



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

PROCESO DE GESTIÓN DE MEJORA CONTINUA DEL SIG

CÓDIGO: GMC-FO-004

FORMULACIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO

VERSIÓN: 04

VIGENCIA: 25-May-2021

PROCESO	TALENTO HUMANO
NOMBRE DEL DIRECTIVO RESPONSABLE DEL PLAN DE MEJORAMIENTO	NUBIA STELLA SUAREZ SOTELO
CARGO	DIRECTORA ADMINISTRATIVA
DEPENDENCIA RESPONSABLE DEL PLAN DE MEJORAMIENTO	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA - TALENTO HUMANO

FORMULACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO

No. Hallazgo / No. Conformidad	Descripción del hallazgo / No conformidad	Análisis de Causas	Tipo de acción: (Corrección AC: Acción Correctiva AP: Acción Preventiva AM: Acción de	Descripción de la acción	Fecha de inicio de la acción	Fecha de terminación de la acción	Responsable (Nombre y cargo del responsable de realizar la acción)
2,1	A pesar de la expedición de la Resolución 773 de 2022 "por la cual se modifica el Manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos de la planta de personal del Concejo de Bogotá, D.C.", la Corporación no ha logrado una verdadera actualización del Manual de Funciones, como requisito indispensable para una adecuada administración del Talento Humano de la Corporación, incumpléndose lo establecido en el literal c) del art. 15 de la Ley 909 de 2004, que asigna a las unidades de personal de las entidades, la responsabilidad de elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual pueden contar con varias herramientas, entre ellas el estudio técnico correspondiente, en el cual se desarrolle argumentación y justificación por la cual se adoptan determinados perfiles funcionales según el objeto y las funciones asignadas a cada entidad en su acto administrativo de creación. Consultado el autodiagnóstico de Talento Humano elaborado por el Proceso y disponible en la red de la Corporación con relación al Manual de funciones y competencias, se establece que dicho Manual no se encuentra totalmente ajustado a las directrices vigentes y requiere la actualización abarcando los cambios normativos.	Disposición del estudio técnico +D12:D13	AC	Elevar solicitud a la Mesa Directiva de la Corporación con el contenido de la no conformidad con el fin de disponer del estudio técnico que permita el ajuste del Manual de Funciones de la Corporación.	1/12/2023	31/01/2024	Dirección Administrativa, Carrera Administrativa
2,2	El Concejo de Bogotá D.C. ajustó su estructura organizacional a través del Acuerdo 837 de 2022, por el cual se modifica el Acuerdo 741 de 2019 y se dictan otras disposiciones, sin tener en cuenta lo determinado por la Ley 1753 de 2015 que indica en el literal b) del parágrafo 2 del artículo 45: b) Director de Tecnologías y Sistemas de Información. "Las entidades estatales tendrán un Director de Tecnologías y Sistemas de Información responsable de ejecutar los planes, programas y proyectos de tecnologías y sistemas de información en la respectiva entidad. Para tales efectos, cada entidad pública efectuará los ajustes necesarios en sus estructuras organizacionales, de acuerdo con sus disponibilidades presupuestales, sin incrementar los gastos de personal. El Director de Tecnologías y Sistemas de Información reportará directamente al representante legal de la entidad a la que pertenece y se acogerá a los lineamientos que en materia de TI define el MinTIC"; se incumple requisito de la Dimensión Estratégica de Talento Humano de MIPG y el Documento Maestro del Modelo emitido por el Ministerio de la Información y las Telecomunicaciones – MINTIC, donde se establece la necesidad de "delegar a un responsable de la seguridad y privacidad de la información y el equipo humano necesario para coordinar la implementación del MSPi; si el cargo no existe en la entidad deberá ser delegado por acto administrativo y deberá depender de un área estratégica que no sea la Oficina o Dirección de Tecnología (se recomienda el despacho de nominador), de igual manera la persona designada deberá ser incluida como miembro del comité de gestión institucional con voz y voto y en el comité de control interno con voz "; no se dispone de los elementos que permitan lograr plenamente el objetivo de formalizar al interior de la entidad un sistema de gestión de seguridad de la información – SGSI y seguridad digital.	Incumplimiento de la Ley 1753 de 2015 literal b) del parágrafo 2 del artículo 45: b) Director de Tecnologías y Sistemas de Información. "Las entidades estatales tendrán un Director de Tecnologías y Sistemas de Información responsable de ejecutar los planes, programas y proyectos de tecnologías y sistemas de información en la respectiva entidad	AC	Elevar solicitud a la Mesa Directiva de la Corporación con el contenido de la no conformidad con el fin de disponer del estudio técnico que permita el ajuste del Manual de Funciones de la Corporación.	1/12/2023	31/12/2024	Dirección Administrativa, Carrera Administrativa
2,3	A pesar de la recomendación generada por el procedimiento de Carrera Administrativa a través de correo electrónico del 19 de abril de 2022 y 13 de junio de 2022 con el objetivo de implementar la política de desconexión laboral de la que trata la Ley 2191 de 2022 en la Corporación, está no se ha formulado. Se incumple lo establecido en el artículo 5º de la citada Ley, "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral", con el fin de implementar la política de desconexión laboral, la cual debe estar reglamentada internamente.	Incumplimiento de lo establecido en el artículo 5º de la Ley 2191 de 2022.	AC	Presentar borrador de proyecto de resolución de desconexión laboral	1/12/2023	31/01/2024	Dirección Administrativa, Carrera Administrativa



