

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

Fecha de Emisión del Informe: 31-10-2024

Sistema auditado:	Sistema de Gestión efr
Proceso(s) auditado(s):	Proceso de Talento Humano
Dependencia(s) auditada(s):	Subsecretaría de Gestión Corporativa, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Talento Humano
Nombre y cargo del responsable del proceso / dependencia auditada:	Clemencia Rojas Arias, Subsecretaria de Gestión Corporativa Luz Mary Peralta, Directora Administrativa y Financiera María Teresa Rodríguez Leal, Directora de Talento Humano
Equipo auditor y Rol desempeñado:	Lady Carolina Cardenas Perez - lcardenasp@movilidadbogota.gov.co Julieth Rojas Betancour - jrojas@movilidadbogota.gov.co Faber Herney Guavita Ocampo - fguavita@movilidadbogota.gov.co Johanna Andrea Cendales Mora - jcendalesm@movilidadbogota.gov.co Diego Alejandro Paez Triana - dapaez@movilidadbogota.gov.co
Fechas de Ejecución de la auditora:	Fecha de Apertura: 28-10-2024 Fecha de Cierre: 28-10-2024

Objetivo de la auditoría	Verificar el cumplimiento y mejoramiento de los requisitos aplicables del Sistema de Gestión efr bajo la norma efr 1000 - 1 ed. 5 y sus documentos complementarios.
Alcance de la auditoría:	Todas las actividades incluidas en los procesos de la Secretaría Distrital de Movilidad. Todos los servidores públicos.
Criterios de la auditoría:	Norma efr 1000 - 1 ed. 5, norma efr 1000 - 3 ed. 5, anexo efr 1000 - 10 ed. 5, 1 indicadores, anexo efr 1000 - 11 ed. 5 medidas, anexo efr 1000 - 12 ed. 5 voz del empleado, anexo efr 1000 - 13 ed. 5 perfiles competenciales, anexo efr 1000 - 16 análisis eficacia y eficiencia medidas, anexo efr 1000 - 17 ed. 5.1 inversión en conciliación, guía 1000 50 ed. 5 liderazgo y estilos de dirección
Declaración del Auditor o Equipo Auditor:	En el desarrollo de la presente auditoría, el auditor o equipo de auditoría no fue sujeto de presiones indebidas, no presentó ningún tipo de impedimento que afectara su objetividad, actuó con el debido cuidado profesional y bajo los principios éticos y reglas de conducta del estatuto de auditoría.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

RESUMEN EJECUTIVO¹

Resultados	Cantidad
No conformidad	0
Oportunidad de mejora	6
Total	6

DESARROLLO DE LA AUDITORÍA²

3.2 el compromiso de la dirección y la definición del alcance

La secretaria de movilidad firma la carta de compromiso por la dirección, el cual

Alcance: 1006 servidores públicos

La organización se encuentra actualmente en el nivel B+ de excelencia efr

3.3 designación de las personas responsable del proyecto

Mediante resolución 193 del 2020 se asigna a los responsables del modelo efr así

Representante por la dirección:

subsecretaria de gestión corporativa

Directora administrativa y financiera: mánager efr

Dirección de talento humano: coordinador efr

Se ha asignado responsabilidades específicas de acuerdo con la norma efr 1000 -1

3.4 diagnóstico efr inicial

Se ha firmado la carta de declaración de sentencias en firme.

La matriz legal laboral se encuentra actualizada a la fecha de la auditoria. Se revisó por parte del asesor jurídico de Dynamyca y se encontró conforme y actualizada.

3.5.1.1 elemento 1. Liderazgo y cultura

Sustenta la subsecretaria de gestión corporativa:

El modelo efr es clave para todo el desarrollo de las políticas de la secretaria distrital de movilidad.

La secretaria de movilidad acompaña los procesos, delega responsabilidades y monitorea el sistema efr.

Se ha construido una línea de tiempo de la marcha del modelo efr en la SDM:

¹ Describa en un párrafo no mayor a 6 líneas el resultado de la auditoría realizada.

