




 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	EVALUACION SEGUIMIENTO Y CONTROL A LA GESTION OFICINA DE CONTROL INTERNO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	INFORME DE AUDITORIA SGC			
	Código:	SDS-ESC-FT-012	Versión:	
Elaborado por: Mónica Ulloa Maz / Revisado por: Gregorio Bueno / Aprobado por: Olga Lucia Vargas Cobos				

Proceso: Gestión de Talento Humano
Líder del Proceso: José Elías Guevara Fragozo
Auditor Líder: Oscar Hernando Rojas Suarez
Equipo Auditor: N/A
Fecha de Ejecución Auditoría: Mayo – Junio 2023
ASPECTOS GENERALES DEL PROCESO DE AUDITORIA
OBJETIVO: Determinar la conformidad del sistema de gestión con los requisitos de la norma ISO 9001:2015, de igual manera medir la capacidad del proceso para asegurar que la entidad cumple los requisitos legales, reglamentarios y contractuales aplicables en el alcance del sistema de gestión y a la norma, determinando la eficacia del sistema de gestión para asegurar que la organización puede tener expectativas razonables con relación al cumplimiento de los objetivos específicos y finalmente identificar las mejoras potenciales del proceso frente al sistema de gestión.
ALCANCE: Desde: El contexto estratégico del proceso frente a la gestión de los riesgos asociados a su naturaleza operacional, la evaluación del desempeño, recursos de seguimiento, medición y controles operativos, gestión del conocimiento, liderazgo, la información y documentada. Hasta: La autoevaluación y su mejoramiento continuo. Periodo a evaluar: septiembre de 2022 a abril de 2023.
CRITERIOS: Para el desarrollo de la Auditoría se tendrá en cuenta el marco normativo, los roles, responsabilidades y autoridad del proceso, el conjunto de procedimientos, políticas, controles orientados al cumplimiento del proceso, control del riesgo, objetivos y metas que son de su competencia y la gestión operacional de los recursos asignados.
LIMITACIONES: No se identificaron en el transcurso de la auditoria.
METODOLOGÍA UTILIZADA: Verificación de numerales norma ISO 9001 de 2015, entrevistas en campo, muestreo de información entre otros.
RESULTADOS DE LAS AUDITORÍAS PREVIAS: Con el fin de adelantar este informe se verificó informe de calidad emitido en la vigencia 2022, con el fin de validar si se presentan recurrencias, de lo cual se observó lo siguiente: Tres (3) No conformidades Numerales: 5, 8.1, 8.2.2 y Tres (3) Acciones para Abordar Riesgos relacionadas con la gestión y actualización documental.



NUMERAL DE LA ISO 9001: 2015	DESCRIPCION DEL HALLAZGO (Describir los aspectos que se encontraron en el transcurso de la auditoria)	CONFORME	NO CONFORME
Contexto de la organización 4.1. Comprensión de la organización y de su	Verificada la matriz DOFA del proceso DGTH publicada en el aplicativo Isolucion, se evidenció que aún se encuentran contemplados aspectos como "Pandemia y el riesgo de contagio por COVID 19", lo cual no es acorde con la realidad de la entidad, según lo establecido en el Decreto 655 de abril		X

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>EVALUACION SEGUIMIENTO Y CONTROL A LA GESTION OFICINA DE CONTROL INTERNO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>INFORME DE AUDITORIA SGC</p>			
	<p>Código:</p>	<p>SDS-ESC-FT-012</p>	<p>Versión:</p>	
<p>Elaborado por: Mónica Ulloa Maz /Revisado por: Gregorio Bueno / Aprobado por: Olga Lucia Vargas Cobos</p>				



