	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACION Y ACTIVIDAD FISICA DE VALLEDUPAR	Código: FT-CI-02
		Fecha: 20/12/2020
		Versión: 4.0
		Pág. 1-4

**INFORME FINAL AUDITORIA INTERNA
PROCESO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD**

FECHA	12 AGOSTO 2024
LUGAR	INDER
DIRECTOR	ALINSON ARMANDO GONZALEZ ESCORCIA
OFICINA TALENTO HUMANO	MAYRA ALEXANDRA GONZALEZ

OBJETIVO DE LA AUDITORIA:

Evaluar el cumplimiento o la conformidad del Sistema de Gestión de Calidad de acuerdo con los requisitos de la NTC ISO 9001:2015, normativos y de la Entidad; en el proceso de Gestión de Talento Humano, identificando oportunidades de mejora y determinar la eficacia del Sistema.

ALCANCE DE LA AUDITORIA:

Se tendrá en cuenta la Información y los resultados presentados del proceso teniendo en cuenta las actividades desarrolladas en el 2024. Se auditó la gestión general teniendo en cuenta las actividades realizadas, con base en el ciclo PHVA.

METODOLOGIA:

La auditoría se realizó mediante solicitud de información y verificación documental, con la finalidad de determinar su estado frente al criterio normativo aplicable.


Se tomó como punto de partida el estudio y análisis de la caracterización del proceso, para la identificación del objetivo del proceso y el alcance de este.

Se realizará la Verificación Documental del desarrollo de los procesos y documento asociados, así como el contexto como estos se elaboran. Análisis de las Herramientas de seguimiento y medición relativas al proceso.

CRITERIOS DE LA AUDITORIA

Verificar la adecuada aplicación de la Normatividad legal vigente, resoluciones, Manuales, Guías, Plan estratégico de Talento Humano, Planes de acción, Mapa de Riesgos, Verificar la ejecución de los diferentes planes incluidos en el Plan Estratégico de Talento Humano.

NORMA	REQUISITOS
CONSTITUCION NACIONAL	CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA
LEY 80 DE 1993	Estatuto General de Contratación de la Administración P.
LEY 181 DE 1995	SISTEMA NACIONAL DEL DEPORTE
ACUERDO 033 DE 1995	ACUERDO DE CREACION INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACION DE VALLEDUPAR
LEY 909 DE 2004	EMPLEO PUBLICO Y CARRERA ADMINISTRATIVA
DECRETO LEY 785 DE 2005	SISTEMA DE NOMENCLATURA Y CLASIFICACION DE FUN.
DECRETO 1767 DE 2006	SISTEMA NACIONAL DE INFORMACION DE EDUCACION SUP.
DECRETO 1083 DE 2015	REGLAMENTARIO DE LA FUNCION PUBLICA
DECRETO 1499 DE 2017	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION MIPG V2
DECRETO 815 DE 2018	MODIFICA DECRETO 1083 DE 2015
LEY 1952 DE 2019	CODIGO GENERAL DISCIPLINARIO
PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION	GENERALIDADES DE LA ENTIDAD
NTC ISO 9001:2015	SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD Y SUS PROCESOS
	SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL

 ALCALDÍA DE VALLEDUPAR INDER	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACION Y ACTIVIDAD FISICA DE VALLEDUPAR	Código: FT-CI-02
		Fecha: 20/12/2020
		Versión: 4.0
		Pág. 2-4

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS
	POLITICAS DE CALIDAD
MANUAL DE CALIDAD	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS
	SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

FORTALEZAS

Disposición por parte del profesional de Talento Humano para la ejecución de la Auditoria, lo cual facilito el proceso de aprendizaje mutuo de mejoramiento continuo.

RESULTADOS

➤ ACTIVIDADES DESARROLLADAS:

En el desarrollo de la auditoría al proceso de Gestión de Talento Humano se evidencia compromiso del líder del proceso con los productos diseñados en el sistema, tiene conocimiento de cada uno de los procesos y procedimientos.

1. Se verifico el cumplimiento de los requisitos y criterios aplicables al proceso de gestión de Talento Humano. Con base en la revisión de la caracterización del proceso, revisando cada una de sus actividades, basado en ciclo PHVA.
2. Se evidenciaron actividades que se realizan de acuerdo con el Plan Estratégico de Talento Humano, pero algunas actividades no se encuentran documentadas en su totalidad por la Profesional con funciones de Talento Humano, caso preciso la caracterización de satisfacción de las capacitaciones, lo que no permite verificar el cumplimiento de lo trazado.
3. Se verificaron los indicadores del proceso y los resultados del seguimiento adicionalmente se realizó la revisión de la matriz de riesgos y oportunidades, contexto estratégico del proceso, identificación los riesgos, análisis y valoración y las acciones que se realizaron para mitigar.
4. Se pudo evidenciar que, cuenta con la caracterización de sus entradas y salidas, formatos, manuales, procedimientos con sus respectivos códigos, la información documentada se encuentra en los códigos y formatos establecidos para tal fin.
5. Se revisó el plan de Bienestar e Incentivos y no se evidencio el registro de algunas de las actividades desarrolladas y el cumplimiento de las actividades contempladas en dicho plan.


CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA.

RECOMENDACIONES

El líder del Proceso de Gestión del Talento Humano, es responsable de la política, para lo cual se tienen establecido como principal canal de comunicación de los empleados y contratistas que hacen parte del equipo de trabajo, como también en cada área del Instituto, lo cual garantiza la atención y respuesta oportuna del requerimiento de los empleados y contratistas del Instituto, a su vez, a través de los procedimientos se fijan lineamientos que permitan la resolución de los requerimientos. Por lo anterior se recomienda a la oficina de talento humano mayor interacción con las demás áreas en las diferentes actividades propuestas y con esto se facilitará lograr el cumplimiento de sus objetivos.

