ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	**INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO**		
Código EI-F26	Informe de auditoría SIG-MIPG	**Versión:** 2	**Fecha de aprobación:** 17/09/2021

1. INFORMACIÓN GENERAL

FECHA DEL INFORME: 15 de octubre de 2021

PROCESO/DEPENDENCIA AUDITADA: Proceso Talento Humano

NOMBRE Y CARGO DEL RESPONSABLE DEL PROCESO / DEPENDENCIA AUDITADA: Edwin Oswaldo Peña - Subdirector Gestión Corporativa y Control Disciplinario

AUDITOR LÍDER: Paola Flórez Gutiérrez

EQUIPO AUDITOR: Yasmindelid Riaño (Observador)

2. OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN Y AUDITORÍA

Objetivo de la Auditoria: Determinar el grado de conformidad de los procesos con los requisitos de la organización y los normativos aplicables en materia de gestión de calidad y ambiental.
Evaluar la eficacia, mantenimiento y mejora de los procesos de la organización, incluyendo la identificación e implementación de acciones correctivas.

Alcance de la Auditoria: Las actividades desarrolladas por los procesos durante el último ciclo de auditoría.

Criterios de auditoría:
NTC-ISO 9001:2015
NTC-ISO 14001:2015
Documentación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - SIG

3. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

A. Descripción de Hallazgo: marque con una X según corresponda: Conformidad: CO No Conformidad (NC)

No	HALLAZGO C	HALLAZGO NC	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGOS
1	x		La entidad ha establecido el mapa para los procesos del SIG - MIPG y la caracterización para el Proceso de Talento Humano, en la cual se describen las entradas y salidas del proceso, su interacción con otros procesos, la responsabilidad y autoridad del mismos, y los lineamientos de seguimiento y medición.
2	x		La entidad mantiene la información documentada determinada como necesaria para la operación del proceso en la Intranet y la conserva físicamente, en el servidor o en el Drive.
3	x		Las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes en el SIG se encuentran establecidos en el Manual del Sistema Integrado de Gestión y en el Manual de funciones de cada cargo. Así mismo, las responsabilidades del Gestor Ambiental del IDT están contenidas en la designación correspondiente para la Jefe OAP. Sin embargo, las responsabilidades y autoridades para el Sistema de Gestión Ambiental no se encuentran asignadas de manera explícita a otros niveles (p.e para la Dirección, la aprobación de política y la asignación de recursos, para todos los funcionarios, el uso racional de agua y energía y la adecuada separación de residuos, etc)
4	x		Riesgos: 1) Nombrar personal del IDT sin cumplir requisitos exigidos para el cargo, 2) Posible afectación a la imagen de la entidad internamente debido a inadecuada gestión de los planes y programas de Talento Humano, 3) Posible afectación económica por incumplimiento de estándares normativos del sistemas de gestión SST.
5	x		Controles: 1) Comparar y confirmar soportes de competencia vs requisitos del cargo, 2) Verificación del desarrollo de las actividades de los planes y programas de Talento Humano, 3) Ejecución y seguimiento de actividades del Plan Anual SST.

COPIA CONTROLADA

6	x		"Gestionar el desarrollo del talento humano mediante la formulación y ejecución de planes, programas y proyectos que contribuyan a su desarrollo integral, bienestar y clima laboral, fortaleciendo su conocimiento y competencias necesarias para cumplir con los objetivos institucionales y la satisfacción de los usuarios y demás partes interesadas"
7	x		La planificación para el logro de los objetivos se encuentra establecida en el Plan de Acción MIPG 2021 - Talento Humano y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8	x		La entidad ha proveído los recursos humanos necesarios para la implementación eficaz del sistema, incluyendo: 11 - personas nombramiento y remoción, 31 - cargos de carrera administrativa, 1 - planta provisional y 285 - contratistas, en los niveles y roles pertinentes.
9	x		La entidad determina la educación, formación y experiencia necesaria para las personas que realizan trabajos que afectan el SIG través del Manual de Funciones. Se evidencia manual de funciones y soportes de competencia correspondientes para Profesional Universitario de Subdirección Gestión Destino, Profesional Especializado de Subdirección Promoción y Mercadeo y Profesional Universitario de Oficina Asesora de Planeación.
10	x		Programa de Inducción - Reinducción Charlas Informativas: 1) Plataforma estrategia IDT (misión - visión), programada para el periodo febrero - noviembre y lista de asistencia del 26 de mayo de 2021. Memorias: https://intranet.idt.gov.co/es/inicio, 2) Gestión documental - Archivo de gestión y disposición final de documentos 27 de agosto de 2021, 3) PIGA - Cambio climático - 25 de agosto de 2021. Procesos de capacitación: Se evidencia registro de evaluación del curso Marketing digital, dictado por la Universidad EAN en los meses de marzo y abril de 2021.
11	x		La información documentada determinada como necesaria para el SIG - MIPG por parte de la entidad para el proceso de Talento Humano se encuentra disponible en la Intranet.
12	x		La entidad ha determinado los indicadores para hacer seguimiento y medición del desempeño del proceso, entre los cuales se encuentra Ejecución del Plan de Bienestar, Ejecución del Plan de Capacitación, Promedio de calificación de los funcionarios en capacitaciones formales.
13	x		La entidad registra, analiza y hace seguimiento a los resultados de la medición de indicadores en la hoja de vida de cada indicador, disponible en la Intranet.
14	x		Se evidencia plan de mejoramiento establecido para hallazgo identificado en auditoría externa, realizada el 23/10/2020, consistente en la falta de preparación para la respuesta a una posible emergencia ambiental (ausencia de kit antiderrames). Al revisar la causa identificada en el plan de acción, se observa que la misma puede no corresponder con una causa raíz, dado que la causa se determina como "No se coordinó ente Subdirección de Corporativa y Control Disciplinario y la Oficina Asesora de Planeación la actualización del Plan de Emergencia para la vigencia 2020", mas no se identifica la causa raíz por la cual no se había adquirido el kit de antiderrames (p.e planeación de la adquisición, responsabilidad sobre la adquisición, etc).