² Relación clara y dimensionada de las conclusiones y recomendaciones derivadas de las pruebas o procedimientos de auditoría desarrollados. En este espacio, registre la metodología (Reunión de Apertura, Entrevistas, Encuestas etc.), muestra, limitaciones y en si los aspectos revisados.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

Nuestra evolución



Se ha diseñado un video institucional de presentación de la misión y visión de la SDM, el papel del talento humano y las funciones sociales que cumple de cara a la ciudad de Bogotá rural y urbana. El mapa de procesos de la entidad define los macro procesos de la entidad: misionales, estratégicos y de apoyo. Se encuentran los procesos de evaluación para cerrar el ciclo de mejora.

Con corte a 21 de octubre se encuentran 934 cargos provistos.

Se ha elaborado una línea de tiempo 2020 – 2023 en el que se reflejan los avances del modelo en los años de implementación:

Se ha realizado una encuesta de satisfacción de las medidas efr la cual aporta información para la toma de decisiones.

Se evaluó la medida de vacaciones movidivertidas

El comité de gestión y desempeño aprueba y socializa los planes institucionales de la SDM. Mediante acta del 30 de enero de 2024 se aprueba el plan estratégico cuatrienal de Talento Humano 2020 - 2024, capacitación, plan estratégico de Talento Humano (vigencia) plan de capacitación, plan de vacaciones, plan de prevención.

La plataforma estratégica contempla para el 2024 el objetivo 6 y 7 que está relacionado con el bienestar de las personas y la equidad e inclusión.

En la línea de tiempo de compromiso por la dirección desde el 2020, evidencia que todos los secretarios han demostrado su compromiso con el modelo efr

La secretaria de movilidad hace presencia en los eventos efr:

- Viernes 8 de marzo evento en sede calle 13 y transmisión YouTube y Meet

Se ha realizado un video institucional en el que se promociona las medidas efr.

Servidores de corazón es un espacio donde se expresan vivencias de los servidores de la secretaria.

Agentes de cambio es un programa en el que se realizan actividades:

Evento donde la secretaria y subsecretaria comparte el día de la familia con los funcionarios.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

Jornada de adopción de mascotas (la SDM es una entidad pet friendly) y realiza acciones de apoyo, vacunación, bienestar de las mascotas.

Movilidad sostenible busca que los funcionarios tengan mecanismos de transporte alternativos

Sala de familia lactantes

Terceras olimpiadas deportivas

Miércoles de ceniza

Día del conductor

Movilidad sostenible

Feria educativa SDM

Se proyecta un video institucional donde los funcionarios

Se proyecta un video institucional donde los funcionarios que se han beneficiado de las medidas efr expresan el uso de las medidas efr, su satisfacción y el impacto en su vida.

Conciliación y evaluación del desempeño:

Resolución de conflictos

Colaboración

Relaciones interpersonales

Responsabilidad

Disciplina

Trabajo en equipo

Dirección y desarrollo de personal

Comunicación efectiva

Creatividad e innovación

Construcción de relaciones

Gestión del desarrollo de las personas

Marca empleadora y reputación institucional:

- Evento sobre excelencia de la fundación más familia
- Calendario actividades de bienestar
- Reconocimientos para la SDM

Indicadores de conciliación en el cuadro de mando integral:

- POA
- Plan de desarrollo

Liderazgo ejemplarizante, día de la madre, día de la mujer

Terceras olimpiadas: deportivas SDM

Semana ambiental

Día de los niños y las niñas SDM

Liderazgo en remoto:

- Trabajo inteligente – teletrabajo.

Se realizó un Benchmarking con entidades para indagar sobre buenas prácticas laborales.

