

INFORME PRELIMINAR

INFORME DEFINITIVO

<b>MÉTODO DE AUDITORÍA:</b>	
Presencial ( X )      Remota ( )      Combinada ( )	
<b>NOMBRE DE LA AUDITORÍA:</b>	<b>NÚMERO DE LA AUDITORÍA:</b>
AUDITORIA INTERNA DE CALIDAD PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	N°15
<b>OBJETIVO DE LA AUDITORÍA:</b>	<b>FECHA DE ELABORACIÓN DEL INFORME:</b>
Verificar que el proceso de Gestión del Talento Humano se encuentre ajustado en todos sus procesos, procedimientos, instructivos y formatos ajustados a la norma.	04/11/2022
<b>ALCANCE AUDITORÍA:</b> Caracterización, Procedimientos, Instructivos, Plan de mejoramientos de auditoria 2021, indicadores, matriz de riesgo y acciones de mejora.	
<b>CRITERIOS:</b> Norma ISO 9001:2015 y MECI 2014	
<b>LÍDER DE PROCESO:</b> Constanza Diaz Granados.	

Reunión de Apertura:						Ejecución de la Auditoría:				Reunión de Cierre:					
Día	01	Mes	11	Año	2022	Desde	01/11/2022	Hasta	01/11/2022	Día	22	Mes	11	Año	2022
							D / M / A		D / M / A						

### EQUIPO AUDITOR (Nombre, cargo y dependencia)

**NOMBRE DEL AUDITOR LÍDER:** Valeria Rendon Marín, Profesional Universitaria, Dirección de Planeación

**NOMBRE DEL AUDITOR INTERNO ACOMPAÑANTE:** Marysol Goetz Rueda, Técnica del Centro Administrativo Documental, Dirección Administrativa y Financiera



## RESULTADOS DE LA AUDITORÍA:

No.	ASPECTOS FAVORABLES
1	Socialización y comunicación de la política de calidad (numeral 5.2.2) entre los colaboradores del proceso, que contribuye a una alineación continua de las acciones diarias con los objetivos estratégicos de la entidad.
2	Consolidación de la información de los procedimientos de Selección de Personal, Formación y Capacitación, Bienestar e Inducción y Reinducción creada desde el área en un SharePoint de la Entidad que aporta el aseguramiento de la información documentada (numeral 7.5).
3	Tecnificación en el pago de nómina de gastos de viaje y viáticos de los vinculados como de los empleados por Misión Empresarial, a través de matrices normalizadas y formuladas que estabilizan los recursos de la entidad.
4	La planificación del proceso se evidencia conforme, la construcción y seguimiento a los cronogramas y planes de acción que se poseen por procedimiento coadyuvan a asegurar el proceso. Esta situación permite generar confiabilidad con lo planificado (TH-C01 Caracterización Gestión de Talento Humano), y cumplir con los requisitos 4. Contexto de la organización al 4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas y el 4.4 Sistema de Gestión de la Calidad y sus procesos.
5	El proceso de Gestión del Talento Humano frente al numeral 5 Liderazgo y al 5.1.2 Liderazgo y Compromiso con enfoque al cliente, se encuentra asegurado, puesto que se atienden las necesidades de acuerdo con el contexto de la organización, evidenciándose en el plan de capacitación anual, en el procedimiento de Bienestar Laboral.
6	La construcción de una batería de indicadores de producto, gestión y eficacia les permitirá medir tanto los objetivos que se plantean en el proceso y alimentan el Sistema Integrado de Gestión, como los indicadores de desempeño que se presentan a la Alta Gerencia en el Cuadro de Mando Integral.

Nro.	NO CONFORMIDADES
1	<p>En la revisión de los procedimientos se evidenció lo siguiente:</p> <p>En el TH-P04-V07 Procedimiento para la vinculación y desvinculación de personal, se revisó aleatoriamente en el software de Gestión documental las historias laborales de 4 servidores públicos (María Isabel Gallón, Alejandra Mesa, Paul Carter y Cesar Bohórquez)</p>



Nro.	NO CONFORMIDADES
	<p>y se evidenció que en el expediente de 2 servidores se tenían documentos faltantes (Alejandra Mesa y Maria Isabel Gallón) informes finales y paz y salvos) de la lista de chequeo (sin código de control en el SIG) del proceso de desvinculación.</p> <p>En el Procedimiento Gestión del Conocimiento TH-P06.v03, se evidencio que dentro de la Matriz de cargos por nivel de conocimiento, se tienen relacionadas las personas con los cargos críticos de la entidad, sin embargo, al revisar el plan de gestión del conocimiento del formato TH-F49, no se tiene planteadas o proyectadas las todas las temáticas claves de la entidad. Esta situación genera un incumplimiento de la norma en el literal A en el numeral 7.5.3 Control de la información documentada.</p>
2	<p>En el momento de revisar la caracterización del proceso (TH-C01 Caracterización Gestión de Talento Humano), se identifica que en el apartado de “Criterios y métodos de control”, se redirecciona la medición de los indicadores al Cuadro de Mando Integral -CMI. Procedimiento que es liderado por el proceso de Planeación Estratégica, pero que en la actualidad no se encuentra documentado en el Sistema Integrado de Gestión. Además, luego de revisar los indicadores del proceso, se corrobora que la batería de indicadores que el proceso maneja, no se encuentra asentada en el SIG. Así mismo no se tiene asegurada la información histórica de los indicadores y tampoco los análisis de tendencia que miden el proceso, por tanto no se da cumplimiento al requisito 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación de la norma ISO 9001.2015.</p>

