

INFORME DE AUDITORÍA



1. INFORMACIÓN GENERAL

ORGANIZACIÓN
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD
PÁGINA WEB
www.movilidadbogota.gov.co
NIT
899.999.061-9
DIRECCIÓN SEDE PRINCIPAL O ADMINISTRATIVA O ESTABLECIMIENTO COMERCIAL
Calle 13 No. 37-35 Bogotá, Colombia
DIRECCIÓN DE LOS SITIOS AUDITADOS ADICIONALES INCLUIDOS EN EL ALCANCE
Sede Cl. 13 #37-35, Bogotá, Colombia Sede Paloquemao, Carrera 28a #17A-20, Bogotá, Colombia Sede Chico, Calle 93 #18 - 64, Bogotá, Colombia

CRITERIO O NORMA		TIPO DE AUDITORÍA	
1000 - 1	☒	Otorgamiento	☐
1000 - 2	☐	Seguimiento/Mantenimiento	☒
3000 - 1	☐	Renovación	☐

ALCANCE
Todas las actividades en materia de conciliación bajo el modelo efr, dirigidas a todos los funcionarios.

REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN	
Nombre:	Clemencia Rojas Arias
Cargo:	Subsecretaria de Gestión Corporativa
Correo electrónico:	clrojas@movilidadbogota.gov.co

REPRESENTANTE LEGAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA FIRMAR CONTRATO CON LA FUNDACIÓN MASFAMILIA	
Nombre:	Clemencia Rojas Arias
Cargo:	Subsecretaria de Gestión Corporativa
Correo electrónico:	clrojas@movilidadbogota.gov.co

TIPO DE EVALUACIÓN	FECHA	DURACIÓN
Auditoría Fase I	N.A.	-
Auditoría Fase II	2024-12-19y20	1,5
Evaluación complementaria (si aplica)	N.A.	-
Cierre de auditoría	2024-12-20	-
Recepción de documentación	202412-17,18,20	-

INFORME DE AUDITORÍA	
-----------------------------	---

EQUIPO EVALUADOR		
Auditor Líder	Mónica María Escobar García (MEG)	Correo electrónico: mescobar@icontec.net

DATOS DEL CERTIFICADO	
Código asignado por MASFAMILIA	CO-055-2020 ICONTEC
Fecha de aprobación inicial	(2020-10-16)
Fecha de vencimiento	(2026-10-16)

Este informe es propiedad de ICONTEC y se comunicará después de la auditoria únicamente a la empresa y no será divulgado a terceros sin autorización de la empresa.

INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA ORGANIZACIÓN				
Ubicación del departamento de Recursos Humanos	Subsecretaría de Gestión Corporativa Hace parte del Comité Directivo y del Comité Institucional de Gestión y Desempeño			
Convenios aplicables	Universidad Nacional Colsanitas Compesar			
Representante de los empleados	SINTRAMOV: Yesid Edilberto Pedraza Colmenares SISERVIPUM: Nancy Haidy Muñoz Chavarro ANDETT: Héctor Angel Prada			
Distribución de la nómina de empleados por grupo etario y género	Edad/Sexo	Mujer	Hombre	Total
	18/29	33	48	81
	30/39	110	227	337
	40/49	95	238	333
	50/65	65	109	174
	>65	2	1	3
	Total	305	623	928

INFORMACIÓN RELACIONADA CON LOS SITIOS AUDITADOS	
Número de sitios permanentes incluidos en el alcance de la certificación	4
Número de sitios auditados diferentes al sitio principal	2

CONFORMIDAD DEL SISTEMA DE GESTIÓN		
Número de no conformidades detectadas en esta auditoría	Mayores	0
	Menores	0
Número de no conformidades solucionadas de esta auditoría	Mayores	0
	Menores	0
Número de no conformidades no solucionadas de esta auditoría	Mayores	0
	Menores	0
Número total de no conformidades pendientes	Mayores	0

INFORME DE AUDITORÍA



Menores

0

2. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA

Fase I:

- Confirmar el alcance propuesto para la certificación.
- Auditar la documentación del modelo de gestión de la organización y su suficiencia frente a los criterios.
- Reunir la información necesaria correspondiente al alcance del Sistema de Gestión, a los procesos y a los sitios de la organización, así como a los aspectos reglamentarios y jurídicos conexos y su capacidad de cumplimiento por la organización.
- Verificar el grado de establecimiento e implementación del modelo de gestión efr.
- Comprobar la existencia y resultados del diagnóstico de efr, como base para el establecimiento, documentación e implementación del modelo de gestión efr.
- Comprobar la definición de los indicadores mínimos requeridos por el modelo de gestión efr.
- Reunir la información necesaria correspondiente.
- Revisar la asignación de recursos para la auditoría Fase 2 y acordar con la organización los detalles para su realización.

Fase II:

- Determinar la conformidad con los requisitos de las normas efr.
- Evaluar la capacidad de la organización para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales en materia de conciliación de la vida familiar y laboral y las normas de requisitos.
- Determinar el eficaz establecimiento e implementación del modelo de gestión.
- Identificar oportunidades de mejora en el ámbito de la conciliación y de la vida familiar y la laboral.

3. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

- Fecha de envío del plan de auditoría: 2023-12-12
- Por ser una certificación administrada por múltiple sitio, se auditaron mediante entrevistas a los empleados y líderes de proceso que se encontraban en la sede principal de la organización y por muestreo aleatorio a las diferentes regionales.
- Se verificó la capacidad de la organización de cumplir con los requisitos legales en materia de prevención de acoso laboral, establecidos en la Ley 1010 de 2006 y su reglamentación con la resolución 652 del 2012.

