

	INFORME AUDITORIA INTERNA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ES-SIG-RG-19
		VERSIÓN	5
		FECHA DE APROBACIÓN	08/08/2021
		PÁGINA	1 de 1

CÓDIGO AUDITORÍA	001 -2021
-------------------------	-----------

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la conformidad del Sistema Integrado de Gestión con los requisitos de las Normas NTC-ISO 9001:2015, NTC-ISO 14001:2015, NTC-ISO 45001: 2018. • Verificar la eficacia de las mejoras implementadas en el componente de calidad del Sistema de Gestión. • Determinar la eficaz implementación y mantenimiento del sistema de gestión integrado. • Identificar oportunidades de mejora en el sistema integrado de gestión.
-----------------	---

ALCANCE	<p>Auditar las actividades correspondientes a los procesos estratégicos, misionales, de evaluación y de apoyo, que se desarrollan en la Gobernación de Santander.</p> <p>MISIONALES: Desarrollo Sostenible y Competitivo, Seguridad y Convivencia, Salud y Seguridad Social, Gestión Educativa.</p> <p>ESTRATÉGICOS: Sistemas Integrados de Gestión, Atención al Ciudadano, Planeación Estratégica.</p> <p>EVALUACIÓN: Control y Evaluación.</p> <p>APOYO: Jurídica y Contratación, Gestión Financiera, Administración Institucional, Tecnologías de la información y comunicación.</p>
----------------	---

CRITERIOS	<p>Manual del Sistema Integrado de Gestión, Políticas y Objetivos del Sistema Integrado de Gestión, documentos establecidos en los procesos, Programas HSEQ, requisitos Legales y Reglamentarios aplicables, así como los establecidos en la Normas NTC ISO 9001:2015, NTC ISO 14001:2015 y NTC-ISO 45001: 2018.</p> <p>Decreto 1499 de 2017 Modelo integrado de planeación y Gestión MIPG para los procesos que aplique</p>
------------------	--

PROCESO	ADMINISTRACIÓN INSTITUCIONAL- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
----------------	--

FECHA DE LA AUDITORÍA	25/08/2021	FECHA DEL INFORME	27/0/2021
------------------------------	------------	--------------------------	-----------

AUDITADOS	<p>Helga Yohana Corredor Solano directora de Talento Humano, Ligia María Báez Lizarazo, Laura García Uribe, Edilia Quintero Rueda, Juan Carlos Muñoz Ruiz, Amparo Rodríguez Ariza, Carlos j Camacho Álvarez, Carlos Ulloa Gutiérrez, Sergio Iván Amado R, Rosmira Gross Buitrago, Silvia Yaneth Vargas B, Erwin H Chacón Joben, Carlos A Bornachera, Jorge E Soto P, María Nelcy Jaimes D.</p>
------------------	--

AUDITOR LÍDER	GUSTAVO RODRIGUEZ PEDRAZA
AUDITORES APOYO	

 <i>República de Colombia</i> <i>Gobernación de Santander</i>	INFORME AUDITORIA INTERNA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ES-SIG-RG-19
		VERSIÓN	5
		FECHA DE APROBACIÓN	06/08/2021
		PÁGINA	2 de 1

No.	FORTALEZAS
1	El conocimiento de la estructura administrativa de la Gobernación y el modelo de operación por procesos por parte de la directora de talento humano y sus grupos de trabajo, garantiza la implementación de la política de Gerencia estratégica del talento humano a través del ciclo de vida de los servidores de la organización desde la planeación, ingreso, permanencia y retiro.
2	La comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas por parte de los líderes del proceso ayudan a que se cumplan los programas de bienestar social, capacitación, inducción y reintroducción, incentivos y estímulos, evaluación, seguridad y salud en el trabajo.
3	La Ejecución y seguimiento al procedimiento "aprobación, reconocimiento y pago de incapacidades o prorrogas de las mismas (licencias de maternidad, accidentes de trabajo, enfermedad profesional y no profesional) para planta central, secretaria de salud y funcionarios administrativos de secretaria de Educación" a incrementado la recuperación de cartera a favor de la Gobernación.
4	La ejecución del procedimiento evaluación del desempeño a través del aplicativo EdL-app permite la concertación de los compromisos laborales, la evaluación por parte de los responsables y el seguimiento y presentación de informes por parte de la dirección de Talento Humano.
5	La Planeación y Ejecución de la Semana de la integridad en la gobernación permite la apropiación de los valores del servidor público (honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia) por parte de todos los funcionarios y contratistas. Con la campaña Llénate de valores y vistete de colores se socializó el código de integridad a todos los funcionarios de la Administración Departamental se llevó a cabo del 23 al 27 de agosto. Los funcionarios han participado activamente ayudándonos a vivir días únicos en los que todos demostramos el amor por la Gobernación de Santander y la pasión que nos caracteriza por servir con calidad.
6	El proceso de talento humano dispone en la intranet de dos espacios virtuales (Dirección de talento Humano y Bienestar) que facilitan la comunicación con los servidores de la gobernación. En el aplicativo SIMO 4.0 para registro de vacantes definitivas y su utilización. Sistema de apoyo para la igualdad el mérito y la oportunidad. El sistema de información GUANE procesa las novedades administrativas y genera la nomina de funcionarios y pensionados garantizando el pago oportuno de los salarios y pensiones además dispone de la información relativa a los servidores de la gobernación.
7	El compromiso para el mantenimiento y mejora del sistema integrado de gestión por parte del proceso de administración institucional I talento humano en el ciclo PHVA, para implementar las políticas de Gerencia estratégica del Talento Humano y de Integridad de acuerdo a lo definido en el modelo Integrado de planeación MIPG.
8	La ejecución del Plan Institucional de capacitación durante el año 2021 beneficio a 1541 en los siguientes temas: Capacitación de la plataforma SECOP II y presentación de cuentas , Capacitación virtual política de integridad y conflicto de intereses , Capacitación en estructuración y formulación de proyectos MGA, Capacitación virtual, servicio al ciudadano - lenguaje claro , Capacitación de la plataforma SECOP I – pagadores, Capacitación elaboración tablas de retención, Capacitación participación ciudadana, transparencia y acceso a la información pública, Capacitación de integridad y estado abierto, Mecanismos y herramientas de lucha contra la corrupción , Cómo ser empático y no morir en el intento, Webinar ciberseguridad, Capacitación de atención y servicio al cliente, Capacitación SECOP II, Capacitación de inventarios documentales, Curoo ética de lo público, Curoo atención integral al ciudadano, capacitación fortalecimiento de la cultura de la legalidad en el funcionario público. Mejorando las competencias para la prestación del servicio de la Gobernación.