<p>contexto: La organización debe determinar las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y su dirección estratégica, y que afectan a su capacidad para lograr los resultados previstos de su sistema de gestión de la calidad.</p>	<p>de 2022...anterior incumpliendo lo establecido en numeral <u>4.1</u> <u>Comprensión de la de la organización y de su contexto: La organización debe determinar las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito.....</u></p>		
<p>4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas</p>	<p>En la verificación efectuada se observó que el proceso de Gestión den Talento Humano ha analizado e incluido las necesidades y expectativas de las partes interesadas que puedan afectar desempeño del sistema de gestión, mediante el diligenciamiento de formato MATRIZ DE PARTES INTERESADAS código: SDS-PYC-FT-041, en el cual se incluyen los requisitos a cumplir por parte de la DGTH con cada una de las partes interesadas, expectativas, mecanismos y frecuencias de seguimiento/revisión de las necesidades y expectativa, observándose cumplimiento a este numeral.</p>	<p>X</p>	
<p>6.1.1 Al hacer una planificación del Sistema de Gestión de la Calidad, la organización debe considerar las cuestiones referidas en el apartado 4.1, los requisitos referidos en el apartado 4.2, y determinar los riesgos y oportunidades que es ineludible abordar con el objetivo de: a) Asegurar que el Sistema de Gestión de la Calidad pueda alcanzar sus resultados previstos. b) Aumentar los efectos deseables. c) Prevenir o reducir efectos no deseados. d) Alcanzar la mejora.</p>	<p>Verificada la información aportada por el proceso se evidenció el aseguramiento del SGC, a través del proyecto de inversión No. 7824 “Desarrollo institucional y dignificación del talento humano Bogotá”, inscrito ante el Banco Distrital de Programas y Proyectos en febrero de 2023, a través del cual se asignaron los recursos físicos y financieros para el cumplimiento de las metas propuestas dentro del Plan de Desarrollo 2020 - 2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI” y por medio del Plan Anual de Adquisiciones para la vigencia 2023, que permite garantizar, gestionar y hacer seguimiento a los recursos requeridos para el cumplimiento de los objetivos institucionales.</p> <p>Verificado lo aportado por el proceso y en las publicaciones en la página WEB http://www.saludcapital.gov.co/ de la entidad http://www.saludcapital.gov.co/ en el enlace de transparencia, se evidencia que la planeación operativa del proceso se realiza a través de los siguientes planes los cuales se encuentran actualizados para la vigencia 2023:</p> <p>Plan anual de adquisiciones Plan Institucional de Capacitación, Plan Institucional de Bienestar e Incentivos</p>	<p>X</p>	

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	EVALUACION SEGUIMIENTO Y CONTROL A LA GESTION OFICINA DE CONTROL INTERNO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	INFORME DE AUDITORIA SGC			
	Código:	SDS-ESC-FT-012	Versión:	
Elaborado por: Mónica Ulloa Maz / Revisado por: Gregorio Bueno / Aprobado por: Olga Lucia Vargas Cobos				



	<p>Plan de seguridad y salud en el Trabajo Plan Anual de Vacantes Plan de previsión de Recursos Humanos Plan estratégico del Talento Humano Plan de acción Política de integridad</p> <p>Realizada la verificación de la caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano, se evidenció que se da cumplimiento a las funciones y competencias establecidas en el Decreto 507 de 2013 en su artículo 38. Por otra parte, el proceso aportó el POGD (Plan Operativo de Gestión y desempeño) de las vigencias 2022 y primer trimestre 2023, en los cuales se observa la planeación de sus actividades para los periodos en mención, también se observan los respectivos reportes al SEGPLAN, lo cual demuestra que se efectuaron las actividades necesarias para la adecuada ejecución las funciones designadas.</p> <p>Lo anteriormente expuesto evidencia el cumplimiento de este numeral de la norma ISO 9001 de 2015.</p>		
<p>6.2 Objetivos de calidad y planificación.</p> <p>6.2.1 La organización debe establecer objetivos de la calidad para las funciones y niveles correspondientes y los procesos necesarios para el Sistema de Gestión de la Calidad.</p> <p>Los objetivos de la calidad deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ser afines con la política de la calidad. b) Ser medibles. c) Considerar los requisitos aplicables. d) Ser acertados para la conformidad de los productos y servicios y para el aumento de la satisfacción del cliente. e) Ser objeto de seguimiento. f) Ser comunicados. g) Actualizarse, según convenga. 	<p>Con referencia al cumplimiento de los objetivos de calidad y su planificación, se verificó la caracterización del proceso con Código SDS-ASS-CAR-001 actualizada en agosto de 2022 en su versión 12, en la cual se observa la adecuada relación entre objetivo, proveedores, entradas, actividades establecidas, salidas y responsables.</p> <p>En este documento se describen las entradas y salidas del proceso y la documentación de Talento Humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dignificación del Talento Humano • Plan Institucional de Bienestar e Incentivos • Plan Institucional de Capacitación • Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo • Clima y Cultura organizacional • Administración de personal • Nómina y gestión presupuestal • Programa de pre-pensionados • Historias laborales • Documentos que se encuentran en Isolucion <p>El proceso demuestra en la formulación del POGD de la vigencia 2023, relación entre los productos y servicios ofrecidos en concordancia de las funciones establecidas normativamente en el Decreto 507 de 2013, demostrando los respectivos seguimientos trimestrales, los cuales fueron aportados por medio de OneDrive a esta auditoría.</p>	<p>X</p>	