Dirección por objetivos y evaluación de resultados

3.5.1.2 elemento 2. definición y orientación estratégica

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

Manual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Secretaría Distrital de Movilidad - Versión 18 del 2 de septiembre de 2024

3.1 Dimensión Talento Humano

3.1.1. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano -GETH-

3.1.1.2 Sistema de Gestión efr “Empresa Familiarmente Responsable”

De acuerdo con la Dimensión del Talento Humano donde se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. La Secretaría Distrital de Movilidad encuentra en la adopción del Sistema de Gestión efr el modelo apropiado que da respuesta a una nueva forma de afrontar la dirección y gestión de las personas, nuevos métodos y herramientas, que ponen el foco en la búsqueda de personas más comprometidas y productivas, pero también más felices, que formen parte de la Entidad más competitivas y eficientes, en entornos más flexibles y justos. Alcanzado así un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional, desde la flexibilidad, el respeto y el compromiso bidireccional Entidad – persona.

Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 - Bogotá Camina Segura

OBJETIVO ESTRATÉGICO 05 PDD - Bogotá confía en su gobierno

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA SDM

Programa F33: Fortalecimiento institucional para un gobierno confiable

Meta Plan Distrital de Desarrollo 358: Desarrollar el 100 % de la estrategia de mejora y sostenibilidad del Modelo Integrado De Planeación y Gestión - Mipg en las entidades del Sector Movilidad.

Objetivo Específico: Fortalecer las estrategias que permitan a la Entidad el desarrollo de la gestión integral del talento humano

Meta Proyecto de Inversión 7: Llevar a cabo el 100% de las actividades desarrolladas en el Plan de bienestar social y mejoramiento del Clima institucional asegurando la realización de cada actividad planteada.

Propósito efr

La Secretaría Distrital de Movilidad encuentra en el Sistema de Gestión efr la alternativa para afrontar una nueva forma de dirección y gestión de las personas, con nuevos métodos y herramientas para cimentar un equipo comprometido, productivo, eficiente y de la misma manera feliz, en entornos flexibles y armónicos.

Alcanzando así un mayor equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar que parte de la responsabilidad y el compromiso bidireccional Entidad – persona.

¿Para qué se gestiona el Sistema de Gestión efr en la SDM?

Para generar altos estándares de calidad en el clima laboral

- Para promover una movilidad inteligente dentro de los funcionarios de la Secretaría Distrital de Movilidad
- Para hacer un uso eficiente de la infraestructura física de la Entidad, optimizando espacios y ampliando zonas de bienestar para el uso común
- Para incentivar la productividad
- Para la reducción del ausentismo
- Para mejorar la calidad de vida de los funcionarios

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

3.5.1.3 elemento 3: medidas efr

La organización cuenta con 105 medidas categorizadas en grupos y subgrupos de acuerdo con lo establecido en la norma efr 1000 -1 ed. 5:



3.5.1.4 elemento 4: objetivos de mejora.

Objetivos de mejora 2023 – 2024

1. Definir el perfil del líder SDM y realizar las actividades que permitan lograr y/o fortalecer las habilidades de liderazgo.
2. Promover entornos inclusivos, respetuosos y seguros ante la diversidad de los grupos poblacionales con características particulares en razón de su edad, etapa del ciclo vital, género y orientación sexual entre otros. (Semana del enfoque diferencial)

elemento 5 a) organizativos.

Se ha conformado el equipo de gestión del modelo efr así:

Representante por dirección: subsecretaria de gestión corporativa

Manager: directora administrativa

Coordinador efr: directora de talento humano.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

Igualmente se ha conformado el comité efr el cual cuenta con su Reglamento interno de funcionamiento.

elemento 5 b) procesos obligatorios

La organización tiene documentos los siguientes procedimientos:

1. Identificación, evaluación de necesidades efr
2. Seguimiento y medición
3. Protocolo anti-acoso laboral y sexual laboral
4. Divulgación y sensibilización efr
5. Evaluación independiente (auditorías internas)

elemento 5 b) procesos voluntarios

1. Revisión por la dirección

elemento 5 c) indicadores

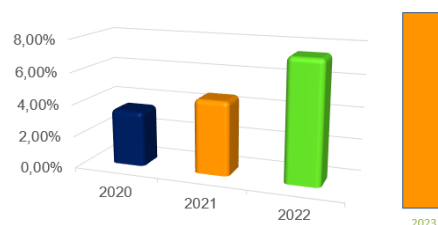
La organización realiza una recopilación de datos de indicadores requeridos por el anexo. efr 1000 – 10, para el nivel efr en el que se encuentra (ver matriz de indicadores efr)

