
 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>OFICINA DE CONTROL INTERNO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL INFORME AUDITORÍA SIG CÓDIGO: SDS-ESC-FT-012 V.5</p>	<p>Elaborado por: Rocio Zabala Revisado por: Olga Lucia Vargas Cobos. Aprobado por: Olga Lucia Vargas Cobos</p>	
<p>Proceso y/o Subsistema: Gestión del Talento Humano</p>			
<p>Líder y/o Responsable del Proceso y/o Subsistema: Martha Cecilia Sánchez</p>			
<p>Auditor Líder: Maritza Liliana Ordoñez Benavides</p>			
<p>Auditor (es): N.A</p>			
<p>Fecha de Ejecución Auditoría: Septiembre - Octubre 2019</p>			
<p><b>ASPECTOS GENERALES DEL PROCESO DE AUDITORÍA</b></p>			
<p>OBJETIVO: Verificar el cumplimiento de la norma de Calidad NTC ISO 9001:2015 en el proceso de Gestión del Talento Humano</p>			
<p>ALCANCE:</p>			
<p>Desde: La verificación documental y su cumplimiento en el proceso de Gestión del Talento Humano, la planificación en general, la determinación del contexto estratégico, los riesgos y controles hasta la verificación de evidencias y la mejora del proceso auditado</p>			
<p>Hasta: la verificación de evidencias y la mejora del proceso auditado</p>			
<p>Periodo a evaluar: Julio 2018 a Julio 2019</p>			
<p>CRITERIOS: NTC ISO 9001:2015, normatividad del proceso, Decreto 507 de 2013, Caracterización, procedimientos, lineamientos, instructivos, manuales, políticas del proceso, mapa de riesgos y planes de mejoramiento</p>			
<p>LIMITACIONES: Ninguna</p>			
<p>METODOLOGÍA UTILIZADA: Entrevista, Verificación en campo, Verificación en puntos formales de publicación de documentos del SIG.</p>			
<p>NUMERAL DE LA ISO 9001: 2015</p>	<p>DESCRIPCIÓN (Describir los aspectos que son objeto de mejora y/o No conformidad en orden descendente).</p>	<p>CONFORME</p>	<p>NO CONFORME</p>
<p>Numeral 4.1</p>	<p>Comprensión de la organización y de su contexto: El proceso determinó los factores internos y externos que son pertinentes para su proposito a traves de la matriz DOFA que se encuentra publicada en Isolucion con fecha de actualización 15/05/2019</p>	<p>X</p>	
<p>Numeral 4.2 a) b)</p>	<p>El proceso determinó las partes interesadas y sus requisitos que son pertinentes al Sistema de Gestión de Calidad los cuales se relacionan con su caracterización</p>	<p>X</p>	
<p>Numeral 4.4.1 Numeral 4.4.2</p>	<p>El proceso no tiene actualizado la gestión documental en la plantilla SIG como: SDS-THO-PR-002 Permanencia del Talento Humano SDS-THO-PR-003 Retiro del Talento Humano , SDS-THO-PR-001 Vinculación del Talento Humano. La guía de INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y JORNADA INFORMATIVA PARA CONTRATISTAS Código: 114-THO-GUI-003 V2, menciona capacitaciones a traves de SICAP, plataforma que actualmente no existe. Programa de seguridad y salud en el trabajo SDS THO PRG 001, se refiere al programa para la vigencia 2014. Código: SDS-THO-GUI-001 V.2 Planes de mejoramiento individual y Formato plan de mejoramiento individual Código: SDS-THO-FT-013 V.2 no se estan utilizando</p>		<p>X</p>
<p>Numeral 6.2.1</p>	<p>Para las vigencias 2018 y 2019 el proceso estableció las metas para el cumplimiento de sus objetivos a traves de indicadores contenidos en el POA</p>	<p>X</p>	
<p>Numeral 6.1.1</p>	<p>Para la vigencia 2018 el proceso contó con un mapa de riesgos que contemplaba 6 riesgos cada uno con sus correspondientes controles , para la vigencia 2019 el proceso actualizó el mapa de riesgos contemplando 3 riesgos relacionados con la vinculación, permanencia y retiro del Talento Humano.</p>	<p>X</p>	

