Fecha de Emisión del Informe: 30-10-2023

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 del responsables del proceso / dependencia auditada:	PAULA TATIANA ARENAS GONZÁLEZ, PAOLA ADRIANA CORONA MIRANDA Y LUZ MARY PERALTA
Equipo auditor:	Bercelio Vargas Ruiz (Dynamyca América Latina SAS) Lady Carolina Cardenas Perez, Faber Herney Guavita Ocampo y Claudia Elena Para Ponte
Fechas de Ejecución de la Auditoria:	Fecha de Apertura: 06-10-2023 Fecha de Cierre: 10-10-2023

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
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.

RESUMEN EJECUTIVO

La auditoría interna se realizó de acuerdo con el plan de auditoria revisando cada uno de los requisitos normativos de acuerdo con la norma efr 1000 – 1 ed. 5, se encontraron 3 observaciones y 7 fortalezas, evidenciando la gestión y evolución del Sistema de Gestión efr en la Secretaria Distrital de Movilidad.

Tipo de Hallazgo	Cantidad
Hallazgo	**0**
Oportunidades de mejora	**3**
Total	**3**

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

3.2 el compromiso de la dirección y la definición del alcance

La carta de compromiso de la alta dirección se firma en octubre de 2022. Contiene una declaración de la alta dirección el compromiso u la importancia que le da al sistema de gestión.
Se diseño y público un video institucional donde el representante por la dirección ratifica el compromiso con el modelo efr.

La planta de personal a corte 30 de agosto del 2023 son 1001 provistos (de 1005): libre nombramiento y remoción (46) carrera administrativa (401) y provisional (554)
La carta de compromiso de la dirección se firma en octubre de 2022 por la secretaría de movilidad y la subsecretaria de gestión corporativa. La carta se ha renovado por tres direcciones (2021, 2022 y 2022 por la actual secretaria)
La responsable por la dirección elabora un video en el que se ratifica el compromiso con el modelo efr.

3.3 designación de la persona responsable del proyecto

La designación del mánager efr se realiza mediante resolución 193 del 2020 que delega a la directora administrativa y financiera de la SDM. Se delega en el cargo y no en la persona para asegurar la sostenibilidad del modelo. Cuenta con funciones claras.
Mediante la misma resolución, se ha delegado el cargo de coordinador efr en la Dirección de Talento Humano.
Igualmente se delega y conforma al equipo técnico efr.

3.4 diagnóstico efr inicial

La matriz legal laboral se encuentra actualizada y revisada por el equipo jurídico de la SDM y de Dynamyca como organización prescriptora de la Fundación Mas familia.
Se ha firmado la carta de declaración de sentencias en firme actualizada el 12 de octubre de 2022. Se renueva anualmente.

3.5.1.1 elemento 1. Liderazgo y cultura

Mediante Resolución No. 193 de 2020, se adopta el sistema de gestión empresa familiarmente responsable –efr, se asignan lo lideres efr, el equipo técnico efr y se asignan las respectivas funciones

La organización realiza un video donde presenta la institución, sus fines sociales, objetivos estratégicos, servicios, valores, resultados.
El mapa de procesos de la entidad ubica a la subsecretaria de gestión corporativa quien lidera los procesos administrativos y de talento humano y es la líder del modelo efr en la SDM.

Se realizo un video institucional donde la secretaria de movilidad inaugura el circuito de bienestar. Se expresa el compromiso con el bienestar de las personas en la SDM. Se ha buscado mejorar la infraestructura de las sedes para que sean amigables, cálidos, y cercanos.

El día de la familia, con participación de 2030 personas, se celebró el 28 de mayo de 2023 en mundo aventura. Se extendió al personal contratista.

En términos de gestión de la integridad se desarrollan los siguientes aspectos: código de integridad, manual de integridad.