Es de resaltar que la inversión en conciliación es alta lo cual agrega valor dado que es una entidad pública con las regulaciones y presupuestos asignados:

Elemento 5: Soportes Indicadores

9. Inversión en conciliación

Anexo normativo efr 1000 - 17 ed. 5 Inversión en conciliación 3.1 conceptos objeto de ser considerados en la estimación de la inversión en conciliación.	Inversión en \$ 2020	Inversión en \$ 2021	Inversión en \$ 2022	Inversión en \$ 2023
a) Medidas de conciliación efr.	\$507.709.834	\$1.956.171.035	\$3.791.025.109	\$ 7.017.898.000
b) Formación	\$4.923.561		\$ 9434000	\$1.052.600.000
c) Actividades de comunicación tanto internas como externas			\$130.718.000	
d) Contratación de servicios profesionales como los de consultoría, formación, auditoría o evaluación externa para la gestión de la conciliación y en concreto, el modelo efr	\$58.823.529	\$30.000.000	\$14.991.836	\$31.544.800
e) Costes salariales				
Equipo gestor efr	\$13.821.944	\$13.821.944	\$64.689.101	\$64.689.101
Equipo técnico efr				
Responsable de la dirección efr	\$14.988.967	\$14.988.967	\$22.337.381	\$ 18.388.797
Manager efr	\$13.380.319	\$13.380.319	\$21.160.805	\$ 16.415.273
Coordinador efr	\$13.380.319	\$13.380.319	\$12.043.803	\$ 16.415.273
f) Aplicaciones y soluciones tecnológicas				
g) Bienes de equipo, instrumentos, herramientas	\$85.994.789			
TOTAL INVERSIÓN	\$713.023.262	\$2.041.742.584	\$4.066.400.035	\$ 8.217.951.244



INVERSIÓN EN CONCILIACIÓN	
2020	3,49%
2021	4,60%
2022	7,53%
2023	13,18 %

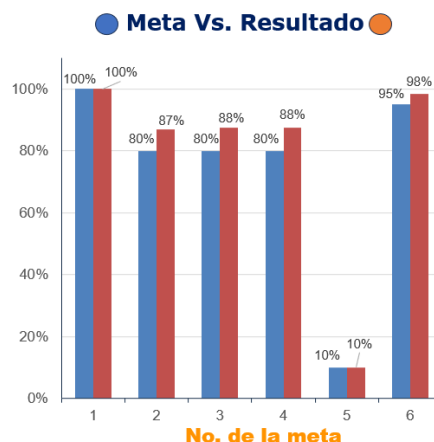
Adicionalmente se evalúan indicadores voluntarios:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

Elemento 5: Soportes

Indicadores Voluntarios Nivel A - POA de gestión DTH

No.	Meta	
1	Cumplir el 100% de las metas establecidas en los planes definidos (Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes; Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan de SST)	Todo el personal de planta y colaboradores directos de la Entidad
2	Alcanzar el 80% por ciento de satisfacción en las capacitaciones contratadas por la Entidad de acuerdo con los Resultados de las encuestas aplicadas a los colaboradores de la SDM que participaron en la capacitación	Todo el personal de planta y colaboradores directos de la Entidad
3	Alcanzar el 80% por ciento de satisfacción en las actividades realizadas en el marco del programa de bienestar, a través de la aplicación de encuestas	Todo el personal de planta y colaboradores directos de la Entidad
4	Alcanzar el 80% por ciento de satisfacción en las actividades realizadas en el marco del programa de incentivos, a través de la aplicación de encuestas	Todo el personal de planta y colaboradores directos de la Entidad
5	Aumentar el 10% del total de conocimiento previo que sobre el tema de la capacitación realizada, tengan los funcionarios	Servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción y Carrera Administrativa
6	Obtener un puntaje superior a 95 en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la evaluación anual de desempeño institucional del FURAG	Todo el personal de planta y colaboradores directos de la Entidad