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>EVALUACION SEGUIMIENTO Y CONTROL A LA GESTION OFICINA DE CONTROL INTERNO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</p>			
	<p>INFORME DE AUDITORIA SGC</p>			
	<p>Código:</p>	<p>SDS-ESC-FT-012</p>	<p>Versión:</p>	
<p>Elaborado por: Mónica Ulloa Maz /Revisado por: Gregorio Bueno / Aprobado por: Olga Lucia Vargas Cobos</p>				



	<p>Verificado el informe SEGPLAN, el proceso se encuentra alineado con las funciones, los productos y servicios ofrecidos, de los cuales se hace seguimiento mensual y trimestral a través de instrumentos definidos por la Dirección de Planeación Sectorial.</p> <p>Se observó que la Dirección de Gestión del Talento Humano realiza diagnóstico de necesidades el cual se encuentra contenido en los Planes Institucional de Capacitación, Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan de Acción de la Política de integridad.</p> <p>Se evidenció que el proceso considero los resultados de las actividades desarrolladas en marco a la gestión de la dependencia del año inmediatamente anterior, los cuales fueron contemplados para la planeación de la vigencia 2023.</p> <p>Se evidencio cumplimiento a este numeral.</p>		
<p>6.2.2 Al planificar la forma de lograr sus objetivos de la calidad, la organización debe establecer:a) Qué se va a hacer.b) Qué recursos se necesitarán.c) Quién será el responsable.d) La forma en que se evaluarán los resultados.</p>	<p>Con referencia a la planificación de los recursos, el proceso aporta como evidencia el Plan Anual de Adquisiciones (PAA), en donde se observa la programación de los recursos humanos, tecnológicos y financieros para la vigencia 2022, mediante el Proyecto de Inversión 7824 “Desarrollo institucional y dignificación del talento humano Bogotá”.</p> <p>Con relación a los roles y responsabilidades de las actividades que se desarrollan al interior de la Dirección de Gestión de Talento Humano, se observa que se encuentra en cabeza del director (Líder del Proceso), en concordancia con lo establecido en el Decreto 507 de 2013 y demostrando seguimiento y evaluación de los resultados para la toma de decisiones, mediante el Plan Operativo de Gestión y Desempeño (PODG) y SEGPLAN, lo que demuestra el cumplimiento a este numeral.</p>	X	
<p>6.3 Planificación y control de cambios. Cuando la organización determine que es necesario realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Calidad, estos cambios deben ejecutarse de manera planificada (véase 4.4). La organización debe</p>	<p>El proceso determina los cambios presentados para el Sistema de Gestión de Calidad mediante el análisis y la actualización normativa, gestión documental en el aplicativo Isolucion, ajuste y actualización de los planes que hacen parte de la Dirección de Gestión de Talento Humano correspondientes a la vigencia 2023, como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Anual de Vacantes • Plan de Previsión de Recursos Humanos • Plan Estratégico de Talento Humano 	X	