1. Principios de integridad
2. Ámbito de aplicación
3. Valores individuales

El comité de gestión y desempeño es el órgano que regula la vida estratégica de la SDM. Se han aprobado los planes relacionados con la gestión de las personas. en el acta del 32 de enero de 2023 se encuentran los planes aprobados para la gestión integral del equipo humano. Se publican en la página web.

Para el equipo directivo se hacen sesiones coaching directivo, sensibilizaciones efr, etc. Se desarrollo un programa de perfil del líder en el que se identifican las brechas y puntos fuertes como lideres y un plan de mejora individual que se documentó y se le hace un seguimiento del proceso. Es un programa robusto que acompaña a los lideres en del desarrollo de competencias directivas para la gestión de equipos y de resultados.

En el equipo directivo se trata el modelo efr como parte de las discusiones de gestión. Existen actas que evidencian los temas.
Se ha realizado reuniones de equipos primarios, acuerdos de gestión, taller de fortalecimiento y articulación del trabajo equipo.
Se han realizado 30 talleres de fortalecimiento institucional.

El programa servidores de corazón, permite visibilizar a colaboradores destacados en algún área específica. Hace parte del programa de reconocimiento de la SDM.

El trabajo inteligente es un programa de la SDM que se creó mediante resolución 80010 de 2021. Constituye una estrategia potente que permite brindar a los colaboradores opciones de trabajo con flexibilidad temporal y espacial.

Las políticas de talento humano son:

- Plan estratégico de talento humano
- Plan de seguridad y salud en el trabajo
- PIC
- Plan de bienestar social e incentivos
- Trabajo inteligente
- Ruta del servicio a la ciudadanía

Se diseño un video institucional en el que se presenta el modelo efr como un habilitador estratégico para gestionar el bienestar de los colaboradores de la SDM.

Se promueve la desconexión laboral desde diferentes estrategias para garantizar el respeto de jornada de trabajo. Se creo un correo especifico desconexionlaboral@mobilidadbogota.gov.co para las quejas de desconexión laboral, el cual maneja talento humano.
Respecto del correo tufelicidadnosmueve@movilidadbogota.gov.co se ha presentado recepción de 516 correos en el 2023.

3.5.1.2 elemento 2. definición y orientación estratégica
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

3.5.1.3 elemento 3: medidas efr
Se ha documentado una matriz de medidas, en la cual se ha identificado 113 medidas efr (actualmente), 102 (2022) clasificadas por grupos y subgrupos de acuerdo con la norma efr 1000 -1 y del anexo 1000 - 11 medidas efr.
Se comunican a los colaboradores a través del catálogo de beneficios.

Las medidas clasificadas por grupos son:

Calidad en el empleo:
1. Circuito de bienestar deporte
2. Toma de electrocardiograma
3. Toma de perfil lipídico (Colesterol total, triglicéridos, colesterol HDL, colesterol LDL)
4. Toma de glicemia
5. Espirometrías
6. Audiometrías
7. Visiometrías
8. Jornada de vacunación
9. Servicio de auxiliares de enfermería
10. Semana de la salud
11. Día de la emergencia
12. Clases de pilates, yoga, rumba, zumba, kickboxing
13. Talleres de actividades de prevención y promoción relacionados con salud

14. Caminatas ecológicas
15. Chequeos Ejecutivos
16. Semana Ambiental
17. Comedores
18. Vehículo y conductor
19. Comuniquémonos
20. Conmemoración de la labor de la Mujer en la Sociedad
21. Cajero automático
22. Del campo a tu casa
23. Novena navideña
24. Feria de vivienda
25. Feria de servicios por parte de la Caja de Compensación Familiar
26. Circuito de bienestar nutrición
27. Ruta
28. Día del auxiliar administrativo
29. Cine club
30. Servicio de cafetería permanente
31. Parqueadero de vehículos
32. Parqueadero de bicicletas
33. Espacios de Duchas para los usuarios en bicicleta
34. Póliza responsabilidad civil servidores públicos
35. Día de la mascota
36. Movipet
37. Programa de prepensionados
38. SDM"
39. Convenio planes complementarios Compensar y Sanitas
40. Agencias de Viajes con Descuento
41. Programa "Vive un año lleno de felicidad"
42. "Celebra tu vida
43. (Día de cumpleaños)"
44. Pase Off
45. Reconocimiento cumpleaños a funcionarios
46. Semana de la integridad
47. Movilidad sostenible
48. Cursos de innovación
49. Reuniones a través de formatos digitales
50. Capacitación de estructuración de proyectos