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

PROCESO DE GESTIÓN DE MEJORA CONTINUA DEL SIG

CÓDIGO: GMC-FO-004

FORMULACIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO

VERSIÓN: 04

VIGENCIA: 25-May-2021

PROCESO	TALENTO HUMANO
NOMBRE DEL DIRECTIVO RESPONSABLE DEL PLAN DE MEJORAMIENTO	NUBIA STELLA SUAREZ SOTELO
CARGO	DIRECTORA ADMINISTRATIVA
DEPENDENCIA RESPONSABLE DEL PLAN DE MEJORAMIENTO	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA - TALENTO HUMANO

FORMULACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO

No. Hallazgo / No. Conformidad	Descripción del hallazgo / No conformidad	Análisis de Causas	Tipo de acción: (Corrección AC: Acción Correctiva AP: Acción Preventiva AM: Acción de	Descripción de la acción	Fecha de inicio de la acción	Fecha de terminación de la acción	Responsable (Nombre y cargo del responsable de realizar la acción)
2.4	El formato THU-FO-006 en su versión 4 no se encuentra actualizado, toda vez que indica: "El solicitante declara conocer el procedimiento de teletrabajo y la Resolución No. 627 del 2 de septiembre de 2019 del Concejo de Bogotá, D.C. y, todas las recomendaciones relacionadas con el equipamiento y sobre la prevención de riesgos y accidentalidad" y el artículo 26° de la Resolución 912 de 2022 establece: La presente Resolución rige a partir de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución 627 del 2 de septiembre de 2019. La normatividad invocada en el formato está derogada.	La normatividad invocada se encuentra derogada.		Presentar borrador de la guía técnica a la oficina asesora de Planeación.	1/12/2023	15/02/2024	Dirección Administrativa, Carrera Administrativa
2.5	No se observa coherencia institucional para disponer del presupuesto que permita ejecutar las actividades que desarrollen la Apuesta Estratégica 2: Concejo visible, transparente, abierto, cercano y sintonizado con la ciudadanía, donde se destaca para la línea de acción de Cultura de la innovación y la gestión del conocimiento, entendida como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor en cumplimiento de la Dimensión 6 - Gestión del conocimiento y la innovación del Modelo Estándar de Control Interno - MIPG.	Respaldo presupuestal	AC	Consultar si se destina presupuesto para la vigencia 2024 que permitan desarrollar actividades de gestión del conocimiento y la innovación.	1/12/2023	15/02/2024	Dirección Administrativa
5.1	Con relación a la pregunta No. 33 formulada en el cuestionario de auditoría, si todos los servidores de carrera fueron evaluados y calificados para el período anual comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente y esta calificación se produjo dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de dicho período, el proceso emitió la siguiente respuesta: "No, en el caso de los funcionarios Henry Mauricio Guevara Joya y Morrison Tarquino Daza, se presentó un ausentismo porque no asumieron las funciones del encargo hasta que se modificó el Manual de funciones y Competencias laborales y fueron evaluados en el mes de mayo de 2022". Se evidencia incumplimiento del Decreto 1083 de 2015 en su artículos 2.2.8.1.1 a 2.2.8.1.4 del Decreto 1083 de 2015	Declaración de ausentismo	AM	Verificar en la planta de Carrera Administrativa que la Evaluación del Desempeño se de en los términos establecidos en el artículo 33 del Decreto Ley 760 de 2005.	1/12/2023	15/02/2024	Carrera Administrativa
8.1	El talento humano disponible para atender las necesidades del procedimiento es insuficiente, un servidor público que pertenecía al procedimiento fue reubicado en otra dependencia de la Corporación y no se surtió su remplazo	Insuficiencia de Talento Humano	AC	Solicitar a la Dirección Administrativa, un funcionario idóneo, con las habilidades y competencias que se ajusten al trabajo que se adelanta en Historias Laborales.	1/12/2023	30/01/2024	Historias laborales
8.2	La capacidad de almacenamiento del archivo de las historias laborales llegó a su fin, actualmente se está estructurando proyecto de ampliación, cuyo objetivo es disponer de las condiciones, los edificios y locales destinados como sedes de archivos, para que se cumplan las condiciones de edificación, almacenamiento, medio ambiental, de seguridad y de mantenimiento que garanticen la adecuada conservación de los acervos documentales establecidas en el Acuerdo 049 de 2000 del Archivo General de la Nación	Capacidad de almacenamiento	AC	Solicitar a la Dirección Administrativa la ampliación del espacio del archivo de Historias Laborales, teniendo en cuenta que ya están establecidas las necesidades.	1/12/2023	30/01/2024	Historias laborales
11.1	Revisado el procedimiento código: THU PR-006 de vinculación, desvinculación y licencias ordinarias, se observa para las actividades 6.7, 6.8 y 6.9 que la evidencia o registro necesario para el procedimiento, no corresponde al formato Acta de Posesión requerido en la descripción de las citadas actividades. Se cita (THU-FO-046), correspondiendo (TH-PR-006-F010).	Desactualización del procedimiento	AC	Presentar la actualización del procedimiento a la Oficina Asesora de Planeación.	1/12/2023	31/02/2024	Profesionales de las áreas de Actos administrativos y Posesiones.



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

PROCESO DE GESTIÓN DE MEJORA CONTINUA DEL SIG

CÓDIGO: GMC-FO-004

FORMULACIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO

VERSIÓN: 04

VIGENCIA: 25-May-2021

PROCESO	TALENTO HUMANO
NOMBRE DEL DIRECTIVO RESPONSABLE DEL PLAN DE MEJORAMIENTO	NUBIA STELLA SUAREZ SOTELO
CARGO	DIRECTORA ADMINISTRATIVA
DEPENDENCIA RESPONSABLE DEL PLAN DE MEJORAMIENTO	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA - TALENTO HUMANO

FORMULACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO

No. Hallazgo / No. Conformidad	Descripción del hallazgo / No conformidad	Análisis de Causas	Tipo de acción: (Corrección AC: Acción Correctiva AP: Acción Preventiva AM: Acción de	Descripción de la acción	Fecha de inicio de la acción	Fecha de terminación de la acción	Responsable (Nombre y cargo del responsable de realizar la acción)
14,1	Se evidencia incumplimiento al Plan Institucional de Capacitación - PIC de la vigencia 2022, según el informe de gestión 2022 publicado en la página web del Concejo de Bogotá D.C y en la información remitida por el proceso de Talento Humano, toda vez que durante la citada vigencia no se llevó a cabo la contratación con entidad educativa encargada de prestar el servicio de capacitación y formación por diversas inconvenientes y demoras generadas con la Secretaría de Hacienda Distrital de las cuales no se remitió soporte sobre acciones tomadas por la negativa en el proceso de contratación de parte de SDH, generando incumplimiento de las metas del proceso y de los principios presupuestales que trata el artículo 12 del Decreto 111 de 1996 - Estatuto Orgánico Del Presupuesto".	No se logró el proceso de contratación necesario	AC	Ofrecer capacitaciones en contratación estatal que permita agilizar los trámites ante la Secretaría de Hacienda Distrital.	1/12/2023	31/12/2023	Dirección Administrativa, Bienestar
14,2	<i>Se observó que el plan institucional de capacitación - PIC 2023 no se encuentra elaborado bajo los lineamientos establecidos para las entidades públicas definidos por la Guía de formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2020 - 2030, emitida por la Función Pública en marzo de 2020, asimismo mediante comunicación con Cordis 2022IE9510 del 11 de julio de 2022 la Oficina de Control Interno informa a la Dirección Administrativa sobre esta guía metodología que permite a la entidades realizar una planeación efectiva de las capacitaciones enfocándose en la necesidades reales de los funcionarios de la corporación, mediante la definición de 6 fases para la formulación Sensibilización, Diagnóstico, construcción, Ejecución del PIC, Seguimiento y evaluación las cuales no se encuentran en la construcción del PIC 2023 del Concejo de Bogotá, también incluye ejes temáticos los cuales son Gestión del conocimiento y la innovación, creación del valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público</i>	Alineación del PIC con el contenido de la Guía de formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2020 - 2030.	AC	Ajustar el planInstitucional de Capacitación - PIC, correspondiente a la vigencia 2023, de tal forma que indique los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2023.	1/12/2023	31/01/2023	Dirección Administrativa, Bienestar