Total Hallazgos: Conformidad 14, No conformidades 0 y Observaciones 2

NOTAS:
Las conformidades son cumplimiento de requisitos.
Las no conformidades son incumplimiento de requisitos.

COPIA CONTROLADA

	4. DESARROLLO DE LA AUDITORIA
A.	El día 29 de septiembre de 2021 se llevó a cabo auditoría interna al proceso de Talento Humano en forma remota, por medio de la plataforma Google Meet, a través de entrevista a Edwin Oswaldo Peña - Subdirector Gestión Corporativa y Control Disciplinario, Alberto Amaya - Líder Talento Humano y Javier Moncaleano - Contratista PIGA, realizando verificación de la documentación del proceso y trazabilidad a los registros correspondientes por medio de muestreo, encontrando conformidad en los requisitos auditados, dos (2) observación y las fortalezas descritas a continuación. **OBSERVACIÓN / No. 1 Deficiencia en la identificación de responsabilidades para el SGA** **a. Situación o condición observada:** Las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes en el SIG se encuentran establecidos en el Manual del Sistema Integrado de Gestión y en el Manual de funciones de cada cargo. Así mismo, las responsabilidades del Gestor Ambiental del IDT están contenidas en la designación correspondiente para la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación. Sin embargo, las responsabilidades y autoridades para el Sistema de Gestión Ambiental no se encuentran asignadas de manera explícita a otros niveles (p.e para la Dirección, la aprobación de política y la asignación de recursos, para todos los funcionarios, el uso racional de agua y energía y la adecuada separación de residuos, etc). **b. Criterio afectado:** Lo anterior representa un riesgo de incumplimiento al requisito contemplado en el numeral 5.3 de la norma NTC-ISO 14001:2015, consistente en la asignación y comunicación de responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes del Sistema de Gestión Ambiental. **c. Implementar corrección y acción correctiva:** Es importante que el proceso analice la situación presentada y establezca la necesidad de implementar una acción correctiva, según sea pertinente, y de acuerdo a lo establecido por la entidad en el procedimiento EI-P06 Planes de Mejoramiento. **OBSERVACIÓN / No. 2 Deficiencia en la identificación de causa raíz ante no conformidad presentada** **a. Situación o condición observada:** Se evidencia plan de mejoramiento establecido para hallazgo identificado en auditoría externa, realizada el 23/10/2020, consistente en la falta de preparación para la respuesta a una posible emergencia ambiental (ausencia de kit antiderrames). Al revisar la causa identificada en el plan de acción, se observa que la misma puede no corresponder con una causa raíz, dado que la causa se determina como "No se coordinó ente Subdirección de Corporativa y Control Disciplinario y la Oficina Asesora de Planeación la actualización del Plan de Emergencia para la vigencia 2020", mas no se identifica la causa raíz por la cual no se había adquirido el kit de antiderrames (p.e planeación de la adquisición, responsabilidad sobre la adquisición, etc). **b. Criterio afectado:** Lo anterior representa un riesgo de incumplimiento al requisito contemplado en el numeral 10.2.1 b) 2) de la norma NTC-ISO 9001:2015, consistente en la determinación de las causas de la no conformidad con el fin de que no vuelva a ocurrir ni ocurra en otra parte. **c. Implementar corrección y acción correctiva:** Es importante que el proceso analice la situación presentada y establezca la necesidad de implementar una acción correctiva, según sea pertinente, y de acuerdo a lo establecido por la entidad en el procedimiento EI-P06 Planes de Mejoramiento.

COPIA CONTROLADA

B.	**FORTALEZAS:** El personal del proceso que participó en el ejercicio de auditoría, demostró toma de conciencia y empoderamiento sobre la gestión de riesgos del proceso en sus etapas de identificación, valoración, tratamiento y seguimiento. Los mecanismos para la medición y seguimiento del desempeño del proceso apoyan la mejora continua del mismo. **OPORTUNIDADES DE MEJORA:** No se identifican **CONCLUSIONES DE AUDITORIA:** El proceso de Talento Humano es conforme con los requisitos de las normas NTC-ISO 9001:2015 y NTC-ISO 14001:2015 aplicables, así como los requisitos establecidos por la organización. La información recolectada permite concluir que el proceso es eficaz conforme al objetivo establecido, ha sido mantenido y se encuentra en proceso de mejora.

Auditor Líder:	**Jefe Oficina Asesora de Planeación-**	**Asesor (E)Control Interno**
Nombre: Paola Flórez Gutiérrez	**Nombre:** Gloria Verónica Zambrano Ocampo	**Nombre:** Mauricio Ramos Gordillo

COPIA CONTROLADA