Flexibilidad temporal y espacial

1. Horario flexible en el almuerzo
2. Banco de tiempo
3. Jornadas laborales flexibles
4. Descanso compensado semana santa, semana de receso escolar y fin de año
5. Libre elección del periodo vacacional
6. Trabajo inteligente
7. Teletrabajo

Apoyo a la familia

1. Reconocimiento al preciado tiempo con los bebés
2. Capacitaciones a las madres lactantes como a las mujeres en edad gestante, padres de familia.
3. Disfrutar el periodo de vacaciones al concluir la licencia de maternidad o paternidad
4. Acceso a instalaciones de la Entidad para familiares
5. Celebración día de los niños
6. Celebración de Halloween
7. Bebes Movidivertidos
8. Actividad de Aguinaldo de 13 a 17 años
9. Actividad para adolescentes
10. Vacaciones movidivertidas
11. Bonos de navidad
12. Acompañamiento escolar
13. Tarde de juegos

Desarrollo personal y profesional

1. Jornadas de donación de sangre
2. Banco de saberes
3. Formación en idiomas
4. Educación Financiera
5. Desarrollo de competencias blandas, funcionales y comportamentales
6. Financiación a la educación formal
7. Charlas técnicas
8. Cursos con la Universidad Nacional
9. Ceremonia grados de los cursos
10. Divulgación de becas
11. Sketch piso a piso de varios temas de interés
12. Cursos virtuales
13. Olimpiadas deportivas
14. Participación en obras de teatro
15. Grupos artísticos y culturales
16. Olimpiadas deportivas Distritales
17. Patrocinio media maratón de Bogotá
18. Curso de educación informal
19. Semana cultural
20. Asistencia a eventos propios u organizados a nivel Distrital
21. Evento cierre de gestión
22. Punto de información de los servicios de la Caja
23. Reconocimiento a servidores por el servicio a la Entidad
24. Reconocimiento a los integrantes de grupos de la Secretaría Distrital de Movilidad
25. Deportistas destacados
26. Promoción para el uso de la bicicleta
27. Reconocimiento a integrantes distinguidos del SIG
28. Dependencia distinguida del SIG

29. Distinción como auditor interno
30. Reconocimientos auditores
31. Distinción en buenas prácticas de servicio al ciudadano
32. Reconocimiento gestor de integridad
33. Reconocimiento a brigadistas
34. Cierre de Gestión Brigada de Emergencia
35. Jornada de reconocimiento funcionarios destacados en algunas dependencias
36. Reconociendo un tiempo para ti (Grupos de emergencia en acción)
37. Reconocimiento al desempeño (comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción)
38. Tiempo con el secretario (a)
39. Asistencia al curso en gestión de la conciliación: Modelo efr y curso monográfico
40. Talleres de fortalecimiento trabajo en equipo
41. Talleres de líderes
42. Coaching directivo

Igualdad de oportunidades

1. Movilidad diversa
2. Convenio de pasantías
3. Día de la equidad de género

Grupo de medidas	2021	2022	2023
Calidad en el empleo	39	44	49
Desarrollo personal	32	39	42
Flexibilidad temporal y espacial	6	7	7
Apoyo a la familia	12	10	13
Igualdad de oportunidades	2	2	3
TOTAL	91	102	113

3.5.1.4 elemento 4: objetivos de mejora

Se han planteado los siguientes objetivos de mejora del modelo efr 2023 -2024

Objetivo 1: fortalecer el bloque de medidas efr de flexibilidad temporal y especial a través de la implementación del proyecto de trabajo inteligente, incrementando 1 medida para el bloque (jornadas mixtas) y ampliando el alcance de la medida de horarios dinámicos (jornada flexible, teletrabajo)

Objetivo 2: fortalecer el trabajo en equipo y la integración de los colaboradores a través del fomento del deporte

Objetivo 3: incrementar el número de medidas efr para fortalecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Objetivo 4: ampliar la cobertura de las medidas efr de apoyo a la familia incluyendo familias multiespecie.