Fuente: https://www.movilidadbogota.gov.co/web/planes_de_accion_anual

elemento 6 a) comunicación interna

En la intranet se encuentra un micro sitio donde se encuentran las medidas efr y sus normas de uso. El medio de mayor uso es el correo institucional. Se usan carteleras institucionales para movilizar mensajes de efr.

elemento 6 b) comunicación externa

La organización realiza comunicaciones en medios externos, redes sociales e informes de gestión, donde aparece el modelo efr como parte de sus iniciativas para la gestión de las personas. La SDM hace uso relevante de medios de comunicación para posicionar el modelo entre sus colaboradores y en la sociedad en general. Son medios vivenciales que generan impacto.

3.5.2.2 elemento 7. formación y sensibilización.

Objetivo del PIC 2024: promover y adelantar actividades de capacitación dirigidas a los servidoras y servidoras de las diferentes dependencias del SDM para el periodo 2024

3.5.2.3 elemento 8. la cadena de valor

Se ha incluido en la obligatoriedad en la contratación de incluir temas asociados a la RSE, políticas ambientales y/o de bienestar. Se tiene planeado realizar un encuentro con contratistas para difundir la cultura de la conciliación en la cadena de valor.

3.5.3.1 elemento 9: seguimiento y medición

El 23 de octubre de 2023 se realizó un ejercicio de seguimiento y medición por parte del equipo técnico efr, con todos los elementos de entrada de la norma efr.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

1. Verificación asistencia para deliberar y decidir.
2. Adecuación a la legislación vigente y vinculante, incluidos los convenios colectivos en lo que en materia de conciliación incorporen.
3. Compliance (códigos de conducta, códigos éticos, etc.) en los aspectos que son materia efr
4. Liderazgo y cultura efr
5. Medidas efr. Aplicación, conocimiento, uso, satisfacción y valoración
6. Objetivos efr. Grado de avance y consecución.
7. Soportes efr. Organizativos, Procesos, Indicadores y registros y evidencias. Resultados de encuesta de percepción.
8. Actividades de comunicación. Sensibilización y formación, en especial las sugerencias, propuestas y quejas formuladas por los empleados y la propia dirección.
9. Indicadores efr.
10. Auditorías (internas y externas) y revisión por la dirección.

Se actualiza el reglamento de funcionamiento del equipo efr.

3.5.3.2 elemento 10: auditoría interna

Respecto de las observaciones de la auditoría interna, se trató el tema en el comité de gestión del desempeño del 2 de noviembre del 2023.

Sobre las acciones de mejora de la auditoría interna se trataron conforme a lo evidenciado en el plan de mejoramiento por procesos de la auditoría externa con ICONTEC. Las acciones son coherentes con la mejora continua del modelo de acuerdo con la norma efr 1000 -1, se considera que se han tratado de manera eficiente en relación a la causa raíz identificadas.

3.5.4.1 elemento 11: revisión por la dirección

En el comité de gestión del desempeño del 2 de noviembre del 2023. Se realizó una revisión integral del sistema efr por parte de la alta dirección (Ver acta revisión por la dirección SDM)

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

Registrar los resultados (No conformidad / Oportunidad de Mejora) con el respectivo consecutivo No

3.5.1.1 elemento 1. Liderazgo y cultura

1. Recomendación: Se recomienda. elaborar un mapa de riesgos asociadas al teletrabajo y trabajo inteligente

2. Recomendación: Se recomienda elaborar un pulso de medición con líderes para evaluar su percepción sobre la dinámica del equipo referente al trabajo inteligente.

elemento 6 a) comunicación interna

3. Observación: Se recomienda que la organización presente el proyecto de comunicaciones de manera más articulada en términos de proyecto.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

3.5.2.2 elemento 7. formación y sensibilización.

