



TIPO DE DOCUMENTO:	FORMATO	CÓDIGO: EI-FO-09
NOMBRE	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE / INFORME DE EVALUACION	VERSIÓN: 1
RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN:	GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	PÁGINA: 1 de 4

1. INFORMACIÓN GENERAL

PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Dependencia:	Dirección de Talento Humano Dirección Academia Diplomática Oficina de Control Disciplinario Interno
TIPO DE AUDITORIA, SEGUIMIENTO O MONITOREO:	Auditoría Sistema de Gestión de Calidad
EQUIPO AUDITOR:	
Auditor líder:	Luis Hernando Parra Parra
Auditor:	María Camila Bazurto Hernandez

2. OBJETIVOS DE LA AUDITORIA, SEGUIMIENTO O MONITOREO:

Verificar que las actividades asociadas al proceso de TALENTO HUMANO, se desarrollen cumpliendo con los lineamientos planteados por la Entidad, así como con los requerimientos exigidos por la norma NTCGP 1000:2009 e ISO 9001:2008 para estas actividades.

3. ACTIVIDADES DESARROLLADAS:

Se evaluó el proceso frente a los numerales de las normas NTCGP 1000:2009 e ISO 9001:2008 y especialmente los numerales 4 (Requisitos Generales), 5.5.1 (Responsabilidad y Autoridad), 6.1 (Provisión de recursos), 6.2.2 (Competencia, Formación y toma de conciencia), 6.4 (Ambiente de trabajo), 8.2.3 (Seguimiento y medición de los procesos), 8.4 Análisis de datos), 8.5.1 (Mejora Continua), 8.5.2 Acción Correctiva) y 8.5.3 Acción Preventiva.

Se realizó revisión aleatoria, según tabla de muestreo diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública a veinticuatro (24) funcionarios que ingresaron a la planta en la vigencia 2015, con el propósito de verificar si al momento de ser nombrados cumplían los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias adoptado mediante resolución 1580 de 2015.

A continuación se presentan los resultados del ejercicio auditor:

4. FORTALEZAS

Entre las principales fortalezas del proceso que apoyan la conformidad y eficacia del Sistema Integral de Gestión – SIG, se destacan:

Compromiso y disponibilidad al ejercicio del proceso auditor por parte de los funcionarios de las diferentes áreas que conforman el proceso de Gestión del Talento Humano, lo que redundó en la identificación de

Elaboró: Luis H. Parra

FV: 22 / 09 / 2015



TIPO DE DOCUMENTO:	FORMATO	CÓDIGO: EI-FO-09
NOMBRE	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE / INFORME DE EVALUACION	VERSIÓN: 1
RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN:	GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	PÁGINA: 2 de 4

oportunidades de mejora que garantizan la sostenibilidad del Sistema Integral de Gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio.

Conocimiento del proceso, objetivos y procedimientos por parte de todos los niveles de funcionarios que pertenecen a las áreas que ejecutan el proceso y el manejo adecuado del sistema maestro por parte de los funcionarios.

Se destaca el instrumento de identificación y distribución de las cargas laborales, de acuerdo a la cantidad y complejidad de los procesos disciplinarios que adelantan los funcionarios de la Oficina de Control Disciplinario lo que contribuye a establecer controles para el cumplimiento de los términos establecidos en los procesos adelantados.

5. OPORTUNIDADES DE MEJORA

Dirección de Talento Humano

Revisar y ajustar la caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano en su actividad clave "Elaborar la Planeación Estratégica de Recursos Humanos", debido a que en el ítem salida, producto y/o servicio se repiten dos (2) veces los siguientes productos: "Plan de Bienestar e incentivos, plan de seguridad y salud en el trabajo, plan de clima organizacional y plan de gestión ambiental", igualmente no están alineados correctamente las entradas de la actividad con las salidas de la misma. Evidencia: Caracterización del Proceso.

Identificar de acuerdo a la TRD, la carpeta que contiene el Plan anual de vacantes, ya que la misma no se encuentra identificada como lo establece el manual de archivo. (código serie, subserie, nombre de la carpeta).

Complementar el plan anual de vacantes con la totalidad de los cargos de la planta del Ministerio, ya que dicho plan está orientado hacia los cargos de carrera administrativa, y no se visualiza lo concerniente a los cargos de carrera diplomática y de libre nombramiento y remoción, lo que le permitirá a la administración realizar provisión de los cargos teniendo como soporte una información de calidad y oportunidad para la toma de decisiones en la materia.

