

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

CÓDIGO AUDITORÍA	2023-01
-------------------------	---------

OBJETIVO	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	Auditar las actividades correspondiente al proceso estratégico en el proceso Gestión Estratégica del Talento Humano.
----------------	--

CRITERIOS	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 las normas NTC ISO 9001:2015, NTC ISO 14001:2015 y NTC ISO 45001:2018. Decreto 1499 de 2017 Modelo integrado de planeación y Gestión MIPG para los procesos que aplique. Política de Administración del Riesgo de la Entidad
------------------	--

PROCESO	Gestión Estratégica del Talento Humano
----------------	--

FECHA DE LA AUDITORÍA	4 de Septiembre de 2023	FECHA DEL INFORME	22 de Septiembre de 2023
------------------------------	-------------------------	--------------------------	--------------------------

AUDITADOS	LUIS FERNANDA TRASLAVIÑA – Directora de Talento Humano y equipo de trabajo.
------------------	---

AUDITOR LÍDER	SILVIA JULIANA SIERRA CASTIBLANCO
AUDITORES APOYO	

No.	FORTALEZAS
1	Se destaca el compromiso de todo el equipo de trabajo en el fortalecimiento y actualización del Sistemas Integrado de Gestión y de este modo promoviendo la mejora del mismo.
2	Conocimiento, idoneidad, profesionalismo de los funcionarios auditados y equipo colaborados en el Proceso de Gestión de Talento Humano, conoce y aplica el proceso e identifica el propósito y misión de la Dirección de Talento Humano e igualmente reconocen sus responsabilidades y autoridad dentro del proceso, contexto de la organización y del área.
3	La Dirección de Talento Humano con la Política de MIPG bajo su responsabilidad, cuentan con una calificación en el FURAG en el año 2021 de 81,05 y política 79,03 estado de avanzado y eso se muestra en el seguimiento realizado.
4	Se reconoce el interés por dar cumplimiento al Plan de Acción suscritos en vigencias anteriores.

	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.	OPORTUNIDADES DE MEJORA
1	<p>Revisar y ajustar el mapa de riesgo que cuenten con los tres controles preventivo, correctivo y detectivo, igualmente no se cuenta con plan de acción ni indicadores, se requiere que hagan un análisis exhaustivo en aras de evidenciar otros riesgo que hagan parte del Proceso de Dirección de Talento Humano ya que cuentan con 4 de esos solo dos son de gestión los otros uno es de digital y corrupción.</p>
2	<p>Realizar la matriz de oportunidades, actualizar la matriz de contexto interno y externo, actualizar fecha de nomograma no se evidencia la fecha de actualización.</p>
3	<p>Actualizar procedimiento es-geth-pr-20_retiro_funcionarios_de_planta en la parte donde menciona que FUID es entregado a Grupo de Gestión Documental, en la realidad se está entregando al Jefe Inmediato quien es el que firma la certificación, así mismo deben incluir dentro de dicho documento de certificación que se efectivamente fue entregado, dado que revisando el documento no lo incluyen y si es un requisito para el retiro.</p> <p>Definir si el Formato Requisitos de vinculación AP-AI-RG-179, que esta parametrizado y lo están diligenciando para que el funcionario a posesionar cumpla y no se evidencia en la historia laboral.</p> <p>ES-GETH-IN-02 esta guía debe ser actualizada, con la estructura actual de la administración departamental.</p>
4	<p>Revisar la distribución de la planta personal de las diferentes secretarías, direcciones y/o grupos de trabajo con el fin de mejorar la prestación del servicio ya que reportaron las siguientes deficiencias:</p> <p>direcciones de la secretaria del interior dado que la carga laboral es muy alta y los procesos son argivos, es decir en casa de participación se atienden más de 3.500 jac y los trámites no se alcanza a dar el cumplimiento dentro los tiempos por no contar con personal de planta para tal fin, igualmente en las otras dos direcciones sólo se cuenta con director y secretaria.</p> <p>Revisar quejas detectadas por el Grupo auditor de la Secretaria De Educación personal para cubrir las necesidades gestión educativa.</p> <p>Coordinador de Grupo de Administración de Servicios y Gestión del Modelo de Red Hospitalaria alude no contar con suficiente personal para ejecutar las acciones administrativas.</p> <p>La solicitud generalizada desde varias áreas es que desde talento humano se garantice una vez se pensionen los funcionarios que ocupen el cargo se pueda ubicar el personal idóneo de planta para el reemplazo y no perder la trazabilidad en los procesos.</p> <p>Analizar la implementación de una planta temporal para la formalización de pasaportes podría mejorar significativamente la experiencia de los ciudadanos y aumentar la eficiencia del proceso lo que a su vez podría tener un impacto positivo en la imagen del gobierno departamental y la satisfacción de los ciudadanos.</p>
5	<p>Revisar y actualizar los decretos de modernización de la vigencia 2021 ya que se puede evidenciar e igualmente lo detectado por diferentes líderes auditores en las otras dependencias que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secretaria de Salud Departamental solicitan definición de grupos de trabajo inconsistencias decreto 545 de 2021 grupos de trabajo de la Dirección de Salud integral, dirección de servicios de inspección vigilancia y control, actualizar funciones de dirección que conforman la secretaria de Salud Departamental de Salud. - Grupo de Apoyo Jurídico de la Secretaria De Educación Departamental alude que tienen funciones que no las están ejecutando. - Grupo de Nomina informa de que en el Decreto 544 de 2021 les dejaron funciones que las están realizando el Grupo de Historias laborales. <p>Por ello se recomiendo revisar las funciones de todos los grupos de trabajo en aras de garantizar que las funciones si corresponden a la asignadas en caso tal realizar las modificaciones.</p>



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

No.	OPORTUNIDADES DE MEJORA
6	Revisar de manera continua que los Coordinadores asignados a los grupos de trabajo de la entidad se encuentren activos y a cargo ya que según lo reportado el Grupo de trabajo de Grupo de Desarrollo Rural no cuentan con Coordinador, secretaria de Infraestructura Dirección de Gestión de Proyectos aparecen designados coordinadores, pero ellos informan no estar cumpliendo o no aceptar dicha labor.

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
4	6	0

CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA			
Es conforme con los requisitos de las norma internacionales y con los requisitos propios de la organización para el Sistema Integrado de Gestión	Si	No	
Se ha implementado y se mantiene de manera eficaz.	Si	No	

Firma del auditor líder:	Firma del Auditado: