

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	INFORME DE AUDITORÍA	
	CÓDIGO: PV01-IN01-F05	VERSIÓN 2.0

Fecha: 31 de agosto de 2021

Proceso auditado:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN FINANCIERA
Dependencia auditada:	SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN CORPORATIVA, DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Y DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
Nombre y cargo de los responsables del proceso / dependencia auditada:	LIGIA STELLA RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, PAULA TATIANA ARENAS GONZÁLEZ Y IVAN ALEXANDER DIAZ VILLA
Equipo auditor:	Bercelio Vargas Ruiz (Dynamyca América Latina SAS) Claudia Elena Parada Aponte Sandra Milena Vargas Jurado Andrea Isabel Gacha Patiño
Fecha de la Auditoría:	31 de agosto de 2021

Objetivo de la auditoría	Verificar el cumplimiento 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 inversión en conciliación, guía 1000 50 ed. 5 liderazgo y estilos de dirección
Periodo de Ejecución:	31 de agosto de 8 a.m. a 5 p.m.
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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	INFORME DE AUDITORÍA	
	CÓDIGO: PV01-IN01-F05	VERSIÓN 2.0

DESARROLLO DE LA AUDITORÍA ¹
3.2 el compromiso de la dirección y la definición del alcance El alcance de la certificación bajo el modelo efr es para todo el personal de planta de la Secretaria Distrital de Movilidad La SDM cuenta con 530 servidores en planta con corte a 25 de agosto del 2021 En julio de 2021 se suscribió el compromiso actualizado con el modelo efr, firmado por la alta dirección de la Secretaría. 3.3 designación de la persona responsable del proyecto Se ha designado un mánager efr con el siguiente perfil: Cargo actual en la SDM: directora administrativa y financiera Estudios: Abogada Profesional en relaciones internacionales Especialización en gerencia en gobierno y gestión pública Especialización en derecho administrativo Maestría en derecho Ha realizado formación específica como con la Fundación Masfamilia de España <i>curso de conciliación en el sistema efr</i> 3.4 diagnóstico efr inicial Se ha firmado la carta de declaración de sentencias en firme en materia laboral (24 de agosto del 2020) Se realizó una adecuación de la matriz legal del sistema efr en el cual se incluyeron las leyes y decretos emitidos recientemente en materia laboral. 3.5.1.1 elemento 1. Liderazgo y cultura La organización cuenta con objetivos estratégicos dentro de los cuales se cuentan: 5. prestar trámites y servicios eficientes oportunos y de calidad con una gestión ambiental adecuada, soportados en tecnologías de la información y las comunicaciones 6. fortalecer el bienestar de los colaboradores con un equipo humano altamente calificado, comprometido e íntegro, encaminado al logro de los objetivos de la entidad 7. garantizar transparencia, oportunidad, inclusión y equidad de género en los procesos de la entidad que promuevan la legalidad, participación, control social y rendición de cuentas. En este marco, se desarrolla y articula el modelo efr como una herramienta de gestión que debería potenciar los esfuerzos de la Entidad para lograr estos objetivos institucionales. El comité institucional de gestión y desempeño es la máxima instancia de toma de decisiones de la SDM. Dado que la mánager efr tiene asiento en el comité, las políticas de gestión de personas hacen parte de la agenda del comité. Se reconoce que el talento humano es el centro de la Entidad. Todos los directivos analizan las políticas y acciones para el desarrollo de la gestión de personas.

¹ En este acápite se debe analizar los posibles riesgos que afecten el tema evaluado.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	INFORME DE AUDITORÍA	
	CÓDIGO: PV01-IN01-F05	VERSIÓN 2.0

En el mes de septiembre se realizará una medición de felicidad por parte de la caja de compensación para la toma de decisiones frente a nuevas medidas y estrategias de intervención para la gestión del bienestar de las personas.

Charlas con Nicolas es una estrategia de la alta dirección para acercarse a los servidores en temas técnicos, humanos, familiares. Se diseñó un video en relación con el "trabajo inteligente" como una estrategia para afrontar la pandemia mundial por covid y para desarrollar una estrategia de gestión de personas de cara al presente. La SDM sería pionera en el sector público en la adopción de este modelo de trabajo, que surgen no solo de la pandemia sino de las necesidades socio laborales del mundo.