No.	OPORTUNIDADES DE MEJORA
1	Actualizar el mapa de riesgos del proceso administración Institucional- Talento humano de acuerdo a lo establecido en la política de administración del riesgo expedida por el departamento. Y la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas versión 5 expedida por la función pública. Con el fin de mejorar la identificación y valoración de los riesgos, la definición de controles y acciones para evitar su materialización de los riesgos.
2	Elaborar estudio técnico para la ampliación de la planta de administrativos del Sistema General de Participaciones del sector educativo, en coordinación con la secretaria de Educación para que le justifiquen al Ministerio de Educación Nacional la necesidad de incrementar la planta y darles solución a las peticiones de la comunidad educativa.

 República de Colombia Gobernación de Santander	INFORME AUDITORIA INTERNA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ES-SIG-RG-19
		VERSIÓN	5
		FECHA DE APROBACIÓN	06/08/2021
		PÁGINA	3 de 1

OPORTUNIDADES DE MEJORA	
3	Incluir en la Historia Laboral de los Servidores la certificación de los cursos de capacitación dados a través del plan institucional de capacitación, con el fin de evidenciar las acciones tomadas por la Gobernación para mejorar las competencias de los funcionarios.
4	Revisar la caracterización del proceso administración Institucional e incluir en el planear los planes de desempeño institucional definidos en el decreto 612 de 2018 y la política de Gerencia estratégica del Talento Humano. En el hacer incluir las actividades del fondo de vivienda y de la política de integridad. Revisar el normograma departamental y nacional que aplica al proceso con el fin de tener disponible para su uso. Incluir en los Planes de desempeño institucional los recursos, indicadores, beneficiarios.
5	Revisar los métodos de Seguimiento, Medición, Análisis Y Evaluación que se tiene para asegurar los resultados previstos en los procesos Así: Indicadores de los planes de desempeño institucional, Indicadores del control de incapacidades. Indicadores de evaluación y desempeño laboral. con el fin de controlar el logro de los objetivos y metas planeadas.

NO CONFORMIDADES		
No.	Requisito relacionado:	
	Detalles de No conformidad:	
No.	Requisito relacionado:	
	Detalles de No conformidad:	
No.	Requisito relacionado:	
	Detalles de No conformidad:	

RESULTADOS DE LA AUDITORIA		
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES DE MEJORA	NO CONFORMIDADES
8	5	0

CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA			
Es conforme con los requisitos de las normas internacionales y con los requisitos propios de la organización para el Sistema Integrado de Gestión	Si	X	No
Se ha implementado y se mantiene de manera eficaz.	Si	X	No
<p>La Auditoría Interna al Proceso de Administración Institucional- Talento Humano se planificó a partir de la revisión documental de la caracterización del proceso, revisando su ciclo PHVA, los procedimientos, formatos, manuales guías y planes, indicadores, mapa de riesgos, matriz de información comunicativa, matriz de partes interesadas, y ciclo de vida del proceso.</p> <p>Su ejecución se realizó a partir de la reunión de apertura el día 25 de agosto la cual se realizó en la Dirección de talento Humano con la participación de la directora de Talento Humano y los funcionarios del proceso. Se evidencia</p>			

 <p>República de Colombia Gobernación de Santander</p>	INFORME AUDITORIA INTERNA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO	ES-SIG-RG-19
		VERSIÓN	5
		FECHA DE APROBACIÓN	06/08/2021
		PÁGINA	4 de 1

a través registro de asistencia. Se realizaron las entrevistas de acuerdo al cronograma.

Producto de la Revisión documental, de las entrevistas y de la observación directa se identificaron las fortalezas, oportunidades de mejora. Destacándose la disposición del personal para la ejecución del proceso de auditoría y para el mantenimiento y mejora del Sistema integrado de Gestión.

Finalmente se evidenció que el Proceso de Administración Institucional- Talento Humano bajo la responsabilidad de la directora de Talento Humano cumple con los requisitos legales, reglamentarios del sistema Integrado de Gestión, aplicables al proceso. Ejecutando los programas, proyectos y metas del plan de desarrollo "Santander Siempre Contigo y para el Mundo", Cumpliendo los requisitos, necesidades y expectativas de las partes interesadas buscando lograr la satisfacción de los ciudadanos, la Protección del medio ambiente y la seguridad y salud en el trabajo.

Firma del auditor líder	Firma del Auditado:
	