

	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE RECREACION Y DEPORTES DE VALLEDUPAR</b>	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

<b>FECHA</b>	21 DICIEMBRE 2021
<b>LUGAR</b>	INDUPAL
<b>DIRECTOR</b>	JAILER PEREZ GARCIA
<b>OFICINA TALENTO HUMANO</b>	MAYRA ALEZANDRA GONZALEZ
<b>APOYO OFICINA CONTROL INTERNO</b>	CONTIA OROZCO

### 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 2021. 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

	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE RECREACION Y DEPORTES DE VALLEDUPAR</b>	Código: FT-CI-02
		Fecha: 20/12/2020
		Versión: 4.0
		Pág. 2-4

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
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 facilitó 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. Pero se evidenció la falta de actualización de algunos de los formatos y de los diferentes planes.

1. Se verificó 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 estas actividades no se encuentran documentadas en su totalidad por la Profesional con funciones de Talento Humano, lo que no permite verificar el cumplimiento de lo trazado y demostrar su capacidad de gestión y accionar del proceso de talento Humano.
3. Verificación de 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, a pesar de contar con una caracterización con sus entradas y salidas, formatos, manuales, procedimientos con sus respectivos códigos, la información documentada se encuentra en códigos y formatos diferentes, con salidas sin documentar.
5. Se evidencia la realización de una encuesta de Clima Organizacional del año 2019 pero no se evidenció la realización de su tabulación en informes para su seguimiento y mejoras, además de esto dentro de plan estratégico

	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE RECREACION Y DEPORTES DE VALLEDUPAR</b>	Código: FT-CI-02
		Fecha: 20/12/2020
		Versión: 4.0
		Pág. 3-4

de talento de los últimos años; está contemplada la realización de estas encuestas en el presente año y aun no se han desarrollados.

6. Se evidencio la realización de una caracterización de talento humano del personal de planta. Se recomienda verificar que la caracterización del personal de planta contenga todos conceptos contemplados en el Plan Estratégico de Talento Humano.
7. Se revisó el plan de Bienestar e Incentivos y no se evidencio el registro de las actividades desarrolladas y el cumplimiento de las actividades contempladas en dicho plan.

CRITERIO DE AUDITORIA	NO CONFORMIDAD	OPORTUNIDAD DE MEJORA
Norma ISO 9001:2015 5.2.2. Comunicación de la política de calidad 7.3. Toma de conciencia		Es importante reforzar acciones de divulgación de la política y objetivos de calidad; así como su contribución a la eficacia del SGC; para todos los servidores del Instituto Igualmente, dadas algunas debilidades detectadas en la auditoría del proceso, se recomienda reforzar las acciones de capacitación, divulgación y concienciación sobre el SGC y sus componentes, caracterizaciones y demás documentación, oportunidades de los procesos, medición, seguimiento y evaluación de resultados del proceso a través de indicadores e instrumentos; ejecución, evidencia y seguimiento de acciones y planes de mejoramiento. Se deben dirigir al líder de proceso y a todos los colaboradores del área

Norma ISO 9001:2015 7.5.3. Control de la información documentada	Se presenta incumplimiento de los requisitos de la Norma ISO 9001:2015, numeral 7.5.3. Control de la información documentada; después de revisar todos los documentos del proceso se evidencio que se están usando los formatos y registros de versiones obsoletas o no corresponden a la versión o el código actuales como EJ el Reglamento Interno de Trabajo esta desactualizado y con una codificación de la versión anterior. El Plan Estratégico y todos los planes incluido se encuentran desactualizado tanto en físico como la Pagina Web teniendo en cuenta los rediseños de la estructura organizacional presentadas. el formato de Resolución de nombramiento, que según la caracterización es el FT-TH	
---	--	--

	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE RECREACION Y DEPORTES DE VALLEDUPAR</b>	Código: FT-CI-02
		Fecha: 20/12/2020
		Versión: 4.0
		Pág. 4-4