14,3	El procedimiento TH-PR-013 de Inducción y reinducción no se encuentra actualizado con los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y el contenido de la Guía de Inducción y Reinducción (Proceso Gestión del Talento Humano) del Departamento Administrativo de la Función Pública. Los códigos de los formatos relacionados en el numeral 4º del citado procedimiento (aplicativos, instructivos, documentos y formatos utilizados) no corresponden a los actuales del Sistema de Gestión y los grados de los cargos de los artículos 4º y 5º del Acuerdo 856 de 2022, que modifica el Acuerdo 492 de 2012 y se dictan otras disposiciones.	Desactualización del procedimiento	AC	Revisar el procedimiento y presentar a planeación la actualización del procedimiento	1/12/2023	31/01/2023	Guiovanna Reita Clavijo Orfenio Espinosa Profesionales de las áreas de Actos administrativos y Posesiones
26,1	No se incluyó en el Plan de Acción de la Corporación el logro dispuesto por el Equipo Técnico de Innovación y Gestión del Conocimiento de Innovación en la vigencia 2022, el cual elaboró la ruta de implementación de la política, donde se establecieron 37 criterios para desarrollar las actividades relacionadas con el desarrollo de la Política de Innovación y Gestión del conocimiento, donde se estableció: Identificación del conocimiento más relevante de la entidad, Ideación, experimentación, Innovación, investigación, Identificación, apropiación y funcionamiento de los repositorios de conocimiento y Ejecución de análisis y visualización de datos e información y establecimiento de acciones fundamentales y consolidación de la cultura de compartir y difundir. Se incumple el desarrollo de la Política.	No se contó con los recursos para ejecutar las actividades relacionadas con el desarrollo de la Política de Innovación y Gestión del conocimiento.	AC	Presentar Proyecto del Manual de Gesco+i al equipo Gesco+i para continuar con el debido tramite.	1/12/2023	15/02/2024	N/A



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

PROCESO DE GESTIÓN DE MEJORA CONTINUA DEL SIG

CÓDIGO: GMC-FO-004

FORMULACIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO

VERSIÓN: 04

VIGENCIA: 25-May-2021

PROCESO	TALENTO HUMANO
NOMBRE DEL DIRECTIVO RESPONSABLE DEL PLAN DE MEJORAMIENTO	NUBIA STELLA SUAREZ SOTELO
CARGO	DIRECTORA ADMINISTRATIVA
DEPENDENCIA RESPONSABLE DEL PLAN DE MEJORAMIENTO	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA - TALENTO HUMANO

FORMULACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO

No. Hallazgo / No. Conformidad	Descripción del hallazgo / No conformidad	Análisis de Causas	Tipo de acción: (Corrección AC: Acción Correctiva AP: Acción Preventiva AM: Acción de	Descripción de la acción	Fecha de inicio de la acción	Fecha de terminación de la acción	Responsable (Nombre y cargo del responsable de realizar la acción)
26,2	El Plan de Acción de la Corporación incluyó en la línea de acción 5 - Cultura de la innovación, el logro 19 - Comunidad consolidada y formada de actores del ecosistema de innovación del Concejo de Bogotá y a la fecha no se reporta avance.	Reporte de avance	AC	Presentar Proyecto del Manual de Gesco+i al equipo Gesco+i para continuar con el debido tramite.	1/12/2023	15/02/2024	Nubia Stella Suárez Sotelo o su delegado de la Dirección Directora Administrativa
32,1	Efectuado seguimiento a los siguientes contratos: 230465, 230478, 230479, 230502 y 230554, no se encontraron publicados en el SECOP las evidencias de su ejecución según cláusulas contractuales; se incumple con la disposición de las evidencias para ejercer la supervisión <sup>(1)</sup> e incumplimiento de lo establecido por el artículo 2.1.1.2.1.8. - Publicación de la ejecución de contratos del decreto 1081 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República".	Soportes de ejecución contractual	AC	Disponer de los soportes que evidencie la realización de la supervisión en los contratos observados.	1/12/2023	30/01/2025	Nubia Stella Suárez Sotelo o su delegado de la Dirección Directora Administrativa

Firma Responsable del Proceso