Mediante acta del 28 de enero de 2021 se aprueban los planes y políticas de la entidad en relación con:

- plan cuatrienal de gestión estratégica del talento humano
- plan de bienestar e incentivos,
- plan de capacitación,
- plan de seguridad y salud en el trabajo

Los jefes de áreas tienen las siguientes acciones: reuniones del equipo primario y acuerdos de gestión a través de los cuales los líderes tienen comunicación con los equipos, se realizan feedback. Se establecen mecanismos de evaluación y seguimiento de los compromisos establecidos los cuales son de consulta pública.

La dirección de talento humano viene desarrollando las siguientes acciones:

- trabajo inteligente
- gestores de integridad (Código de integridad)
- plan estratégico de talento humano
- PIC
- Plan de bienestar e incentivos
- Oídos atentos al talento

3.5.1.2 elemento 2. definición y orientación estratégica

La SDM encuentra en el sistema de gestión efr la alternativa para afrontar una 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 que:
alcanzar altos estándares de calidad en el clima laboral

3.5.1.3 elemento 3: medidas efr

A la fecha la organización cuenta con 91 medidas efr, clasificadas en los diferentes grupos y subgrupos, de acuerdo con la norma efr 1000 -1.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	INFORME DE AUDITORÍA	
	CÓDIGO: PV01-IN01-F05	VERSIÓN 2.0

actualmente se encuentran 12 medidas en construcción con el fin de dar respuesta a los momentos actuales de la Entidad.

1. calidad en el empleo 39
2. desarrollo personal 32
3. flexibilidad temporal y espacial 6
- 4 apoyo a la familia 12
- 5 igualdad de oportunidades 2

3.5.1.4 elemento 4: objetivos de mejora

Se han planteado los siguientes objetivos de mejora del modelo efr:

1 de diciembre del 2020 al 31 de diciembre de 2021

1. mejorar en 5 puntos porcentuales el uso y satisfacción de los servidores frente al modelo efr
2. desarrollar 3 nuevas actividades para fortalecer el liderazgo para la gestión de la conciliación.

2021 - 2022

1. fortalecer el bloque de medidas efr de flexibilidad temporal y espacial a través de la implementación del proyecto de trabajo inteligente, incrementando 1 medida para este bloque y ampliando el alcance de la medida de horarios dinámicos (jornada flexible) y teletrabajo

elemento 5 a) organizativos

Mediante resolución 193 de 2020 se adopta el sistema empresa familiarmente responsable y se designan los responsables del modelo.

Se crea el reglamento del equipo técnico del modelo efr. Se asignan responsabilidades y funciones.

A través del MIPG se establecen las políticas generales para el desarrollo de los sistemas de gestión de la SDM. Se incluye el modelo efr articulado con los sistemas de la Secretaría y con las políticas de planeación. Esta incluido dentro de la dimensión de talento humano de la SDM.

elemento 5 c) indicadores

La organización mide 12 indicadores requeridos para al nivel B+

1. Propuesta de valor de la conciliación: 91 medidas (a fecha actual)

- calidad en el empleo: 36
- flexibilidad temporal y espacial: 6
- apoyo a la familia: 12
- desarrollo personal y profesional: 12
- igualdad de oportunidades: 2

número de solicitudes de nuevas medidas recibidas y aceptadas: 55.88%

2. flexibilidad temporal: 100%

3. Flexibilidad espacial

- número de personas que ocupan puestos que pueden optar a flexibilidad temporal sobre el total de personas en la organización: 100%