	05 se está usando el de FG-GD – 03.	
--	-------------------------------------	--

Norma ISO 9001:2015 6.1. Acciones para abordar riesgos y oportunidades	Aunque estas acciones se encuentran identificadas No se evidencian los registros, informes y las evaluaciones de eficacia de los controles asociados a los riesgos.	
---	---	--

Norma ISO 9001:2015 8.2.3. 2.La organización debe conservar la información documentada, cuando sea aplicable.	No se evidencia reporte y análisis actualizado de indicadores de gestión donde se asegure el seguimiento y medición de los procesos. No se evidencio los informes de seguimiento de los diferentes planes, como el Plan estratégico, plan anual de capacitación, el Plan de SST, informe de seguimiento al SIGEP y pagina web.	
--	--	--

ISO 9001:2015 numeral 7.2 COMPETENCIA		Se recomienda presentar evidencia de medición de para los planes de institucionales de capacitación que den cuenta de los organismos aplicados que den cuenta de la eficacia de las capacitaciones.
--	--	---

Norma ISO 9001:2015 7.5. Información documentada 7.5.2. Creación y actualización 7.5.3. Control de la información documentada		Se recomienda trabajar en equipo con el proceso de Gestión Contractual para crear y controlar dentro del Sistema de Gestión de Calidad el formato actualmente utilizado para reportar el ingreso de contratistas a la entidad (el cual podría ser digital), de manera que se incluyan los datos requeridos por el Grupo de Talento Humano para programar su inducción y demás actividades propias del proceso; garantizando así el uso, control de cambios y disposición de la información.
--	--	---

## CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA.

De acuerdo con el objetivo definido y alcance de la auditoría se verificó la gestión, así como los controles y procedimientos establecidos que el proceso y se identifican tres “no conformidades” con respecto a los requisitos de la NTC ISO 9001:2015 y demás criterios aplicados, todas las no conformidades deben ser analizadas y se deben identificar acciones correctivas, de acuerdo con el procedimiento respectivo para fortalecer la gestión.

	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE RECREACION Y DEPORTES DE VALLEDUPAR</b>	Código: FT-CI-02
		Fecha: 20/12/2020
		Versión: 4.0
		Pág. 5-4

Así mismo, se detectó en la auditoría tres (3) No conformidades y tres (3) oportunidades de mejora, la cual se recomienda analizar, con el fin de definir e implementar acciones que permitan evitar no conformidades en el futuro

Se evidencio una desarticulación del Proceso de Talento humano, con los demás procesos, debido a la falta de información por parte del profesional de actividades realizadas que están relacionadas al proceso de talento y no evidencia el registro de estas en talento humano. Todos los procesos deben estar articulado para lograr alcanzar objetivos estratégicos propuestos y el éxito del Sistema de Gestión.

### RECOMENDACIONES

El jefe administrativa y financiero y profesional con funciones de Talento Humano como líder del Proceso de Gestión del Talento Humano, es responsable de la política de Talento Humano y la de Integridad que hacen parte de la dimensión 1 de Talento Humano, para lo cual se tienen establecido como principal canal de comunicación de los empleados y contratistas que hacen parte del equipo de trabajo de Gestión del Talento Humano, como también en cada área del Instituto, lo cual garantiza la atención y respuesta oportuna de los 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 el involucramiento de una mejor y oportuna posición de talento humano con las demás áreas en las diferentes actividades propuestas y con esto lograr el cumplimiento de sus objetivos.

Se recomienda la revisión de toda la caracterización con sus entradas y salidas, procedimientos, manuales, formatos, planes, para verificar las versiones que se están utilizando y confrontarlas con las nuevas versiones actualizada en el Sistema de Gestión y así garantizar el uso de la información documentada actual.

Se recomienda la creación de un formato asistencia a capacitación se están registrando las evidencias en el formato de gestión documental a través de un acta de reunión.

Mayor disponibilidad de la información documentada del proceso de talento humano como planes, programas, informes de seguimiento.

<b>NOMBRE AUDITOR:</b>	<b>ROBERTO TOMAS BALETA SALAS</b>
<b>CARGO</b>	<b>JEFE OFICINA CONTROL INTERNO</b>
<b>FIRMA</b>	