.

elemento 5 a) organizativos

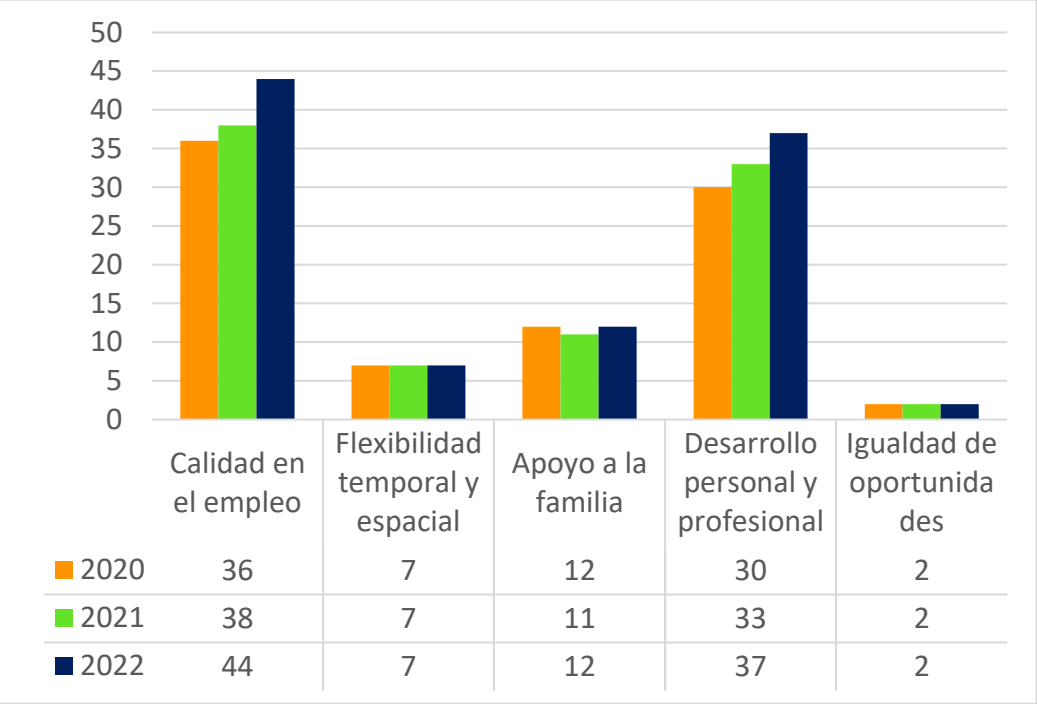
El modelo se respalda mediante resolución 193 de 2020 en la cual se designan las responsabilidades y se proporcionan directrices para la gestión del modelo efr en la SDM
Designa el equipo técnico, El cual se conforma mediante reglamento. La frecuencia es de reunión cuatrimestral se revisa el acta del 28 de septiembre de 2023 en la cual se realizó el seguimiento y medición formal del modelo efr)
Los roles del representante de la dirección y el mánager son de alto nivel jerárquico lo cual permite la mirada estratégica y la toma de decisiones del modelo efr.
El equipo técnico tiene la formación y capacitación requeridos por el modelo efr.

elemento 5 b) procesos obligatorios
Se documentan los procedimientos requeridos por la norma:
1. identificación, evaluación de necesidades efr
2. Seguimiento y medición
3. Protocolo anti-acoso laboral
4. plan estratégico de comunicaciones y cultura para la movilidad.
5. Manual de comunicaciones de cultura para la movilidad
6. auditorías internas

elemento 5 b) procesos voluntarios
1. revisión por la dirección
2. elaboración de informes para el control de gestión institucional

elemento 5 c) indicadores
La organización evalúa los siguientes indicadores obligatorios por pertenecer a la familia efr, para el año 2023:
1.1 número de medidas de conciliación vigentes y convenientemente agrupadas y estructuradas de acuerdo con los 5 grupos de medidas (anexo 1000-11): 102 (actualmente 113 medidas)
Calidad en el empleo: 44 medidas efr
Flexibilidad temporal y espacial 7 medidas efr
Apoyo a la familia de los empleados 12 medidas efr
Desarrollo personal y profesional 37 medidas efr
Igualdad de oportunidades o de diversidad 2 medidas efr

La progresión anual de las medidas desde el momento de la certificación es:



	Calidad en el empleo	Flexibilidad temporal y espacial	Apoyo a la familia	Desarrollo personal y profesional	Igualdad de oportunidades
2020	36	7	12	30	2
2021	38	7	11	33	2
2022	44	7	12	37	2

1.2 número de solicitudes de nuevas medidas recibidas y aceptadas y, por tanto, incluidas en el catálogo (expresado en porcentaje): 50%
2.1 número de contratos indefinidos sobre el total: 100%
3.1 número de personas que ocupan puestos que pueden optar a flexibilidad temporal sobre el total de personas en la organización: 100%
3.2 número de personas que utilizan la flexibilidad temporal sobre el número de personas que pueden optar a esta flexibilidad: 100%
3.2 número de personas que ocupan puestos que pueden optar a teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia sobre el total/nivel directivo: 60.32% (se incluyen los agentes de tránsito que no pueden usarlo)
3.2 número de personas que ocupan puestos que pueden optar a teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia sobre el total/nivel mandos intermedios: 100%
3.2 número de personas que ocupan puestos que pueden optar a teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia sobre el total/resto de la plantilla: 100%
4.2 No de personas que pueden optar a flexibilidad espacial (trabajo remoto /en casa: 60.32%
4.2 número de personas utilizan el teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia, sobre las que pueden optar: 37.94%
a) posiciones directivas / gerencia / mandos intermedios: 5.23%
b) mandos intermedios: %
c) resto de la plantilla: 37.5%
4.3 porcentaje medio de la jornada anual que se lleva a cabo en modalidad de teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia: 16.02%
5. Conocimiento, utilización, satisfacción, valoración y aplicabilidad de las medidas (ver encuesta efr).

Medidas más significativas
La organización ha realizado el siguiente análisis de las medidas más y menos significativas:

"De igual forma, con los resultados de la encuesta se pudo establecer que hay una tendencia al desconocimiento de las medidas efr por parte de los funcionarios que la diligenciaron, sin embargo, es importante aclarar que las medidas no se percibían como mejora de calidad en el empleo, flexibilidad temporal, apoyo a la familia, desarrollo personal o igualdad de oportunidad, sino más bien como un plus que entregaba la SDM a sus colaboradores.

De igual manera se revisan las medidas más conocidas que se visualizaron en las tres encuestas nos encontramos con que tienen relación el conocimiento de estas con que sean transversales, es decir que tienen aplicación para todos los colaboradores de la Entidad.

Medidas más conocidas	
Olimpiadas deportivas SDM	91 %
Cierre de gestión	86 %
Teletrabajo	85 %
Servicios de auxiliares de enfermería	84 %
Servicio de cafetería	84 %
Semana de la salud	83 %

En cuanto a las menos conocidas nos encontramos con que la SDM cuenta con 6 medidas efr de las 102 que están vigentes al momento de la encuestan tienen un porcentaje de conocimiento inferior al 20%.

Esto debido a que están diseñadas para un grupo específico de personas. Aca encontramos tarde: de juegos, acompañamiento escolar y actividad para adolescentes que solo aplican para los funcionarios que tienen hijos, ceremonia de grado de los cursos, el cual solo aplica para las personas que se hayan inscrito en los cursos del PIC y se logren graduar, Sketch piso a piso, solo encontramos a las personas que estén realizando sus funciones en la SDM de manera presencial y por último el pase off el cual se argumenta con el teletrabajo debido a que ha ido aumentando y los (as) funcionarios (as), aprovechan para hacer sus necesidades personales en tiempos que están teletrabajando y no realizan las solicitudes de permisos.

Medidas menos conocidas (menor al 20 %)	
Tarde de juegos	19%
Ceremonia grados de los cursos	17%

Sketch piso a piso	17%
Acompañamiento escolar	16%
Actividad para adolescentes	15%
Pase OFF	14%

6.1 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%
7.1 porcentaje de mujeres (o de hombres en caso de que éste sea el género infrarrepresentado) sobre el total de la plantilla: 40% (mujeres)
a) No de mujeres en puestos directivos / gerencia / No de puestos directivos) *100 = 65%
b) No de mujeres en mandos intermedios / gerencia / No de puestos en mandos intermedios / gerencia) *100 = 38.44%
c) No de mujeres en la plantilla / No total de colaboradores de contratación Directa IR)*100= 100
8.1 porcentaje de personas con discapacidad: 0.66%
8.1 expatriados (0%)
8.3 Menores de 30 (juniors o millennials): 14,02%
Mayores de 50 (seniors o centennials): 17.33%
9. Inversión en conciliación: 7,51
10. Extensión de la cultura efr en la cadena de valor:
Proveedores con certificación con efr: 3
11. productividad horaria: 1,06
12. rotación no deseada: 44.05%
Directivos: 55,26%
Resto de la plantilla: 43,45%

Adicionalmente, la entidad evalúa indicadores voluntarios:

No.	Meta	Población beneficiada
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% porciento 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% porciento 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

elemento 6 a) comunicación interna
Como se evidencio en el plan de comunicaciones general y las acciones de comunicación de la entidad, se han desplegado una serie de acciones de carácter vivencial, con presencia del primer ejecutivo y del equipo directivo y de cara a la gestión del bienestar de las personas. (ver plan de comunicaciones)

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
El PIC de la entidad se realiza con base a los requerimientos legales y de la entidad. En materia de conciliación se han realizado las siguientes acciones:

3.5.2.3 elemento 8. la cadena de valor

La organización realiza acciones para difundir la cadena de valor. Se han incluido a los contratistas en acciones permitidas por el marco y legal y realizado acciones de formación que incluyen temas para para la vida y la construcción de una cultura de conciliación en la entidad.

3.5.3.1 elemento 9: seguimiento y medición

El comité efr realizo una jornada de seguimiento el 22 de septiembre de 2023 en la cual se evaluaron los aspectos más importantes del modelo:

1. legislación vigente y vinculante
2. código de ética de la entidad
3. liderazgo y cultura efr
4. medidas efr
5. objetivos efr
6. soportes organizativos
7. actividades de comunicación, sensibilización y formación
8. auditoría interna

Semestralmente se realizan reuniones de seguimiento y medición entre el manager y el coordinador efr en el cual se avalúa la marcha del modelo efr en diferentes aspectos.

3.**5.3.2 elemento 10: auditoría interna**

La auditoría interna del SDM se realiza teniendo en cuenta los procedimientos del SIG de la entidad y los parámetros de la norma efr 19011.

3.5.4.1 elemento 11: revisión por la dirección

Se realizo una revisión por la dirección con los elementos de entrada de la norma efr el 12 de noviembre de 2022. El ejercicio agrega valor ya que proporciona una mirada estratégica del modelo y de la gestión de la conciliación. Se toman decisiones para la mejora en todos los ámbitos del modelo de conciliación e igualdad.