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	INFORME DE AUDITORÍA	
	CÓDIGO: PV01-IN01-F05	VERSIÓN 2.0

- número de personas que ocupan puestos que pueden optar a teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia sobre el total: 92.23%
- 4. medición de eficacia de las medidas efr (deberá medirse en el año 2023 o a voluntad por parte de la organización antes del periodo de recertificación)
- 5. maternidad (número de madres con hijos menores de 12 años en puestos de Dirección y Gestión sobre el total de mujeres en puesto de Dirección y Gestión): 40.91%
- 6. igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (porcentaje de mujeres (o de hombres en caso de que éste sea el género infrarrepresentado) sobre el total de la plantilla) mujeres 57%, hombres: 42.3%
- 7. otras formas de diversidad
 - porcentaje de personas con discapacidad: 0.20%
 - porcentaje de personas de nacionalidad no autóctona sobre el total de la plantilla: 0.00%
 - Menores de 30 (juniors o millennials): 12,68%
 - Mayores de 50 (seniors o centennials): 24.54%
- 8. inversión en conciliación (expresada en análisis anexo a la matriz de indicadores)
- 10. extensión de la cultura efr en la cadena de valor
 - número de proveedores con certificaciones de 3ª parte relacionados con conciliación como efr: (compensar, lcontec, dynamyca)
 - reconocimientos de 2ª parte relacionados con conciliación (Compensar RSE)
- 11. Productividad horaria o facturación total dividida por el número total de horas efectivas trabajadas en el ejercicio: 1.03
- 12. rotación no deseada
 - número de desvinculaciones voluntarias divididas por el número total de personas en la organización: 10,43%
 - distribución por:
 - personal directivo / gerencia / mandos intermedios: 63.16%
 - resto de plantilla: 5.99%

Se suministran indicadores con datos a 31 de diciembre del 2020

elemento 6 a) comunicación interna

Se han realizado las siguientes acciones de comunicación:

- charlas con Nicolas
- un café con Nicolas
- trabajo inteligente
- comunicación de los 5 grupos de medidas efr
- comunicación informando las medidas de igualdad de oportunidades
- comunicación sobre la medida “descansos compensados”
- comunicación sobre las medidas de desarrollo personal y profesional
- comunicación sobre la nueva medida “chequeos ejecutivos”
- comunicación quincenal sobre las medidas de calidad en el empleo
- socializar tips de medidas efr, el alcance y forma de acceder a la medida celebra tu día de cumpleaños
- socializar medida relevante del mes
- comunicación sobre las medidas efr de flexibilidad temporal y espacial
- comunicación quincenal sobre las medidas efr de apoyo a la familia

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	INFORME DE AUDITORÍA	
	CÓDIGO: PV01-IN01-F05	VERSIÓN 2.0

- celebración del día de los niños
- descanso compensado semana santa
- propósito efr
- que es efr
- infografía para socializar el sistema efr
- Se han comunicado todos los elementos requeridos del modelo efr.

elemento 6 b) comunicación externa

La organización genera un informe de logros por unidades. Incluye los logros en gestión del talento humano. Se publica en la página web de la entidad y es de consulta pública. Igualmente, se envía al consejo de Bogotá.

3.5.2.2 elemento 7. formación y sensibilización

La organización cuenta con los certificados de la formación requeridos para el mánager efr y los auditores internos.

En el plan de formación se han contemplado acciones específicas dentro de las requeridas por el modelo efr

- liderazgo
- comunicación asertiva
- manejo del tiempo
- trabajo en equipo
- competitividad e innovación
- estrategias de comunicación e innovación
- equilibrio vida – trabajo

3.5.2.3 elemento 8. la cadena de valor

La organización envió comunicaciones a los proveedores estratégicos, informando de la certificación efr y sus políticas asociadas.

3.5.3.1 elemento 9: seguimiento y medición

Se han realizado las siguientes reuniones de seguimiento y medición:

1. 24 de diciembre de 2020
2. 30 de abril de 2021
3. 20 de agosto del 2021

Contempla los elementos de entrada de la norma para el seguimiento y medición.

Es un ejercicio robusto que agrega valor a la gestión del modelo, ya que se toman decisiones, se realiza seguimiento y se desarrollan innovaciones al modelo.

3.5.3.2 elemento 10: auditoría interna

En la auditoría externa del ICONTEC se realizaron observaciones, las cuales se tomaron por la Entidad como una oportunidad de mejora. Se realizaron acciones correctivas debidamente documentadas.

3.5.4.1 elemento 11: revisión por la dirección

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	INFORME DE AUDITORÍA	
	CÓDIGO: PV01-IN01-F05	VERSIÓN 2.0

Se realizará revisión por la dirección la última semana de septiembre una vez se reciba el informe de auditoría interna.

RESUMEN EJECUTIVO²

El modelo efr de la SDM cumple con los requisitos para presentar auditoría externa de mantenimiento, de acuerdo con los requisitos de las normas efr 1000 -1, efr 1000 – 3 edición 5 y sus documentos complementarios.