INFORME DE AUDITORÍA



- La auditoría se realizó por muestreo selectivo de evidencias generadas de las actividades de la organización y por ello tiene asociado el riesgo de no haberse verificado todos los documentos y registros.
- Se explicó el contenido del informe de auditoría, en particular las opciones de mejora y no conformidades, su clasificación en mayores y menores y las observaciones. Se especifica que las NC mayores deben atenderse en 30 días para presentar las acciones correctivas y en 3 meses para el cierre de éstas. Por otro lado, las NC menores (siempre que sean menos de 10), Observaciones y Oportunidades de Mejora, se les hará seguimiento en la próxima evaluación, salvo que se especifique algo diferente.
- Se informó que una vez se finalice la auditoría externa, Icontec comunica a la Fundación MásFamilia la recomendación para la certificación y envía el informe con los anexos: Cumplimiento legal (Declaración de sentencias en firme), medidas efr, objetivos efr e indicadores efr, que la organización auditada debe proporcionar y posteriormente la Fundación es quien concede el Certificado.
- Se informa que la Fundación MásFamilia establece para el uso de marca efr® unos derechos y obligaciones bajo la vigencia del certificado, los cuales deben ser consultados en el manual de identidad corporativa de la Fundación.
- Se informó que el ciclo de certificación dura 3 años para la norma 1000-1 y 3000-1, según corresponda; y 2 años para la norma 1000-2, con auditorías de seguimiento anuales (o informe de progreso para las normas 1000-2 y 3000-1), y una auditoría de renovación antes de vencerse el ciclo.
- Se informó cómo se establece el nivel obtenido con base en los criterios de la norma efr® 1000-1 y 1000-2 ed. 5 y 3000-1 ed. 2, y su finalidad con respecto a la clasificación de la organización y la mejora continua.
- Uso de la marca efr®: Se explica que la Fundación MásFamilia establece para su uso, unos derechos y obligaciones que están limitados a la vigencia del certificado, debiendo firmar un acuerdo la entidad auditada con la Fundación. Hay que señalar que, si la Entidad tuviera varias marcas comerciales y quisiera para cada una de ellas un certificado diferente, deberá indicarse así durante el proceso de verificación, para comunicarlo en el informe y ficha efr a la Fundación MásFamilia. Tanto el importe de la cuota del uso de marca efr® anual, como el coste de certificados adicionales, debe consultarse con la Fundación (fundacion@masfamilia.org).
- Entrevistas a los empleados: Se explica que el objetivo es indagar mediante un cuestionario el grado de conocimiento, utilización y adecuación del modelo efr y concluir al respecto. Se especifica que las entrevistas son confidenciales, se harán de forma individual o en grupo, y para efectos del informe, serán de carácter anónimo. Se solicita a la organización un listado de la plantilla, ordenado por edades, que separe hombre y mujeres y que distinga por convenios, centros de trabajo o tipos de puesto cuando sea relevante.

INFORME DE AUDITORÍA



- Se realizaron entrevistas a un número de muestra de los empleados en todas las sedes de la organización. (Solo aplica para auditorías de otorgamiento y renovación)
- Se explica a la organización que se realizarán reuniones con los puestos relevantes para el modelo efr, además con el responsable de RRHH, la Dirección, la representación legal de los trabajadores, el representante del grupo de interlocución trabajadores-dirección, el comité de convivencia laboral, el responsable de comunicación y el responsable de formación.

4. ASPECTOS QUE APOYAN LA CONFORMIDAD CON LOS REQUISITOS efr

Alcance y compromiso EFR

La Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá es liderada por la Dra. Claudia Díaz Acosta secretaria de movilidad, donde se compromete en continuar con la implementación del modelo efr, buscando siempre el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Cabe anotar que para este año 2024 se dio cambio de gobierno.



A continuación se presenta el propósito que tiene la entidad frente al modelo efr:

INFORME DE AUDITORÍA



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**

A photograph of a diverse group of business professionals in a modern office setting. They are gathered around a table, looking at a laptop screen. A semi-transparent text box is overlaid on the left side of the image, containing the title and a list of goals. The background shows a large world map on the wall.

¿Qué busca 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

Se verifica el compromiso de la alta dirección frente al modelo efr con fecha del 29 de abril de 2024, la cual se presenta a continuación:

INFORME DE AUDITORÍA

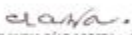


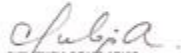
COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON EL SISTEMA DE GESTIÓN efr

La Secretaría Distrital de Movilidad (SDM) en el año 2020, adoptó el Sistema de Gestión efr, como una 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.

En el marco de la recertificación obtenida el 16 de octubre de 2023, la SDM, renueva el compromiso con la conciliación y su gestión impactando a todos los servidores de la Entidad.

Así mismo, queremos comprometernos con un estilo de dirección, liderazgo y gestión equilibrada en todas las dimensiones que permita alcanzar la excelencia en la relación con los colaboradores y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.


CLAUDIA DÍAZ ACOSTA
Secretaría Distrital de Movilidad


CLEMENECIA ROJAS ARIAS
Subsecretaría de Gestión Corporativa


Carlos Mario Pineda Rodríguez
Director Administrativo y Financiero



Tu Felicidad
nos mueve!

Secretaría Distrital de Movilidad
Calle 12 # 17 - 17
Teléfono: (57) 304 8600
www.movilidadbogota.gov.co
@MovilidadBogota - Linea 104



El compromiso es comunicado a todos los funcionarios a través de correo electrónico corporativo especial para efr, micro sito en la página de la entidad y piezas gráficas.

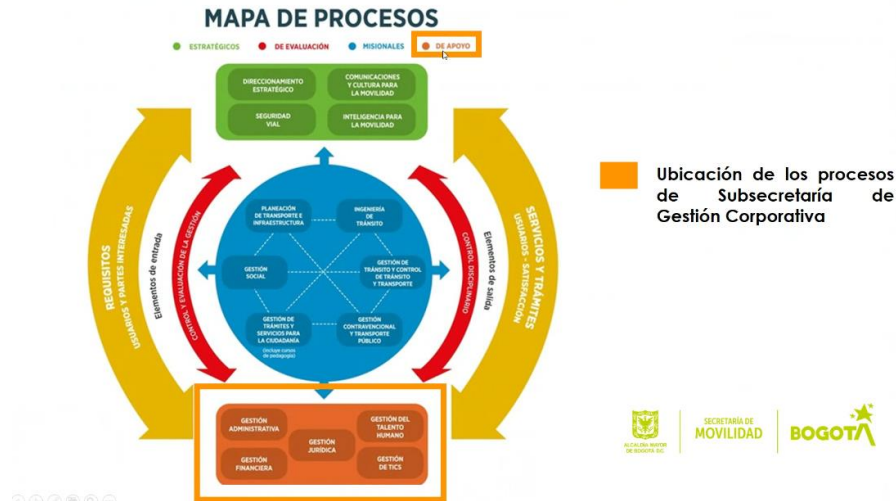
Es de valorar el compromiso que toma el gobierno actual en la implementación y fortalecimiento del modelo efr para la entidad, con impacto a su planta de personal vinculados y de actividades específicas para contratistas.

Elemento 1. Liderazgo y Cultura

La entidad cuenta con un modelo de gestión basado en procesos, en el cual el modelo efr se lidera desde la Secretaría de Gestión Corporativa y a su vez se encuentra la gestión administrativa donde se planifica el modelo efr, y también se encuentra la gestión del talento humano quien implementa el modelo con los funcionarios de la entidad.

A continuación se presenta la estructura del mapa de procesos de la entidad:

INFORME DE AUDITORÍA



Para iniciar la gestión 2024, el 30 de enero del presente año realizan la aprobación y socialización de los Planes Institucionales de la SDM, donde contempla proyectos con impacto en el modelo efr de la entidad, como se presentan a continuación:

- Plan Cuatrienal de Gestión Estratégica del Talento humano 2020 – 2024
- Plan Estratégico de Talento Humano 2024
- Plan Institucional de Capacitación 2024
- Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024
- Plan de Trabajo Anual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo 2024

Para seguir fortaleciendo el liderazgo y cultura hacia el personal, frente al modelo efr, se realizan diferentes actividades como:

- Día de la familia

Agentes de cambio



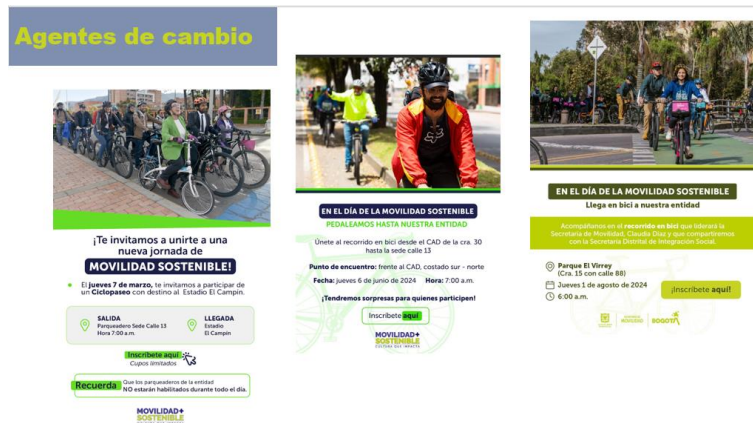
INFORME DE AUDITORÍA



- Actividades de integración de las mascotas a los espacios de la entidad



- Actividades con el personal con impacto a la movilidad sostenible, con acogida de manera satisfactoria por parte del personal.



- Feria de servicios, donde participan diferentes entidades financieras, caja de compensación familiar, universidades; la cual facilita el acceso de lo servicios a los diferentes funcionarios de la entidad.



INFORME DE AUDITORÍA



- Trabajo inteligente, que promueve la flexibilidad espacial, con impacto a la calidad de vida y la movilidad sostenible:



Es importante seguir fortaleciendo los espacios de formación en liderazgo con impacto al mejoramiento del estilo de dirección y clima organizacional.

Elemento 2. Definición y Orientación Estratégica

Dentro del componente estratégico de la entidad se cuenta con la misión, donde resaltan estrategias con impacto a la comunidad y el personal interno como la movilidad sostenible que contribuye a la calidad de vida y a la equidad.

MISIÓN

La **Secretaría Distrital de Movilidad** como líder del sector, formula políticas e implementa estrategias de movilidad multimodal, incluyente y sostenible que contribuyen a la equidad y mejoran la calidad de vida de la ciudadanía y la seguridad de los actores viales, potenciando la productividad, la competitividad y la integración de Bogotá y la región, con una gestión íntegra y transparente.

La visión presenta una proyección al 2030, donde ratifica el impacto de la movilidad sostenible, accesible, equitativa y segura; generando satisfacción y calidad de vida a la ciudadanía y el personal.

VISIÓN

A 2030 la **Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá** será referente mundial en movilidad sostenible, accesible, equitativa, y segura mediante la promoción de cambios comportamentales en la ciudadanía y los actores viales, la incorporación de enfoques territorial, de género y diferencial, la distribución eficiente y equitativa del espacio público, el incremento de la satisfacción en las experiencias de viaje, y la transformación digital y virtual de los trámites y servicios, con un equipo humano comprometido y competente.

Para facilitar el cumplimiento de estos elementos estratégicos, la entidad cuenta con valores corporativos y unos principios de integridad con aplicación tanto al personal vinculado como contratistas ya sean persona natural o jurídica. Es de resaltar como estos elementos se integran al MIPG, como modelo de gestión de la entidad.

Valores Corporativos

2. Principios de integridad



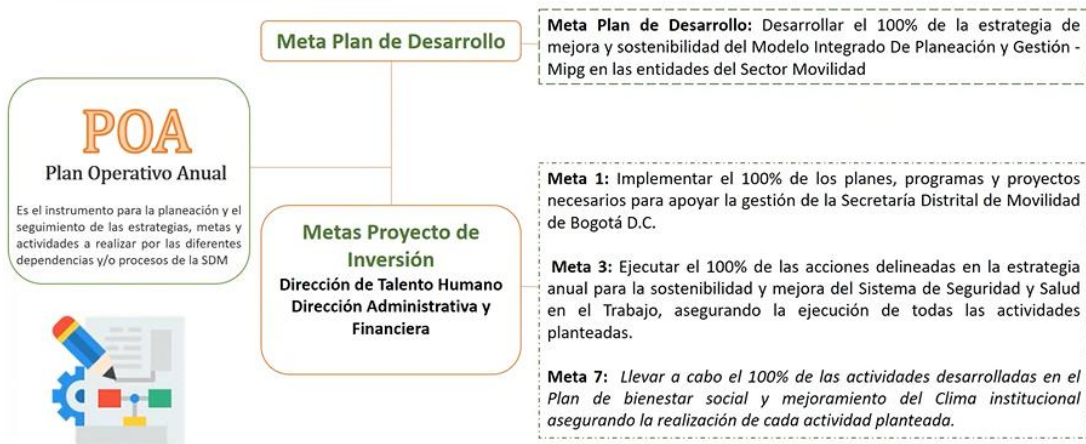
Valores Corporativos

3. Valores



Y para establecer estrategias y acciones para el cumplimiento de la misión, visión y plan de desarrollo, se estructura un Plan Operativo Anual (POA), alineado con 3 metas institucionales:

Indicadores de conciliación en el cuadro de mando Plataforma Estratégica SDM



Y para finalizar, se resalta como la entidad identifica el modelo efr como un elemento de alto valor para fortalecer la visibilidad institucional como marca empleadora con gran reputación.

INFORME DE AUDITORÍA



Marca empleador y reputación institucional

Medidas efr
DESARROLLO PERSONAL
Y PROFESIONAL

RECONOCIENDO UN TIEMPO PARA TI. (Grupos de emergencia en acción)

Los servidores que integren los grupos de emergencia y que asistan al 70% de las capacitaciones y reuniones convocadas, y que igualmente presten apoyo en situaciones de emergencia, podrán disfrutar de tres días de permiso remunerado una vez al año.

Este permiso remunerado se podrá tomar dentro de los primeros tres meses del año siguiente en que el servidor actuó como brigadista.

ALCANCE	PROCEDIMIENTO DE UTILIZACIÓN
Todos los servidores públicos	Diligenciar el formato de permiso con visto bueno del jefe inmediato y con el aval del equipo de SST.

¡Por lo anterior les felicitamos por su compromiso y dedicación y espero poder seguir trabajando juntos en el año 2024, felices fiestas!

23/09/24, 13:26
Mensaje efr septiembre 2024
Correo de Bogotá en TIC - Fwd: Video y presentación Foro Excelencia efr septiembre 2024

Ricardo Cortes <rcortes@movilidadbogota.gov.co>

Fwd: Video y presentación Foro Excelencia efr septiembre 2024
1 mensaje
Luz Peralta <lperalta@movilidadbogota.gov.co>
Para: Ricardo Cortes <rcortes@movilidadbogota.gov.co>
23 de septiembre de 2024, 8:43

----- Forwarded message -----
De: Diana Cifuentes <dcifuentes@masfamilia.org>
Date: Wed, 20 Sept 2024 at 14:21:03
Subject: Video y presentación Foro Excelencia efr septiembre 2024
To: Diana Cifuentes <dcifuentes@masfamilia.org>

(Querida comunidad efr)

Queremos agradecerles por ser parte de nuestro Foro "Preparando el Camino a la Excelencia efr", que llevamos a cabo el jueves 19 de septiembre en las instalaciones del Hotel Cosmos 100, de la mano de nuestro anfitrión, **Medicall**. Fue un gusto para nosotros contar con su presencia y ser parte de un espacio tan valioso. Nuestros foros efr nos permiten reconocernos como comunidad efr y generar lazos cada vez más fuertes de identidad y networking.

Agradezco la **presentación interactiva** que proyectamos y el **video del encuentro**, para quienes no lograron acompañarnos o para quienes quieran revisar nuestro evento. Aun pueden compartirnos sus ideas para un próximo foro y si les gustaría ser anfitriones junto a sus entidades **AGU**.

Gracias

¡Nos vemos pronto!

Elemento 3. Medidas efr

La entidad cuenta con 106 medidas efr activas y se encuentran documentadas en:

- Matriz de medidas efr de la Secretaría Distrital de Movilidad, con fecha de actualización del 21 de septiembre de 2023.
- Catálogo de medidas efr del micrositio de la página web.

Durante el año 2024 no se ha presentado cambios, debido a que primero están realizando procesos de inducción y entrenamiento frente al modelo.

A continuación se presenta las medidas vigentes de la entidad:

Calidad en el empleo: 46 medidas.

Es necesario incluir en el catálogo de medidas del micrositio las medidas de bienestar deporte, movipet, y ruta.

Es importante revisar las medidas de efr que tienen en calidad en el empleo en cuanto a espirometría, audiometría, visiometría, debido a que estos son pruebas que se realizan, producto del profesigramo y este es un requisito de Ley, bajo el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019 en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Flexibilidad temporal y espacial: 7 medidas.

INFORME DE AUDITORÍA



Apoyo a la familia: 10 medidas. Es necesario actualizar las medidas de "Bono Navideño" y "Tarde de Juego" los cuales están cancelados y aparece en la matriz de medidas efr de Excel. Y falta incluir en el catálogo de excel "Acceso a instalaciones de la Entidad para familiares" y "Celebración de Halloween".

Desarrollo profesional y personal: 40 medidas.

La actualización del archivo en Excel porque aparece tallere de líderes independiente y Coaching directivo y en el micrositio está integrado.

Igualdad de oportunidades: 3 medidas.

Se debe incluir en el catálogo de medidas efr de Excel el día de la "Equidad de Género"

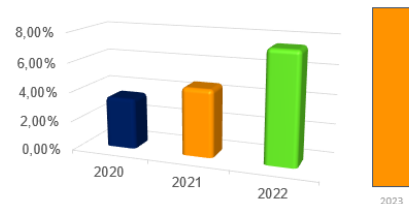
En cuanto a la eficacia de las medidas, cada que un colaborador utiliza una medida efr se genera una evaluación de satisfacción.

Es importante implementar la evaluación de la eficacia de medidas la cual está planificada para el año 2025 con la nueva metodología establecida para generar mayor confiabilidad frente a los resultados obtenidos.

En cuanto a la evaluación de la eficiencia de las medias efr tiene los siguientes resultados con corte al año 2023:

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		\$ 943.4000	\$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 %

Es de resaltar el crecimiento en la inversión de medidas e efr con impacto en la satisfacción del personal.

Es importante llevar un control frente a la inversión realizada en cada una de las medidas para su posterior medición de eficiencia de las medidas efr.

Es importante revisar en el archivo de excel de las medidas efr, en las columnas de estimación económica, ya que no se están diligenciando.

INFORME DE AUDITORÍA



Elemento 4. Objetivos de Mejora

La Secretaría Distrital de Movilidad cuenta con un objetivo de mejora y en proceso de construcción de nuevos objetivos. A continuación, se relaciona:

A. Objetivo planteado para desarrollar durante 3 años (enero 2023 a diciembre 2025):

"Definir el perfil del líder SDM y realizar las actividades que permitan lograr y/o fortalecer las habilidades de liderazgo necesarias para cumplir el perfil establecido para el equipo Directivo."

Cuentan con definición de indicadores y metas 2023, 2024 y 2025, pero a la fecha no se logró evidenciar los resultados de año 2023 y manifiestan que el resultado de 2024 se reporta al final de al año

Acciones que implementan:

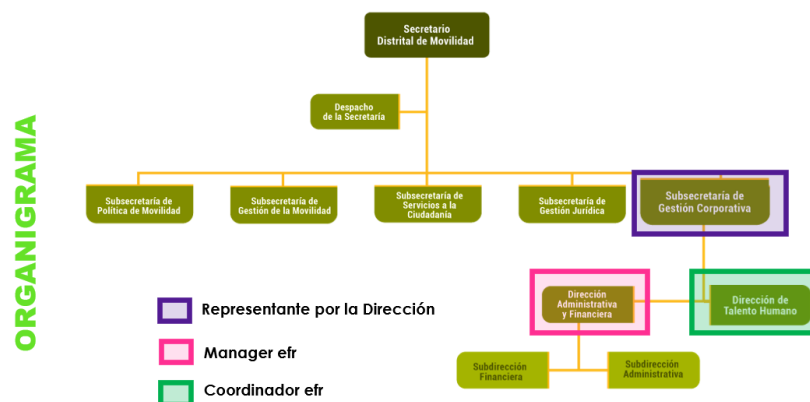
- Definir el perfil del líder SDM, pendiente por implementar
- Ejecutar actividades que fortalezcan las habilidades de liderazgo de equipo conforme al perfil establecido. A la fecha se esta realizando escuela de liderazgo con el proveedor de Talent Solutions, proyectado finalización para el mes de febrero de 2025.
- Evaluación de satisfacción de las actividades de fortalecimiento de liderazgo. Se realiza una vez se haya realizado la formación.

Es necesario continuar con la identificación y planificación de otros objetivos de mejora con la definición de sus indicadores, línea base, metas y establecimiento de acciones y estrategias.

Elemento 5. Soportes

a. Organizativos:

Los roles asignados para el modelo efr son:



Se realiza nombramiento de representante por la dirección ante el modelo efr, manager y coordinador efr, a través de la Resolución 193 de 2020. Cabe anotar que este nombramiento se maneja es por cargo y no por persona.

A continuación se presenta los representantes ante el modelo efr:



Se verifica cumplimiento de competencias del manager efr y se evidencia:

- Comunicación asertiva y efectiva – Desempeño en los anteriores cargos
- Capacidad de negociación – Desempeño en los anteriores cargos
- Experiencia profesional: 2 años como manager en la entidad
- Experiencia en la entidad: 2 años desempeñando el rol de directora Administrativa y Financiera

Conocimientos:

- Contadora
- Especialista en Derecho Tributario y Aduanero
- Especialista en Finanzas y Administración Pública
- Modelo de Gestión efr del 20 de enero de 2023
- Manager efr del modelo de gestión del 13 de diciembre de 2024

Es importante continuar los procesos de formación en el Representante por la Dirección y Manager efr en el curso de Camino a la Excelencia con la Fundación para que tengan más herramientas de gestión de cara a seguir creciendo de categoría.

La entidad cuenta con un equipo técnico nombrado a través de la resolución 193 de 2020. Cabe anotar que este nombramiento se maneja es por cargo y no por la persona. Se evidencia reunión del equipo del 23 de octubre de 2024; está pendiente realizar la segunda reunión correspondiente al año 2024.

El equipo técnico efr queda conformado por:

- Claudia Marcela González - Presidente
- Ilba Milady Vargas Guiza - Vicepresidente
- Andrés Felipe Castro Figueroa – Secretario Técnico efr
- María Claudia Gómez Salazar – Vocal Equipo Técnico efr

b. Procesos:

La entidad cuenta con los siguientes documentos relacionados con el modelo:

- PE01-M01 Manual de del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Secretaría Distrital de Movilidad – Versión 018.
- PA02-PR12 Procedimiento de Comité de Convivencia Laboral - Versión 5
- PE-02-PL01 Plan de Comunicaciones versión 2,0
- PV01-IN03 Instructivo de Auditoría Interna de Sistemas de Gestión – Versión 3,0

Se invita a la entidad la estructura e implementación de un procedimiento para el relacionamiento en la cadena de valor.

Con relación a la declaración de sentencias en firme, se encuentra vigente y sin ningún proceso en contra a la fecha, en temas relacionados con el personal.

c. Indicadores:

Actualmente la compañía presenta los 13 indicadores obligatorios con sus respectivas métricas y análisis con corte a diciembre de 2023. No se identifican indicadores voluntarios para el año 2023

Se hace un recorrido por cada uno de ellos, encontrando que todos cuentan con el valor de referencia que facilitan el análisis de tendencias. Es importante trabajar en la identificación y comprensión en el manejo de metas para los indicadores.

La identificación e implementación de indicadores voluntarios, como elemento de seguimiento y fortalecimiento a la gestión efr.

d. Registros y evidencias:

La entidad cuenta con toda la información documentada organizada y de fácil consulta en el drive, un repositorio documental en la intranet y micrositios en la página web, así como soportes por correo electrónico, fotografías y videos que muestran la trazabilidad de la gestión que están realizando frente a la implementación y mejora del modelo.

Elemento 6. Comunicación

En La Secretaría Distrital de Movilidad las comunicaciones están lideradas por Karen Cortés, encargada de las comunicaciones internas con la participación del equipo técnico efr.

Se cuenta con los siguientes medios de comunicación:

- Correo electrónico "Tu felicidad nos mueve"
- Grupos de WhatsApp corporativo
- Carteleras digitales
- Micrositio en la página web con acceso a personal interno y externo de la entidad

La entidad cuenta con el PE-02-PL-01 Plan de Comunicaciones versión 2,0 con vigencia anual y adicional cuenta con el "Cronograma de Comunicaciones del Sistema Integrado de Gestión"

Es de resaltar el acompañamiento de comunicaciones para la socialización del modelo efr la interior de la organización.

Comunicación interna:

En cuanto a la comunicación ascendente se utiliza el correo electrónico "Tu Felicidad nos mueve" y diálogo directo con el personal a través de solicitud de cita para reunión.

En cuanto a la comunicación descendente se cuenta con correo electrónico y grupo de WhatsApp, carteleras digitales, intranet, página web.

En cuanto a la comunicación horizontal se utilizan espacios como reuniones, capacitaciones.

Comunicación externa:

En cuanto a las comunicaciones externas se utiliza la página web, en el home / información general / Sistemas de Gestión.

Es de resaltar los reconocimientos que recibe por la Fundación Masfamilia por el aporte que ha realizado la Secretaría Distrital frente a la conciliación.

La entidad socializa el canal de comunicación hacia la fundación mas familia a través de la página web en el home / información general / Sistemas de Gestión.

Se verifica uso del logo de certificación efr, cumpliendo con los lineamientos establecidos por la Fundación.

Elemento 7. Formación y Sensibilización

La Secretaría continua con el desarrollo del PIC alimentado anualmente de acuerdo con los requerimientos de los diferentes líderes, las necesidades encontradas en las evaluaciones de desempeño. A continuación se presentan las formaciones brindadas en el modelo para año 2024:

- Modelo efr
- Auditores internos del modelo de gestión efr
- Manager en el modelo efr
- Bilingüismo – inglés
- Comunicación asertiva
- Macros en Excel

Frente a los procesos de inducción y reinducción se realizan a través de Moodle y contemplan el modelo de gestión efr.

Elemento 8. Cadena de Valor

Se genera un espacio de benchmarking el 8 de noviembre donde participan las siguientes organizaciones: Dynamyca, 472, Seracis, Ltda., UT GIAF.

Se observa las apreciaciones de las empresas participantes del encuentro.

Es importante fortalecer una metodología documentada para seguir creciendo en el modelo de referenciación para los proveedores, contratistas y aliados estratégicos.

Elemento 9. Seguimiento y Medición

Este ejercicio se realiza semestralmente, el último seguimiento fue realizado en el mes de octubre, el cual es liderado por el equipo técnico, con el fin de realizar el seguimiento a la adecuación de normatividad legal vigente, cumplimiento de código de integridad, liderazgo y cultura, roles y acciones generales, objetivos estratégicos de la SDM, objetivos efr, soportes, indicadores, actividades de comunicación y sensibilización, atención de solicitudes de enero a septiembre, socialización de programación de auditoría interna, auditoría externa y revisión por la dirección.

Es importante incluir en el normograma de la entidad la Ley 2356 de junio de 2024 la cual está relacionada con la prevención en el acoso sexual en el ámbito educativo y laboral.

INFORME DE AUDITORÍA



Elemento 10. Auditoría Interna

La auditoría fue realizada el 28 de octubre del año en curso por Dynamyca y equipo de auditores internos en formación. El auditor líder de Dynamyca cumple las competencias requeridas y suficientes para realizar este ejercicio sobre la verificación del cumplimiento de los requisitos aplicables del modelo de conciliación bajo la norma efr 1000-1 en su edición 5.

Se verificó el contenido del informe y se evidenció el cumplimiento del plan establecido sin encontrar que se hayan detectado no conformidades, pero se identifica 6 oportunidades de mejora relacionadas con mapa de riesgos asociado a teletrabajo y trabajo inteligente, evaluación de impacto con líderes en trabajo inteligente, proyecto de comunicaciones, fortalecimiento en las formaciones específicas en el modelo efr, fortalecimiento en los objetivos de mejora e identificación de un objetivo de mejora para evaluar el conocimiento, uso, satisfacción y valoración de medidas.

Es de resaltar el proceso de formación de auditores internos brindado a 4 colaboradores de la entidad, generando capacidad para continuar la implementación, evaluación y mejora del modelo efr.

Elemento 11. Revisión por la Dirección

La última revisión por la dirección fue realizada el 2 de noviembre de 2023 frente al Comité Directivo (Comité Institucional de Gestión y Desempeño) en la cual se presentaron los resultados de los diferentes sistemas de gestión y con relación al modelo efr, se presentan las mediciones realizadas en el último año, así como los indicadores y resultados de la auditoría externa del 2022.

Se validan los inputs y outputs para el desarrollo de esta reunión, conforme lo solicita la norma.

A la fecha no se ha realizado revisión por la dirección 2024. Se encuentra en proceso de construcción del informe para su posterior presentación de resultados.

Dar continuidad al ejercicio de revisión por la dirección 2024, para evaluar el cumplimiento de los objetivos del periodo y establecer nuevos planes de mejoramiento.

1. CONCLUSIÓN DE LAS ENTREVISTAS A EMPLEADOS

No aplica por ser auditoría de seguimiento

2. OPORTUNIDADES DE MEJORA

Es importante seguir fortaleciendo los espacios de formación en liderazgo con impacto al mejoramiento del estilo de dirección y clima organizacional.

Es importante revisar las medidas de efr que tienen en calidad en el empleo en cuanto a espirometría, audiometría, visiometría, debido a que estos son pruebas que se realizan, producto del profesigramo y este es un requisito de Ley, bajo el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019 en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La correlación entre el catálogo de medidas que se encuentra en el micrositio para acceso del personal y archivo en Excel de medidas efr:

- Calidad en el empleo tienen en excel y no aparecen en el catálogo: Circuito de bienestar deporte, Movipet, ruta. Retirar del catálogo de medidas del micrositio "El Programa vive una vida llena de felicidad".
- Apoyo a las familias del archivo en excel las medidas canceladas como "Bono Navideño" y "Tarde de Juego". Y falta incluir en el catálogo de excel "Acceso a instalaciones de la Entidad para familiares" y "Celebración de Halloween".
- Desarrollo personal y profesional, actualizar el archivo en excel porque aparece talleres de líderes y Coaching directivo y en el micrositio está integrado.
- Igualdad de oportunidades se debe incluir en el catálogo de medidas efr de Excel el día de la "Equidad de Género"
- Mejora la descripción y alcance de la medida Pase Off.

Es importante implementar la evaluación de la eficacia de medidas la cual está planificada para el año 2025 con la nueva metodología establecida para generar mayor confiabilidad frente a los resultados obtenidos.

Es importante llevar un control frente a la inversión realizada en cada una de las medidas para su posterior medición de eficiencia de las medidas efr.

Es importante revisar en el archivo de Excel de las medidas efr en las columnas de estimación económica, ya que no se están diligenciando.

Es necesario fortalecer el reporte sistemático de los indicadores relacionados con el objetivo de mejora *"Definir el perfil del líder SDM y realizar las actividades que permitan lograr y/o fortalecer las habilidades de liderazgo necesarias para cumplir el perfil establecido para el equipo Directivo"*; porque durante la revisión no se evidenció el reporte de resultados año 2023, y este es un insumo de alto valor para el análisis y establecimiento de nuevas acciones y estrategias para cumplir las metas asociadas al objetivo.

INFORME DE AUDITORÍA



Es necesario continuar con la identificación y planificación de otros objetivos de mejora con la definición de sus indicadores, línea base, metas y establecimiento de acciones y estrategias; con impacto en la madurez del modelo efr para la entidad.

Fortalecer los procesos de formación en el Representante por la Dirección y Manager efr en el curso de Camino a la Excelencia con la Fundación para que tengan más herramientas de gestión de cara a seguir creciendo de categoría.

Es importante fortalecer una metodología documentada para seguir creciendo en el modelo de referenciación para los proveedores, contratistas y aliados estratégicos.

Es importante trabajar en la identificación y comprensión en el manejo de metas para los indicadores.

La identificación e implementación de indicadores voluntarios, como elemento de seguimiento y fortalecimiento a la gestión efr.

Es importante incluir en el normograma de la entidad la Ley 2356 de junio de 2024 la cual está relacionada con la prevención en el acoso sexual en el ámbito educativo y laboral.

Dar continuidad al ejercicio de revisión por la dirección 2024, para evaluar el cumplimiento de los objetivos del periodo y establecer nuevos planes de mejoramiento.