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	EVALUACION SEGUIMIENTO Y CONTROL A LA GESTION OFICINA DE CONTROL INTERNO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	INFORME DE AUDITORIA SGC			
	Código:	SDS-ESC-FT-012	Versión:	
Elaborado por: Mónica Ulloa Maz / Revisado por: Gregorio Bueno / Aprobado por: Olga Lucia Vargas Cobos				



<p>considerar:</p> <p>a) El propósito de los cambios y sus potenciales consecuencias.</p> <p>b) La integridad del Sistema de Gestión de la Calidad.</p> <p>c) La disponibilidad de recursos.</p> <p>d) La asignación o reasignación de responsabilidades y autoridades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plan Institucional de Capacitación Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo <p>Se evidenció que la asignación de responsabilidades se realiza de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> Funcionarios de planta, por medio de la concertación de compromisos en la EDL (Evaluación de Desempeño Laboral). Para los contratistas, mediante las obligaciones contractuales establecidas, las cuales son verificadas por el supervisor de cada contrato. <p>Mediante el ejercicio de "Revisión por la Dirección" realizada en la vigencia 2022, se evidenció análisis e identificación de las necesidades y avances frente al recurso humano, técnico y tecnológico, para el adecuado funcionamiento del proceso y su adecuada toma de decisiones.</p> <p>Se observa cumplimiento al numeral. 6.3 Planificación y control de cambios.</p>		
<p>7.4 Comunicación</p> <p>La organización tiene que establecer las comunicaciones internas y externas concernientes al Sistema de Gestión de la Calidad, lo que debe incluir:</p> <p>a) Qué comunicar</p> <p>b) Cuándo comunicarlo</p> <p>c) A qué persona comunicárselo</p> <p>d) Cómo realizar la comunicación</p> <p>e) Quién es la persona encargada de realizar la comunicación.</p>	<p>Se evidenció, que el proceso de Gestión del Talento Humano de la SDS, determina sus comunicaciones internas y externas de acuerdo con las directrices emitidas por el líder en concordancia con las funciones establecidas en el decreto 507 de 2013, el cumplimiento de los lineamientos institucionales, los cambios normativos y las necesidades internas del mismo, las cuales son establecidas mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> Correos Electrónicos, Comunicaciones escritas y verbales. Socializaciones a nivel interno y externo SDS comunicaciones e intranet. <p>La documentación propia del proceso se comunica a la Dirección de Planeación Institucional y Calidad para aprobación y publicación en el aplicativo Isolucion y/o página Web de la entidad.</p> <p>El proceso gestiona su correspondencia a través de radicación en aplicativo CORDIS, evidenciándose la gestión documental de entrada y salida, tanto interna como externa.</p> <p>Por otra parte, se evidenció que el proceso de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2022, sólo cumplió con el 80% de lo programado en el Plan de Transparencia de la</p>	<p style="text-align: center;">X</p>	

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	EVALUACION SEGUIMIENTO Y CONTROL A LA GESTION OFICINA DE CONTROL INTERNO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	INFORME DE AUDITORIA SGC			
	Código:	SDS-ESC-FT-012	Versión:	
Elaborado por: Mónica Ulloa Maz / Revisado por: Gregorio Bueno / Aprobado por: Olga Lucia Vargas Cobos				