4. Observación: el área de formación debería evidenciar los siguientes aspectos: elementos del PIC asociados o con impacto al modelo efr, temas de la norma efr que deben impartirse en el nivel B+, formaciones específicas para el modelo efr.

3.5.1.4 elemento 4: objetivos de mejora.

5. Recomendación: Se recomienda que el objetivo 2 se extienda a ser un programa de mayor impacto en tiempo y colaboradores.

6. Observación: Se recomienda que se diseñe un objetivo de mejora asociado al indicador 5, para elevar los niveles de conocimiento, uso, satisfacción y valoración de algunas medidas efr que se encuentran bajo los niveles de excelencia (80%).

No se evidenciaron No conformidades que afecten la estabilidad del sistema efr de la SDM.

CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA

El sistema efr de la SDM cumple con las especificaciones contempladas en las normas efr: 1000 -1 ed. 5, 1000 -3 ed. 5, efr 1000 – 6 ed. 1 y sus documentos complementarios.

Fortalezas

3.2 el compromiso de la dirección y la definición del alcance:

La secretaria de movilidad firma el compromiso de la alta dirección con el modelo efr, y evidencia asignación de recursos, delegación de responsabilidades y monitoreo del sistema para su mejora continua.

3.5.1.1 elemento 1. Liderazgo y cultura.

La SDM viene trabajando el modelo efr con convicción respecto de su aporte a la construcción de una cultura de conciliación. El programa de trabajo inteligente es un claro diferenciador que ha aportado a la calidad de vida de los funcionarios.

Avanza en mecanismos para escuchar a los colaboradores y construir propuestas en el marco del modelo efr.

3.3 designación de la persona responsable del proyecto:

El equipo designado para la gestión del modelo efr es de alto nivel jerárquico, lo cual permite una gestión estratégica de la iniciativa efr. Desde la subdirección corporativa se lidera todo el modelo y se despliega un liderazgo vivencial.

Se ha conformado un equipo multidisciplinario que tiene visión global del Instituto y, por ende, de las necesidades de las personas.

3.5.1.2 elemento 2. definición y orientación estratégica

El propósito efr de la SDM se articula con los proyectos distritales, en relación con el bienestar de las personas y el impacto en la familia y sus partes relacionadas. Contempla las especificaciones de la norma efr y va en línea con los postulados del modelo efr.

3.5.1.3 elemento 3: medidas efr

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

Las medidas efr son robustas, incluyentes y de impacto en los colaboradores y la institución. Se realizan mediciones para la toma de decisiones y adaptarlas a las necesidades de los colaboradores. El programa de trabajo inteligente continúa siendo un referente de las organizaciones efr de carácter público en Colombia.

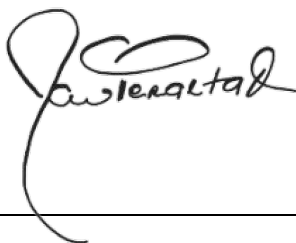
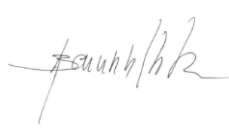
El número de medidas es alto para el sector público en Colombia y se actualizan de acuerdo con las necesidades de los colaboradores.

3.5.3.1 elemento 9: seguimiento y medición

Se realiza seguimiento del modelo efr a través de diversos mecanismos técnicos. Se ha realizado un ejercicio integral de revisión del modelo. Se evalúan avances y se analizan mecanismos y medidas para la marcha del modelo efr.

3.5.4.1 elemento 11: revisión por la dirección

Se ha realizado un ejercicio integral de revisión por la dirección del modelo efr, con todos los elementos de entrada de la norma, se toman decisiones para la mejora y se proporcionan directrices para su gestión. La alta dirección evidencia su compromiso con el modelo efr y con el bienestar de los colaboradores.

Nombre y firma del equipo auditor:	Nombre y Firma de la o el Auditor Líder
	 Bercelio Vargas Ruiz