Nro.	OBSERVACIONES
1	<p>En la revisión de los registros que se generan dentro de los 7 procedimientos (TH-P01.v10 Procedimiento para la selección de personal, TH-P02.v09 Procedimiento para formación y capacitación, TH-P03.v09 Procedimiento de Nómina y Prestaciones Sociales, TH-P04.v07 Procedimiento para vinculación y desvinculación de personal, TH-P05.v02 Procedimiento Bienestar, TH-P06.v03 Procedimiento Gestión del Conocimiento, TH-P06.v03 Procedimiento Gestión del Conocimiento), que tienen asentados en la actualidad en el SIG, se evidencia que los soportes y/o evidencias se encuentran asegurados entre las personas responsables del proceso, sin embargo, no se asegura que la información cuente con un respaldo, de acuerdo al control de registros establecido por el Sistema Integrado de Gestión alineado con las tablas de retención documental de la Entidad. Situación que conlleva al riesgo de incumplimiento frente a la custodia, conservación y disposición final de los documentos.</p>
2	<p>En la revisión del plan de mejoramiento de la vigencia 2021 la No conformidad N° 1 y 2 y las Observaciones 5 y 6, como en el plan de mejoramiento 2020 las No conformidad 3 y la Observación 4 se encuentran con el estado del hallazgo “En proceso”, por lo que se recomienda activar los planes de acción necesarios para cerrar completamente los</p>



	hallazgos enunciados, toda vez que puede generar riesgo en las posibles demoras injustificadas en la toma de acciones necesarias.
--	---

Nro.	OPORTUNIDAD DE MEJORA
1	Se recomienda continuar con la cotización y compra de un software integral del manejo de los 7 procedimientos (TH-P01.v10 Procedimiento para la selección de personal, TH-P02.v09 Procedimiento para formación y capacitación, TH-P03.v09 Procedimiento de Nómina y Prestaciones Sociales, TH-P04.v07 Procedimiento para vinculación y desvinculación de personal, TH-P05.v02 Procedimiento Bienestar, TH-P06.v03 Procedimiento Gestión del Conocimiento, TH-P06.v03 Procedimiento Gestión del Conocimiento), que tienen asentados en el SIG, que pueda iniciar desde el proceso de selección, continuar con la vinculación, pagos de nómina, etc., que permita centralizar la información, analizarla en tiempo real y generar los reportes necesarios para una toma de decisiones oportuna.
2	Considerar la consolidación de la información que se genera en el procedimiento de nómina y de vinculación y desvinculación, con las herramientas ofimáticas que se están utilizando en los demás procedimientos, como el uso de SharePoint con el ánimo de asegurar la información documentada del todo el proceso de Gestión del Talento Humano.
3	Con el propósito de que los resultados y análisis de los indicadores del proceso puedan ser socializados y conocidos por los involucrados del sistema para una toma de decisiones oportuna, se recomienda la documentación de las fichas e indicadores que se elaboraron para el Sistema Integrado de Gestión.

Nro.	CONCLUSIONES
1	La transformación del proceso de Gestión del Talento Humano, de ser transversal a convertirse en un proceso estratégico, ha sido asimilado con ahínco y cambios estructurales por su líder y colaboradores. Lo que finalmente permite al equipo de trabajo, tener una mayor gobernanza en el logro de sus objetivos.
2	Se espera que de los aspectos favorables y las condiciones a mejorar en el proceso sean adoptados en un plan de mejora con el fin de lograr la conformidad de la norma ISO 9001:2015.
3	Se evidencia un trabajo arduo y mancomunado por actualizar y mantener los registros e información que se generan dentro de los diferentes procedimientos, sin embargo, se enfatiza en la necesidad revisar de principio a fin todos los documentos para salvaguardar dicha información de manera completa.





<b>4</b>	Se concluye la conformidad del proceso de Talento Humano de acuerdo a la norma ISO 9001.2015, y los productos mínimos requeridos en los componentes del Modelo Estándar de Control Interno -MECI 2014 asociados a este proceso.
----------	---

## OBSERVACIONES FRENTE A LOS RESULTADOS:

En vista que la Empresa se encuentra inmersa en un proceso de ajuste de la batería de indicadores que permiten medir la eficacia del Sistema Integrado de Gestión, se pone a disposición el hallazgo número dos (2), expresado en el presente informe, para que sea subsanado por el proceso del Direccionamiento del SIG.

## FIRMAS EQUIPO DE AUDITORES INTERNOS:

NOMBRE COMPLETO	CARGO / ROL	FIRMA
Valeria Rendón Marín	Auditor Líder	
Marisol Goetz Rueda	Auditor Acompañante	

## FIRMA LÍDER DEL PROCESO:

NOMBRE LÍDER DEL PROCESO	CARGO / ROL	FIRMA
Constanza Díaz Granados	Jefe Talento Humano	