	<p>SDS, por lo que se generó en esta auditoría una acción para abordar riesgos con referencia a este tema.</p>		
<p>8.2.2. Determinación de los requisitos para los productos y servicios.</p> <p>Cuando se determinan los requisitos para los productos y servicios que van a ofrecer a los clientes, la organización debe asegurarse de que:</p> <p>a) Los requisitos para los productos y servicios se definen, incluyendo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Cualquier requisito legal y reglamentario aplicable. 2) Aquellos considerados necesarios por la organización. 	<p>Efectuada la verificación en mesas de trabajo de los procedimientos SDS-THO-PR-014 “Prácticas Laborales de Estudiantes en la Secretaría Distrital de Salud (SDS)” y SDS-THO-PR-016 “Apoyo Económico para Educación Formal, Educación para el Trabajo, el Desarrollo Humano y Educación Informal”, se observó que requieren de actualización dado en algunas de sus actividades no son acordes el contexto actual del proceso a normatividad vigente. Incumpliendo el <u>numeral 8.2.2. Determinación de los requisitos para los productos y servicios.... en su numeral 2) Aquellos considerados necesarios por la organización.</u></p>		<p>X</p>
<p>8.5 Producción y provisión del servicio</p> <p>8.5.1 Control de la producción y de la provisión del servicio</p> <p>La empresa tiene que implementar la producción y la provisión del servicio siempre bajo condiciones controladas.</p> <p>Las condiciones controladas tienen que incluir, cuando se pueda aplicar:</p>	<p>Se evidenció que el proceso define y mantiene sus condiciones controladas a través de las entradas y salidas establecidas en la caracterización y en su objetivo principal el cual está definido como " Gestionar el proceso de Talento Humano durante el ciclo de vida del servidor público (vinculación, permanencia y retiro" en todas las Dependencias de la SDS, a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La vinculación de los servidores públicos, • Trámite de situaciones administrativas, • Desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo • Desarrollo de los Planes de Bienestar y de Capacitaciones • Administración del personal, <p>Lo anterior con la finalidad de proveer, fortalecer y mantener el Talento Humano competente, motivado y comprometido con el logro de los objetivos de la entidad,</p> <p>Realizada la verificación de la matriz de POGD del IV trimestre 2022, se observó que NO hay un cumplimiento parcial de las actividades propuestas, con relación a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar las acciones para la publicación de los documentos del plan de transparencia: 		<p>X</p>

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	EVALUACION SEGUIMIENTO Y CONTROL A LA GESTION OFICINA DE CONTROL INTERNO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	INFORME DE AUDITORIA SGC			
	Código:	SDS-ESC-FT-012	Versión:	
Elaborado por: Mónica Ulloa Maz / Revisado por: Gregorio Bueno / Aprobado por: Olga Lucia Vargas Cobos				

	<ul style="list-style-type: none"> Implementar los planes de mejora del proceso. Lo cual puede generar incumplimiento a nivel operacional de las actividades propuestas. Por lo cual se genera una acción para abordar el riesgo relacionado con este tema. <p>NO CONFORMIDAD</p> <p>Verificada la ejecución de los recursos asignados con referencia a Educación Informal, se encontró que para la vigencia 2022 no se ejecutaron en su totalidad encontrándose que de \$49.623.000 asignados solo se ejecutaron \$ 12.118.577 correspondiente al 24.42%, <u>incumpliendo con lo establecido en el numeral 8.5 Producción y provisión del servicio 8.5.1 Control de la producción y de la provisión del servicio La empresa tiene que implementar la producción y la provisión del servicio siempre bajo condiciones controladas.</u></p>		
<p>9.1.2 Satisfacción del cliente</p> <p>La empresa tiene que realizar el seguimiento de las percepciones de los clientes del grado en el que se cumplen todas las necesidades y las expectativas. La empresa tiene que determinar los métodos para conseguir, realizar el seguimiento y revisar la información.</p>	<p>Constatada la satisfacción del cliente del proceso de Gestión de Talento Humano, se observó "Informe de Percepción del Cliente I Semestre 2022", en el cual se obtuvo como resultado la calificación 90.15%, derivado de las respuestas recibidas a través de la encuesta de percepción de los funcionarios de la Secretaría Distrital de Salud – SDS (Aplicativo Forms), frente a las actividades realizadas por el Grupo de Nómina (Se aportó Matriz de resultados).</p> <p>Una vez comprobados los resultados, se evidenció que no se requiere generar acciones de mejora, teniendo en cuenta que el lineamiento SDS-PYC-LN-003 establece que cada proceso deberá realizar, como mínimo, una medición al año sobre la percepción que tienen los clientes y/o usuarios internos o externos y que el umbral de aceptación debe ser superior al 85%.</p> <p>Cabe aclarar que el proceso DGTH para el primer semestre de 2023 se encuentra adelantando informe de percepción del cliente con referencia a Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Lo anterior evidencia que el proceso evalúa la conformidad de los productos, servicios y el grado de satisfacción del cliente, de acuerdo con lo planificado para cada vigencia. Cumplimiento al numeral 9.1.2 Satisfacción del cliente de la NTC-ISO 9001 de 2015.</p>	X	
<p>9.3 Revisión por la Dirección</p>	<p>Verificado el informe de revisión por la dirección emitido por la DPIYC el 21 septiembre de 2022 (Realizado anualmente),</p>	X	