Se recomienda al líder del proceso trabajar de manera conjunta con la oficina Financiera y Planeación para desarrollar un plan de acción y realizar acciones inmediatas con el fin de priorizar los trabajos que se deben llevar a cabo referente a las metas establecidas.

Se recomienda seguir desarrollando las actividades que se han venido realizando con el apoyo de los diferentes prestadores de servicios como positiva, eps y profesionales de apoyo a la Gestión, hasta tanto no se supere el tema presupuestal para bienestar.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACION Y ACTIVIDAD FISICA DE VALLEDUPAR	Código: FT-CI-02
		Fecha: 20/12/2020
		Versión: 4.0
		Pág. 3-4

Se recomienda la creación de un formato de asistencia a capacitación que incluya el nivel de satisfacción y caracterización de la población que se está registrando.

HALLAZGOS

HALLAZGOS No. 1: REALIZAR LA REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE MANUALES DE FUNCIONES, ESTO ES UN PROCESO CLAVE PARA GARANTIZAR QUE LOS ROLES Y RESPONSABILIDADES EN UNA ORGANIZACIÓN ESTÉN CLARAMENTE DEFINIDOS Y ACTUALIZADOS CONFORME A LAS NECESIDADES ACTUALES.

Criterio: Norma ISO 9001:2015, 5.3 Roles, responsabilidad y autoridad en la organización

Causas: Información errónea, Roles no definidos correctamente

Consecuencias: Deficiencia Organización administrativa, hallazgos de la contraloría

HALLAZGOS No. 2: INCLUIR CAPACITACIONES PRE PENSIONALES EN EL PLAN INTEGRAL DE CAPACITACIÓN (PIC), CON EL FIN DE PREPARAR A LOS EMPLEADOS PARA SU TRANSICIÓN HACIA LA JUBILACIÓN, ASEGURANDO QUE SE SIENTAN APOYADOS Y PREPARADOS PARA ESTA ETAPA DE SU VIDA.

Criterio: Norma ISO 9001:2015, 5.3 Roles, responsabilidad y autoridad en la organización

Causas: Falta de preparación al personal que se encuentra en estas condiciones

Consecuencias: desconcierto, confusión al momento de salir de la institución.

HALLAZGOS No. 3: REALIZAR LA PROGRAMACIÓN DE CAPACITACIÓN CON UN ENFOQUE ESTRUCTURADO QUE ASEGURE QUE LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE SE CUMPLAN Y QUE LA CAPACITACIÓN SEA RELEVANTE PARA LOS TRABAJADORES.

Criterio: Norma ISO 9001:2015, 7.1.6 Conocimiento de la organización.

Causas: planeación y rediseño de la metodología de aprendizaje.

Consecuencias: Desconocimiento, pérdida de tiempo

HALLAZGOS No. 4: FORTALECER LA EFICACIA DE LAS CAPACITACIONES CON EL FIN DE REALIZAR EL SEGUIMIENTO EN LA MEDIDA EN QUE EL PERSONAL CAPACITADO PONE EN PRÁCTICA EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO Y MEDIR LA EFECTIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN Y UNA MANERA EFECTIVA PARA MEDIR LOS VERDADEROS LOGROS DE LA SUPERACIÓN.

Criterio: Norma ISO 9001:2015, 7.1.2 Personas, 7.1.5 Recursos de Seguimiento y Medición


Causas: planeación y rediseño de la metodología de aprendizaje.

Consecuencias: Desconocimiento, pérdida de tiempo

HALLAZGOS No. 5: REGISTRAR EL COMPARATIVO DE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN DEFINIDOS EN LA ORGANIZACIÓN, TAL COMO LA EXPERIENCIA, CAPACIDADES, ATRIBUTOS PERSONALES, CALIFICACIONES, CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES NECESARIAS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO, CON EL FIN DE PODER EVIDENCIAR EN LA TRANSPARENCIA DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL QUE MÁS SE AJUSTE A LO REQUERIDO.

Criterio: Norma ISO 9001:2015, 7.2 Competencia

Causas: falta de transparencia en el proceso de selección.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACION Y ACTIVIDAD FISICA DE VALLEDUPAR	Código: FT-CI-02
		Fecha: 20/12/2020
		Versión: 4.0
		Pág. 4-4

Consecuencias: Demandas, hallazgos por parte de los entes de control

HALLAZGOS No. 6: incluir dentro del programa de capacitación los temas señalados en los perfiles de los cargos como conocimientos básicos o esenciales, con el fin de formar al personal en las actividades propias de la organización.

Criterio: Norma ISO 9001:2015, 7.3 Toma de conciencia

Causas: identificación las necesidades para cada capacitación.

Consecuencias: no tener identificado los temas básicos

HALLAZGOS No. 7: IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DEL PERSONAL EN MESAS DE TRABAJO CON EL FIN CONOCER POR CADA FUNCIONARIO LA NECESIDAD QUE ORIENTE A LA ESTRUCTURACIÓN Y DESARROLLO DE PLANES Y PROGRAMAS PARA EL ESTABLECIMIENTO Y FORTALECIMIENTOS DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O ACTITUDES DE CADA UNO, A FIN DE CONTRIBUIR EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN.

Criterio: Norma ISO 9001:2015, 7.1.6 Conocimiento de la organización, 7.2 Competencia

Causas: identificación las necesidades individuales del personal.

Consecuencias: no tener identificado los objetivos comunes de la entidad

ROBERTO TOMAS BALETA SALAS
Jefe Oficina Control Interno

CINTIA OROZCO
Apoyo Oficina Control Interno