoramiento de la auditoría anterior de la oficina de control interno.	Grupo de Gestión de Talento Humano	Deficiente capacidad administrativa para la clasificación, organización, depuración, foliación, hojas de control, rotulación e inventario documental de las historias laborales.	Realizar un diagnóstico del estado actual de las historias laborales que se encuentran incompletas, identificando las acciones necesarias para superar la deficiencia de la administración de las historias laborales.	Grupo de Gestión de Talento Humano	1/11/2024	30/12/2024							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
9	2	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Deficiencia en la organización y gestión de archivo de los procesos documentales de las historias laborales de los empleados.	Continuar realizando la clasificación, organización, depuración, foliación, hojas de control, rotulación e inventario documental de las historias laborales, teniendo en cuenta que la dependencia se encuentra directamente involucrada, en el plan de mejoramiento archivístico que se tiene suscrito con el Archivo General de la Nación y en el plan de mejoramiento de la auditoría anterior de la oficina de control interno.	Grupo de Gestión de Talento Humano	Deficiente capacidad administrativa para la clasificación, organización, depuración, foliación, hojas de control, rotulación e inventario documental de las historias laborales.	Crear un plan de trabajo y presentarlo a la Subgerencia Administrativa y Planeación indicando los recursos que se necesitan (capacidad administrativa) para digital las historias laborales actualizadas y con las normas establecidas por Archivo General de la Nación	Grupo de Gestión de Talento Humano	1/11/2024	30/12/2024							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
10	1	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Deficiencia en la descripción de los riesgos de gestión y de corrupción, así como en los puntos de control en el mapa de riesgos del proceso.	Trabajar a cabo un análisis sustrato de la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas V.4, con el fin de identificar y priorizar las recomendaciones y situaciones en la estructuración y elaboración de los riesgos de gestión y corrupción. Identificar puntos de control preventivos y detectivos que permitan garantizar una adecuada gestión del riesgo, tomando en cuenta el mapa de calor establecido en la prelicita Guía.	Grupo de Gestión de Talento Humano	Desconocimiento de la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas V.4.	Reformulación de los riesgos con la Oficina Asesora de Planeación conforme a la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas V.4.	Grupo de Gestión de Talento Humano y Oficina Asesora de Planeación	29/02/2025	30/04/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024
10	2	GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO	Deficiencia en la descripción de los riesgos de gestión y de corrupción, así como en los puntos de control en el mapa de riesgos del proceso.	Trabajar a cabo un análisis sustrato de la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas V.4, con el fin de identificar y priorizar las recomendaciones y situaciones en la estructuración y elaboración de los riesgos de gestión y corrupción. Identificar puntos de control preventivos y detectivos que permitan garantizar una adecuada gestión del riesgo, tomando en cuenta el mapa de calor establecido en la prelicita Guía.	Grupo de Gestión de Talento Humano	Desconocimiento de la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas V.4.	Identificar y documentar los puntos de control claves que mitigan los riesgos de gestión y corrupción. Estos controles deben ser específicos, medibles y auditable, donde se permita la revisión periódica por parte de auditoría interna y Definición de roles y responsabilidades claras para cada etapa del proceso.	Grupo de Gestión de Talento Humano	29/02/2025	30/04/2025							Grupo de Gestión del Talento Humano	2024