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	EVALUACION SEGUIMIENTO Y CONTROL A LA GESTION OFICINA DE CONTROL INTERNO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	INFORME DE AUDITORIA SGC			
	Código:	SDS-ESC-FT-012	Versión:	
Elaborado por: Mónica Ulloa Maz / Revisado por: Gregorio Bueno / Aprobado por: Olga Lucia Vargas Cobos				

	<p>el Proceso de Gestión de Talento Humano, demostró cumplimiento al numeral "9.3. <i>Revisión por la Dirección</i>" con el desarrollo de acciones entorno a los elementos que hacen parte de la política de calidad en donde se evidencian avances en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño Institucional (Formulación, reporte e informe del POGD) • Percepción del Cliente. • Gestión del riesgo. • Acciones de mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad. <p>Lo anterior demuestra la conveniencia, adecuación, eficacia, eficiencia y alineación continua con la dirección estratégica de la Entidad.</p> <p>Se aclara que la revisión por la dirección se realiza de manera anual, por lo cual aún no se ha desarrollado la correspondiente a la vigencia 2023.</p> <p>Según lo verificado se observa cumplimiento a este numeral.</p>		
<p>10.2. No conformidad y acción correctiva En el momento en el que se produce una no conformidad, incluyendo las que se originen por quejas</p>	<p>Verificado en el aplicativo ISOLUCION, se evidencia un total de (6) Acciones para Abordar Riesgos en estado abiertas, de las cuales tres (3) identificadas con los Números 2711, 2779 y 2798 se encuentran con fechas de compromiso vencidas, lo que evidencia incumplimiento en la ejecución de las acciones de mejora derivadas de auditorías de gestión y calidad. Incumpliendo el numeral <u>10.2.1 literal d) revisar la eficacia de cualquier acción correctiva tomada.</u></p>		X
ACCIONES PARA ABORDAR RIESGOS Y OPORTUNIDADES			
<p>(Al planificar el sistema de gestión de la calidad, la organización debe considerar las cuestiones referidas en el apartado 4.1 y los requisitos referidos en el apartado 4.2, y determinar los riesgos y oportunidades que es necesario abordar con el fin de:</p> <p>a) asegurar que el sistema de gestión de la calidad pueda lograr sus resultados previstos) aumentar los efectos deseables; c) prevenir o reducir efectos no deseados; d) lograr la mejora.</p> <p>6.1.2 La organización debe planificar: a) las acciones para abordar estos riesgos y oportunidades) la manera de: 1) integrar e implementar las acciones en sus procesos del sistema de gestión de la calidad (véase 4.4.);2) evaluar la eficacia de estas acciones.</p>			
<p>1. Validado el seguimiento al PODG del proceso de Gestión del Talento correspondiente a la vigencia 2022, se observó que no se dio cumplimiento al total de las actividades propuestas, con relación a: 1. Desarrollar las acciones para la publicación de los documentos del plan de transparencia (Realizar capacitación sobre participación ciudadana asegurando la cobertura a todos los niveles y realizar capacitación sobre administración del servicio al ciudadano, asegurando la cobertura a todos los niveles) y 2. Implementar los planes de mejora del proceso. Lo cual puede generar incumplimiento a nivel operacional del desarrollo de las actividades propuestas en la planeación del proceso.</p>			