FORTALEZAS

3.2 el compromiso de la dirección y la definición del alcance

La alta dirección de la entidad evidencia un claro compromiso con la gestión del bienestar de las personas. su liderazgo técnico y humano, ha permitido que se desarrollen acciones en todos los ítems de la norma, lo cual se evidencia en el presente ejercicio de auditoria interna del modelo efr.
Se evidencia un liderazgo ejemplarizante, expresado en su compromiso con las personas y sus familias.

3.3 designación de la persona responsable del proyecto

El modelo efr cuenta con un apalancamiento institucional del equipo directivo. Se han asignado responsabilidades concretas a un amplio número de funcionarios para la gestión integral. Los niveles jerárquicos del responsable por la dirección, el mánager efr y el coordinador efr, permiten un desarrollo estratégico del bienestar de las personas en la SDM.

3.5.1.1 elemento 1. liderazgo y cultura

a) el modelo efr de la secretaria de movilidad avanza en su consolidación y mejora. La organización ha usado la ruta de la excelencia efr para diseñar mejoras en los aspectos que para la entidad son prioritarios.
b) La norma efr 1000 – 6 y la ruta de la excelencia efr, se han tenido en cuenta para innovar, consolidar y mejorar el modelo efr, lo cual se traduce en acciones concretas para le gestión del bienestar de las personas de la entidad.
c) La organización consolida una cultura de conciliación expresas en varios ítems: el programa de trabajo inteligente, el trabajo con lideres de la entidad, la aprobación de planes de gestión, el desarrollo del plan de trabajo de gestión humana, las comunicaciones, el desarrollo de un liderazgo pro-conciliación, el seguimiento y mejora del modelo efr, etc.,

3.5.1.3 elemento 3: medidas efr

Las medidas efr son robustas, incluyentes y participativas. Se evidencia un claro mejoramiento en número y calidad, basados en escuchar y gestionar las necesidades de los colaboradores.
Se han realizado mediciones de eficacia y eficiencia para evaluar el impacto.

Elemento 6 a) comunicación interna

La comunicación sigue siento un aliado del modelo efr. Se evidencian acciones de comunicación ascendente, descendente y transversal, con enfoque vivencial y cercano para generar mayor impacto en los funcionarios de la entidad.

3.5.2.2 elemento 7. Formación y sensibilización

Las acciones de formación del modelo efr, enmarcadas en el PIC, se enfocan en desarrollar competencias técnicas y blandas para un mejor desempeño del cargo. Se ha impartido formación a:
a) los colaboradores, en materia de conciliación
b) a los lideres de la entidad
c) al equipo gestor del modelo efr.

3.5.3.1 elemento 9: seguimiento y medición

El modelo se evalúa desde diferentes instancias: el comité de gestión y desempeño, la alta dirección (secretaria de movilidad), el responsable de por la dirección, las auditorías internas y externas.
Se ha realizado ejercicios de seguimiento y medición de acuerdo con los parámetros de la norma efr 1000 -1

OPORTUNIDADES DE MEJORA

3.5.1.1 elemento 1. Liderazgo y cultura

Recomendación: Se recomienda documentar las acciones de reconocimiento que tiene la SDM como parte de un programa de reconocimiento institucional.

3.5.1.3 elemento 3: medidas efr

Recomendación: Se recomienda que la organización identifique las medidas efr transversales o generales y las especificas por áreas, grupos, zonas y de aplicación especifica.

3.5.1.4 elemento 4: objetivos de mejora

Recomendación: Se recomienda que la organización presente los resultados y/o impactos del proyecto trabajo inteligente, luego de 3 años de implantación, ya que es un modelo reconocido en la entidad y de referencia en otras organizaciones públicas del país.

IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE RIESGOS

No se identificaron riesgos en el ejercicio de la auditoría interna del Sistema de Gestión efr.

CONCLUSIONES

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

RECOMENDACIONES No aplica

ANEXOS No aplica

Nombre(s) y firma(s) auditor(es):	Nombre y Firma del Responsable de la Auditoría
Bercelio Vargas Ruiz	Luz Mary Peralta Rodriguez (Responsable del Sistema de Gestión efr Manager efr)