3. HALLAZGOS IDENTIFICADOS EN LA AUDITORÍA

#	Descripción de la no conformidad	Clasificación (mayor o menor)	Requisito(s) de la norma, en caso de auditoría combinada o integrada, indicar la designación de la norma	Corrección propuesta y fecha de implementación	Análisis de causas (indicar la(s) causas erices)	Acción correctiva propuesta y fecha de implementación
	No se identifica					

4. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

a. Uso del certificado y uso de la marca de conformidad

Se hizo la claridad que la Fundación MásFamilia es la que aprueba la certificación y luego de esta aprobación es necesario suscribir un contrato para el uso de la marca de certificación efr. Actualmente están utilizando de forma correcta el logo.

b. Cambios en la Organización

Cambio de gobierno para la vigencia 2024 – 2027

INFORME DE AUDITORÍA



5. ANEXOS AL INFORME DE AUDITORÍA

- ☐ Ficha efr de la empresa
- ☐ Matriz de medidas efr
- ☐ Matriz de indicadores efr
- ☐ Anexo de excelencia (cuando aplique)

6. CONCEPTO DEL EQUIPO EVALUADOR

Una vez evaluados los requisitos indicados en el referencial de empresa familiarmente responsable (efr) para el año 2024, se recomienda MANTENER el certificado en la categoría B+ como resultado de la auditoría realizada.

CONCEPTO	
Se recomienda OTORGAR el certificado en la categoría:	
C _____	C+ _____
B _____	B+ _____
A _____	A+ _____
Se recomienda no otorgar el certificado.	
Se recomienda suspender el certificado.	
Se recomienda mantener el certificado.	
Se recomienda cancelar el certificado.	
Se recomienda RENOVAR el certificado a la categoría:	
C _____	C+ _____
B _____	B+ _____
A _____	A+ _____

Observaciones:

Nombre Evaluador Líder	Mónica María Escobar García	Fecha de informe	2024-12-20
------------------------	-----------------------------	------------------	------------

INFORME DE AUDITORÍA



Seguimiento a la implementación de oportunidades de mejora, resultantes de auditoría externa de renovación año 2023:

Oportunidades de Mejora año 2023	Evidencias de implementación
Es importante que los miembros del equipo técnico efr sean más partícipes de este ejercicio y se evidencie su aporte y conocimiento al modelo, que permita verificar que hay conocimiento y no se ocasionarían retrasos en la gestión del modelo.	Para el año 2024 se consolida el equipo de trabajo efr y se brinda procesos de formación con Dynamyca en los siguientes temas: - Gestión del modelo efr - Manager modelo efr - Auditores internos Se logró evidenciar durante el desarrollo de la auditoría un mayor empoderamiento frente a los elementos de la norma efr 1000.1 ed5
Se les recomienda realizar una matriz de riesgos que les permita identificar y evaluar la probabilidad y gravedad de los riesgos a los que puede enfrentarse la entidad en el manejo de la conciliación.	Se incluye en la matriz de riesgos de la entidad los riesgos efr.
Trabajar más con los líderes en la orientación a resultados, formaciones de retroalimentación bidireccional y trabajo en remoto; lo cual les permite consolidar y fortalecer la labor tan importante que están realizando con el trabajo Inteligente.	En el mes de abril habilitan curso de teletrabajo. A la espera de medición de efectividad de la capacitación recibida.
Validar y consolidar la labor hacia el voluntariado y la RSE con el fin de mostrar el aporte que se está realizando en la sociedad y el impacto que se tiene hacia ella.	Se publica en la página web documento con la conceptualización de responsabilidad social empresarial RSE. Realizan rendición de cuentas con impacto en RSE. Se evidencia actividades de voluntariado con fundaciones y actividades frente al cuidado del medio ambiente.
Los objetivos de mejora cuando ya han cumplido su ciclo deberían pasar a ser parte de la operacionalidad del modelo, lo que permite cerrarlos y plantear otros que salgan de la estrategia con el fin de seguir madurando la gestión en conciliación.	Se logra evidenciar la evolución que ha tenido el modelo a la luz de sus procesos de implementación. Sin embargo, es importante seguir fortaleciendo la identificación de nuevos objetivos de mejora con sus respectivos indicadores,

INFORME DE AUDITORÍA



	metas, línea base, tiempo, acciones y estrategias.
Realizar actividades de benchmarking para compartir las buenas prácticas, con empresas que cuenten o no con la certificación y permitan enriquecer el modelo, en diferentes elementos de la norma.	Se evidencia implementación con actividad implementada el 8 de noviembre del presente año.
Se debe trabajar en fortalecer la transmisión de valores con los stakeholders de acuerdo con las sugerencias realizadas y fortalecer la gestión documental de la gestión que realizan, de acuerdo con la información dada en el cierre de la auditoría.	Se realizan referenciación con Seracis y G4S, empresas contratista de la entidad.
Tener en cuenta los indicadores con análisis y valores de referencia que sean exigentes para mostrar la gestión realizada.	Se cuenta con reporte de indicadores obligatorios con valores de referencia de 4 años, facilitando en análisis de tendencias; sin embargo, es importante fortalecer la definición de meta para los indicadores.
Fortalecer el canal de comunicación con la Fundación porque su porcentaje de conocimiento es bajo.	Se encuentra en el micrositio de la página web, con acceso al personal interno y externo de la entidad.
Se recomienda que la Representante por la Dirección y Manager tomen el curso de Camino a la Excelencia con la Fundación para que tengan más herramientas de gestión de cara a seguir creciendo de categoría.	La entidad realiza análisis con la Fundación Masfamilia frente al valor económico, y determinan no implementar esta formación por su costo; adicional, no es de carácter misional para la entidad.