Numeral N10,1 literal b	Con corte a diciembre de 2018 el Proceso de Gestión del Talento Humano identificó el riesgo "Errores e inconsistencias en la liquidación de nómina, De acuerdo con la autoevaluación del control realizada por el proceso auditado se observa que el riesgo se encuentra materializado, sin embargo, no se evidencia la formulación del plan de mejoramiento para subsanar esta materialización del riesgo.		X
Numeral 10,1 literal C	El proceso de Gestión del Talento Humano reportó en su autoevaluación (corte a diciembre de 2018), que el riesgo de "Incumplimiento al Plan Institucional de Capacitación" no se materializó, sin embargo, en el desarrollo de la auditoría se evidenció que este riesgo está materializado, por lo que se concluye que existen debilidades en el proceso de autoevaluación del control, pues no es congruente los soportes documentales con la información contenida en dicho reporte.		X
Numeral 7.1.2 Numeral 7,1,3	El proceso de Gestión del Talento Humano ha determinado el recurso humano necesario para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del SGC.a través de personal de prestación de servicios y planta. Se planifica la gestión y se cuenta con las áreas, equipos, tecnologías de información, necesarias para la operación.	X	
Numeral 9.1.2	El proceso de Gestión del Talento Humano en el segundo semestre de 2018, realizó la encuesta de percepción del cliente sobre los servicios y actividades desarrolladas por la Dirección, así como los cambios y mejoras (satisfacción, gestión atención, respuestas claras y oportunas, cambios y mejoras). el resultado fue de 75,16%, lo que genera la formulación de acciones para abordar riesgos de acuerdo con el lineamiento SDS PYC LN 003, sin embargo el equipo auditado no evidenció la formulación del plan de mejoramiento en Isolucion.  Para el primer semestre de 2019 el proceso realizó el ejercicio de percepción del cliente para medir la calidad oportunidad, servicio y actividades realizadas por el proceso. Se obtuvo una calificación del 75,16% . Tampoco se evidenció la formulación de acciones para abordar riesgos		X
Numeral 10.2	El proceso de Gestión del Talento Humano no ha gestionado el plan de mejoramiento o correcciones de las acciones contenidas en el aplicativo Isolucion son éstas : 1731, 1789, 1847, 1851, 1862, 1863, 1864, 1867 y 1868		X
Numeral 7,5,3	Se evidenció que el informe final de la evaluación del desempeño periodo Febrero 2018 - Enero 2019 no se encontraba publicado en la pagina web (Procedimiento SDS THO 010 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO A FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA). La siguiente información se encuentra desactualizada en la intranet: Acuerdo laboral 2018, Condiciones de salud 2016, planes de bienestar y capacitación 2016, 2017y 2018		X

**ACCIONES PARA ABORDAR RIESGOS**

(Es una parte integral para la administración del riesgo. Es un proceso iterativo de mejora continua con el fin de: 2 a) asegurar que el sistema de gestión de la calidad pueda lograr sus resultados previstos; b) aumentar los efectos deseables; c) prevenir o reducir efectos no deseados; d) lograr la mejora. ISO 9001:2015

**Numeral 4.4.1 y Numeral 4.4.2**

Ajustar tanto las partes interesadas como en la caracterización los servicios que presta la Dirección de Gestión del Talento Humano, toda vez que no se ajustan a las actividades que realiza el proceso como es el caso de :1 " Personal Afiliado" Actividad: Afiliar a los funcionarios de la SDS a la Seguridad Social cumpliendo la normatividad vigente.2 " Informe de Resultados Sistema de Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales. Informe de Resultados Evaluación del Desempeño, Informe de Resultados de Acuerdos de Gestión" . Actividad - Evaluar el cumplimiento de los objetivos concertados de los funcionarioslo que podría generar un riesgo en la claridad de la información que gestiona el proceso.

**Numeral 6,1,1 Literal C Y D**

Fortalecer la revision del mapa de riesgos, toda vez que se evidenció en la verificación de la matriz del riesgos 2019 que:

Para el riesgo "Gestionar inadecuadamente los procedimientos del talento humano durante la etapa de permanencia del servidor público" que su opción de tratamiento " Evitar" no corresponde al tipo de tratamiento que se le debe dar al tipo de riesgo identificado, por lo que se define en el lineamiento gestión del riesgo SDS PYC LN 22 que describe: Evitar " Se abandonan las actividades que dan lugar al riesgo, decidiendo no iniciar o no continuar con la actividad que causa el riesgo" cuando esta actividad no puede abandonarse por ser propias de la naturaleza del proceso (Compartido - Planeación Institucional y Calidad ) .


Para este mismo riesgo el proceso tiene como causas para la materialización de este riesgo entre otras "La no ejecución del Plan Institucional de Capacitación e Inconsistencias en la liquidación de la nómina, seguridad social, causas que se materializaron en la vigencia 2018, sin embargo, la probabilidad de ocurrencia del riesgo según el Proceso de Gestión del Talento Humano es "POSIBLE". Es decir, al menos una vez en los 2 últimos años, sin embargo esta causa se materializo en el mes de diciembre de 2018 es decir hace 3 meses, por lo que se evidencia que el proceso califico de manera indebida Lo que podría generar un riesgo de falta de gestión en los riesgos del proceso.

**CONCLUSIONES**

(Describir los aspectos positivos y el alcance relevante de las no conformidades).

De manera general los términos revisados frente al sistema de gestión de Calidad, presentan conformidad con la norma relacionada. Sin embargo el proceso debe fortalecer las actividades de mejora, seguimiento y formulación de acciones frente a los incumplimientos de Poa, Baja calificación en ejercicios de percepción del cliente y gestión documental

Revisado gestor de calidad OCI:  \_\_\_\_\_  
MONICA MARCELA ULLOA MAZ

<b>NOMBRES Y APELLIDOS DEL AUDITOR LÍDER:</b>	<b>FIRMA DEL AUDITOR LÍDER:</b>
MARITZA LILIANA ORDOÑEZ BENAVIDES	
<b>NOMBRES Y APELLIDOS JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO:</b>	<b>FIRMA JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO:</b>
OLGA LUCIA VARGAS COBOS	