

INFORME DE AUDITORÍA												
Numero de Auditoria:		2018-CA-09 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO										
Reunión de Apertura			Ejecución de Auditoría				Reunion de Cierre					
Día	15	Mes	5	30/05/2018	Hasta	30/05/2018	Día	15	Mes	6	Año	2018
LÍDER DE PROCESO / JEFE(S) DEPENDENCIA(S): Edgar Saúl Vargas Soto												
EQUIPO AUDITOR: AUDITOR LIDER : Pilar Cristina Moreno Sierra AUDITOR APOYO: Kenny Tatiana Otálora Camacho AUDITOR APOYO: Luis Bernardo Carrillo Álvarez												
OBJETIVO DE AUDITORÍA: Verificar la implementación y mantenimiento del Sistema Integrado de Gestión del MEN, oconforme a los requisitos de las Normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015												
ALCANCE DE AUDITORÍA: Proceso Gestión del Talento Humano, en el periodo comprendido entre el 1º de agosto de 2017 y el 14 de mayo de 2018. NOTA: SSST y PSV tuvieron auditorías especiales previas en 2018 y como resultado se formularon los planes de mejora.												
CRITERIOS DE AUDITORÍA: Requisitos de los Sistema de Gestión de Calidad y Ambiental, especificados en las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, así como los documentos publicados en el Sistema Integrado de Gestión, tales como, programas, procedimientos, políticas y normas legales aplicables al proceso.												

RESUMEN GENERAL											
RIESGOS Y EVALUACIÓN DE CONTROLES: La matriz de riesgos para el proceso Gestión de Talento Humano se actualizó en febrero de 2018 y se formularon algunos controles para mitigarlos. Sin embargo, en dos de los riesgos identificados, no se plantearon acciones de control.											
PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS E INDICADORES: El Plan Estratégico de la dependencia tiene vigencia hasta diciembre de 2018. En la formulación de los planes se tienen en cuenta las necesidades de los clientes internos y se evalúa su impacto a través de encuestas.											
FORTALEZAS: Las personas que integran los diferentes equipos de trabajo del proceso conocen e identifican los objetivos del área, los procedimientos, riesgos, indicadores y planes de mejoramiento. Las personas demuestran interés y compromiso con la actualización de la documentación del proceso y los procedimientos en el SIG. Como parte de las actividades se desarrolló un plan relacionado con la gestión del cambio para mitigar los impactos causados por el Concurso de Meritos 434 de 2015.											
CONCLUSIONES: Los temas relacionados con la actualización de las normas ISO 9001 Y 14001 versión 2015 fueron abordados de manera pertinente.											

La caracterización del proceso no incluye los numerales 5.1 Liderazgo y Compromiso, 5.1.2 Enfoque al Cliente y 7.1 Recursos

RECOMENDACIONES: N.A.

INFORME DETALLADO			
Resultado		Descripción	Recomendación
HZ	OM		
AUDITORIA DE CALIDAD CALIDAD/ AMBIENTAL Y OTROS MODELOS REFERENCIALES			
Resultado		Requisito o numeral	Descripción
NC	OM		
	X	ISO 9001:2015 6.1 ACCIONES PARA ABORDAR RIESGOS Y OPORTUNIDADES	Al revisar el mapa de riesgos del proceso se encontró que para los riesgos denominados: Riesgo de Gestión: Que el servidor vinculado no cumpla con los requisitos establecidos para ocupar el cargo , no se establecen controles y se anota que: "No se establece ninguna acción, porque no identificamos una que permita mitigar el impacto". El riesgo residual es Moderado Alterar los resultados en una o más etapas del proceso de selección para la provisión definitiva o transitoria de un empleo en beneficio de un candidato , no se plantea ninguna acción en el plan de manejo lo cual es obligatorio para riesgos de corrupción como éste, sin explicar el motivo. El riesgo residual es Bajo Las anotaciones no son consistentes con el propósito del mapa de riesgos que es definir los controles para administrar los riesgos del proceso.
	X	ISO 9001:2015 7.5.2 INFORMACIÓN DOCUMENTADA	Se observa que tanto la caracterización del proceso como los procedimientos se encuentran en actualización, situación que podría afectar la implementación de los mismos
	X	ISO 9001:2015 9.1.3 ANÁLISIS Y EVALUACIÓN	Al revisar el reporte de indicadores del año 2017: 1. Oportunidad en la atención de trámites de personal 2. Nivel de satisfacción de servidores que participan en actividades de los programas de fortalecimiento de la calidad de vida laboral 3. Nivel de cobertura actividades de bienestar 4. Nivel de competencia en el desempeño de los servidores de carrera administrativa Se observa que los resultados de la medición estuvieron por encima del 100% y en el análisis no se describe con claridad el contexto de cada uno, situación que podría dificultar la comprensión del comportamiento de dichos indicadores. Se evidencia la reformulación de algunas metas para el año 2018, con el fin de controlar el comportamiento del indicador.

	X	10.3 ISO 9001:2015	La medición de la satisfacción del cliente se realiza a través de encuestas, sin embargo la información obtenida no se emplea para planificar y documentar mejoras.
--	---	-----------------------	---

LÍDER DEL EQUIPO AUDITOR: PILAR CRISTINA MORENO SIERRA

JEFE DE CONTROL INTERNO: MARÍA HELENA ORDÓÑEZ BURBANO