Tipo de Oportunidad de Mejora	Cantidad
No conformidad	0
Observación	0
Oportunidad de mejora	1
Total	1

DESCRIPCIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA³.

3.5.1.2 elemento 2. definición y orientación estratégica.

Cuál es la definición y los parámetros de la conciliación y del modelo efr

La organización debería considerar otros *para que* del modelo efr, teniendo en cuenta los alcances del despliegue estratégico y las visiones directivas del modelo en la SDM

Presente el hallazgo⁴ como quedo establecida en el cuerpo del informe.

DESARROLLO DE LA AUDITORÍA⁵

RESULTADOS

² Describa en un párrafo no mayor a 6 líneas el resultado de la auditoría realizada.

³ Son el resultado de la comparación que se realiza entre un criterio establecido y la situación actual encontrada durante el examen a una actividad, procedimiento o proceso. Para su redacción tengan en cuenta.

Condición: La evidencia basada en hechos que encontró el auditor interno (realidad). **Criterios:** Las normas, reglamentos o expectativas utilizadas al realizar la evaluación, (lo que debe ser). **Causa:** Las razones subyacentes de la brecha entre la condición esperada y la real, que generan condiciones adversas (qué originó la diferencia encontrada).

⁴ Cuando se hable de **hallazgos**, se estará haciendo referencia a:

- ✓ Hallazgos de la Contraloría.
- ✓ No Conformidades de la OCI.
- ✓ No Conformidades y Observaciones propias de los Subsistemas de Gestión o ente certificador externo.

O por aquellas acciones determinadas por los procesos o dependencias que dentro de sus responsabilidades realizan actividades de monitoreo o seguimiento, o producto de los ejercicios de autoevaluación y/o autocontrol

⁵ 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	INFORME DE AUDITORÍA	
	CÓDIGO: PV01-IN01-F05	VERSIÓN 2.0

a. Situación o condición observada

b. Evidencias

c. Criterio afectado

ANÁLISIS DE RIESGOS⁶

CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA

a) Fortalezas

2.5.1.1 elemento 1. Liderazgo y cultura

El modelo efr está declarado en documentos estratégicos de la SDM y se articula con su misión, visión y valores. Igualmente se articula con los objetivos estratégicos de la Entidad y de gestión humana respecto de la gestión de personas.

El equipo responsable de la dirección del proyecto es de alto nivel jerárquico lo cual le permite la toma de decisiones, el análisis estratégico, el seguimiento y control y la mejora del modelo efr en todos sus componentes. Durante el desarrollo de la presente auditoria interna del modelo efr, se evidencio un claro compromiso de los soportes organizativos del modelo efr: responsable por la dirección, mánager efr, equipo técnico, equipo gestor. Es claro el entendimiento del modelo y su papel en el desarrollo de la estrategia de gestión de personas en la SDM. Hay conocimiento técnico y calidad humana para ser soportes y dinamizadores de la cultura de la conciliación entendida como la herramienta de gestión que permite lograr los resultados institucionales sobre la base de la gestión de personas, su bienestar y el de sus familias.

El primer ejecutivo (Secretario de movilidad) evidencia claridad conceptual, técnica y vivencial con los postulados del modelo efr. Hay un claro direccionamiento en relación con el equilibrio de la vida laboral, personal y familiar. Se han liderado acciones innovadoras como el programa de trabajo inteligente que constituye una practica de vanguardia en los actuales momentos socio – laborales del mundo. Esto adquiere relevancia por ser una empresa del sector público ya que marca un camino para las modalidades mixtas de trabajo, diseñadas bajo una perspectiva técnica que permite la evaluación, el seguimiento y el acompañamiento para el logro de los objetivos institucionales.

2.5.1.2 elemento 3: medidas efr

Las medidas efr de la SDM son robustas, incluyentes y participativas. Su diseño responde a las necesidades de los colaboradores y se han posicionado entre los servidores de la Entidad y permiten avanzar en la construcción de una organización con una cultura del equilibrio de la vida laboral, personal y familiar y la gestión integral de los servidores.