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	EVALUACION SEGUIMIENTO Y CONTROL A LA GESTION OFICINA DE CONTROL INTERNO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	INFORME DE AUDITORIA SGC			
	Código:	SDS-ESC-FT-012	Versión:	
Elaborado por: Mónica Ulloa Maz / Revisado por: Gregorio Bueno / Aprobado por: Olga Lucia Vargas Cobos				

2. En verificación realizada en mesas de trabajo a los procedimientos SDS-THO-PR-014 Prácticas Laborales de Estudiantes en la Secretaría Distrital de Salud (SDS) y SDS-THO-PR-016 Apoyo Económico para Educación Formal, Educación para el Trabajo, el Desarrollo Humano y Educación Informal, no se evidenció la adecuada transferencia del conocimiento según lo establecido en el lineamiento SDS-THO-LN-004 "Transferencia del Conocimiento", lo cual podría generar desviaciones en la gestión del conocimiento del proceso.

3. Realizada la verificación del instrumento "Inventario Documental" se evidenció que no se cumplen los plazos establecidos para las respectivas actualizaciones de la vigencia 2022, lo cual puede generar desviaciones en el desarrollo del proceso.

4. En revisión al inventario documental para la vigencia 2023 se hace necesario realizar ajuste, teniendo en cuenta que no se contempló la actualización del procedimiento SDS-THO-PR-014 Prácticas Laborales de Estudiantes en la Secretaría Distrital de Salud (SDS), lo cual requiere de atención por cambios según lo dispuesto en la Resolución 343 de 2021 SDS.

5. Verificada la Resolución 583 de abril de 2021 "Por la cual se establecen los requisitos y el procedimiento para acceder a los beneficios del Plan institucional de Capacitación en educación para el trabajo y desarrollo humano o educación informal y del Plan de Bienestar e Incentivos en el componente de educación formal de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá D.C", se observó que a pesar de que en artículo Decimo Primero: se definen los porcentajes de financiación, de acuerdo con los recursos existentes y los porcentajes definidos para cada nivel jerárquico, se observa que no se encuentra documentado de manera específica qué instrumentos, evaluación o metodología es aplicada por parte de la Comisión de Personal para la asignación de los porcentajes en el apoyo económico brindado a cada funcionario solicitante, lo cual puede generar incertidumbre en la asignación de recursos.

CONCLUSIONES


(Describir los aspectos positivos, oportunidades de mejora y el alcance relevante del proceso de auditoría de calidad).



*Para el desarrollo del proceso de auditoría, el personal fue diligente y oportuno en la entrega de información de conformidad a lo requerido para este ejercicio de evaluación.

*Es importante que con relación a la satisfacción del cliente del proceso de Gestión de Talento Humano para la vigencia 2023, se contemplen otros aspectos, productos y/o servicios, con el fin de contar con un panorama más amplio de la percepción de cliente y así facilitar la toma de decisiones enfocadas en pro del mejoramiento continuo del proceso.

*Realizada la verificación en mesas de trabajo y a la información aportada por el proceso se evidencia adherencia con respecto a los requisitos de la norma ISO:9001 por parte de los colaboradores de DGTH entrevistados, lo que contribuye al desarrollo de las funciones y el mejoramiento continuo del área.

*Se reitera al proceso adelantar las acciones y ajustes pertinentes frente a entrada en producción del sistema de gestión documental AGILSALUD, teniendo en cuenta los cambios que este tipo de actividades genera en la operación de cada una de las áreas de SDS.

Revisado gestor de calidad OCI: 

NOMBRES Y APELLIDOS DEL AUDITOR LÍDER: OSCAR HERNANDO ROJAS SUAREZ	FIRMA DEL AUDITOR LÍDER: 
NOMBRES Y APELLIDOS EQUIPO AUDITOR: N/A	FIRMA DEL EQUIPO AUDITOR: N/A
NOMBRES Y APELLIDOS JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO: OLGA LUCIA VARGAS COBOS	FIRMA JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO: 

- Favor no imprimir el instructivo