La organización desarrollo innovaciones en materia de medidas efr diseñando programas como el *trabajo inteligente* que claramente responde a las nuevas realidades sociolaborales del mundo, especialmente en un escenario postpandemia en el que se hace necesario leer contexto, interpretar las realidades institucionales y desarrollar innovaciones que permitan el diseño

⁶ Revisión y análisis cuantitativo y cualitativo del Mapa Institucional de Riesgos (MIR), así mismo, aquella situación o evento que no estando en el MIR podría materializarse de no tomar medidas oportunas ante la situación observada.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	INFORME DE AUDITORÍA	
	CÓDIGO: PV01-IN01-F05	VERSIÓN 2.0

organizado de estrategias para gestionar personas en una realidad cambiante y compleja. Es un modelo a seguir por otras organizaciones públicas del país.

elemento 6 a) comunicación interna

La organización desarrolla acciones de comunicación permanentes para difundir y posicionar las medidas efr, con el fin de incentivar su uso y mejorar su impacto. Se comunican todos los temas relativos al modelo efr y se hacen campañas para hacer mas cercanos los canales de comunicación con los diferentes actores del modelo efr: secretario de movilidad, responsable por la dirección efr, mánager efr.

elemento 5 b) procesos obligatorios

Los procedimientos diseñados para el modelo efr se articulan con el SIG de la Entidad. La estructura documental es solida y los mecanismos de seguridad de la información son amplios y robustos, garantizando tanto la trazabilidad del sistema como su coordinación con otros sistemas de gestión. Existen mecanismos de medición, seguimiento y control para garantizar el cumplimiento de los objetivos de los diferentes sistemas de gestión incluyendo el modelo efr.

3.5.2.2 elemento 7. formación y sensibilización

Se desarrolla un programa de formación en el que incluyen temas referentes a la gestión de la conciliación. Se desarrollan herramientas para gestionar temas claves como: equilibrio vida – trabajo, liderazgo para la gestión de la conciliación, la gestión del tiempo, liderazgo, trabajo en equipo, etc. El programa se construye a partir de las necesidades de los servidores.

3.5.3.1 elemento 9: seguimiento y medición

Se han desarrollado mecanismos para hacer seguimiento y medición del modelo efr. El comité institucional de gestión y desempeño, el equipo técnico efr, las auditorías internas y la revisión por la dirección, son mecanismos robustos para garantizar seguimiento al cumplimiento de los objetivos del modelo efr en la SDM

b) Recomendaciones (Este ítem no aplica para las auditorías a sistemas de gestión)

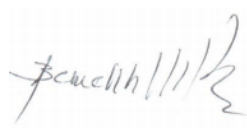
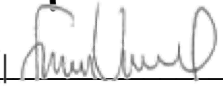
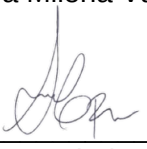
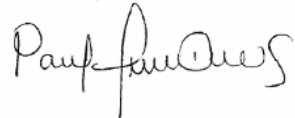
c) Anexos:

Nota⁷

⁷ Los informes en desarrollo de las auditorías deben ser:

- Precisos** (Diga lo que tiene que decir. Es conveniente ser exacto (puntual) en cada frase y en el informe completo. Su redacción debe ser sencilla, clara, ordenada, coherente y en orden de importancia).
- Concisos** (La redacción debe ser breve, pero sin omitir lo relevante, la brevedad permite mayor impacto. Se debe buscar la forma de redactar los hallazgos en forma concreta, pero sin dejar de decir lo que se tiene que decir sobre la condición (situación detectada); asimismo, se debe incluir la fuente de criterio, el criterio de auditoría).
- Objetivo** (Todas las No Conformidades deben reflejar una situación real, manejada con criterios técnicos, analíticos e imparciales).
- Soportado** (Las afirmaciones, conceptos, opiniones y hallazgos, deben estar respaldados con evidencia válida, suficiente, pertinente y competente).
- Oportuno** (Debe cumplir los términos de elaboración, consolidación, entrega, comunicación y publicidad).

 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	
	CÓDIGO: PV01-IN01-F05	VERSIÓN 2.0

Nombre(s) y firma(s) auditor(es):	Nombre y firma / Líder del Sistema de Gestión
 Bercelio Vargas Ruiz Auditor Líder  Claudia Elena Parada Aponte  Sandra Milena Vargas Jurado  Andrea Isabel Gacha Patiño	 Paula Tatiana Arenas González Directora Administrativa y Financiera Manager efr
Nombre y firma / Jefe Oficina de Control Interno	
 Diego Nairo Useche Rueda Jefe de la Oficina de Control Interno	