Implementar un control para asegurar que los elementos de protección personal (EPP), que son susceptibles de devolución, sean efectivamente devueltos de acuerdo a lo establecido por la entidad, con el fin de llevar la trazabilidad de estos elementos y garantizar que no se pierdan o se utilicen inadecuadamente. Se recomienda revisar la posibilidad de incluir este ítem en el formato de Control de Entrega (GH-FO-55).

Revisar la pertinencia de la medición de los indicadores incluidos en el procedimiento GH-PT-89 "Inspecciones de seguridad, salud en el trabajo y ambiente" versión 1 vigente desde el 27/07/2015, el cual establece en la actividad 6 que se debe analizar la ejecución y efectividad del Programa de Inspecciones a través de la medición de dos indicadores a saber: "Porcentaje de cumplimiento o cobertura de las inspecciones programadas vs las ejecutadas y número de condiciones anormales repetitivas, actividad que no se realizó en la vigencia 2015, y si es del caso incluirlos dentro de la matriz de indicadores del Sistema Integral de Gestión - SIG.

Elaboró: Luis H. Parra

FV: 22 / 09 / 2015



Libertad y Orden

TIPO DE DOCUMENTO:	FORMATO	CÓDIGO: EI-FO-09
NOMBRE	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE / INFORME DE EVALUACION	VERSIÓN: 1
RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN:	GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	PÁGINA: 3 de 4

Academia Diplomática

Revisar y ajustar la caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano en su actividad clave "Elaborar la Planeación Estratégica de Recursos Humanos, debido a que no se visualiza como participa la Academia Diplomática en su ejecución, ni tampoco dicha actividad presenta salidas de productos o servicios de su responsabilidad. Evidencia: Caracterización del Proceso.

Identificar de acuerdo a la TRD, la carpeta que contiene la serie documental 244.1206 Curso de capacitación diplomática, ya que la misma no se encuentra identificada como lo establece el manual de archivo. (código serie, subserie, nombre de la carpeta).

Establecer una estrategia respecto de la oportunidad de mejora "No se tiene implementado en la plataforma e-learning un módulo de notas, consulta de las mismas y la prestación de reclamaciones por parte de los estudiantes", suscrita en el plan de mejoramiento por procesos y cuyas acciones se encuentran vencidas desde el mes de junio de 2015.

Dirección de Talento Humano y Dirección Academia Diplomática

Revisar conjuntamente la oportunidad de mejora establecida por la auditoria externa de recertificación de calidad realizada en la vigencia 2015 por el ICONTEC, relacionada con: "La alineación de los conocimientos básicos o esenciales y los establecidos en la carrera diplomática, con el fin de facilitar la evaluación de la competencia de los profesionales cuando finalizan los cursos anuales y son promovidos en cargos del Ministerio", lo anterior con el fin de generar la correspondiente acción de mejora a través del plan de mejoramiento por procesos.

Oficina de Control Disciplinario Interno

Solicitar periódicamente se realice backup de los computadores donde se encuentran las copias digitales de los expedientes disciplinarios para garantizar su conservación y estudiar la posibilidad de almacenar esta información en otro medio alternativo de conservación, como un servidor o espacio virtual que cuente con elementos de seguridad informática.

Se sugiere estudiar la conveniencia de aumentar la meta del indicador "Cumplimiento de la Actividad Disciplinaria", ya que para la vigencia 2015 las mediciones semestrales han superado el 93% de cumplimiento y la meta establecida es del 85%.

Elaboró: Luis H. Parra

FV: 22/09/2015



TIPO DE DOCUMENTO:	FORMATO	CÓDIGO: EI-FO-09
NOMBRE	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE / INFORME DE EVALUACION	VERSIÓN: 1
RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN:	GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	PÁGINA: 4 de 4

6. NO CONFORMIDAD

Dirección de Talento Humano

ITEM	Numeral o requisito MECI - CALIDAD	DESCRIPCIÓN
1	Caracterización de Proceso	En el proceso de Gestión del Talento Humano, actividad "Elaborar la Planeación Estratégica de Recursos Humanos" esta descrito el producto: "Plan de Clima organizacional", durante la auditoria se evidenció que dicho plan no existe como documento del proceso, incumpliendo lo establecido en la caracterización del proceso, ya que las actividades producto de la medición del clima organizacional se ejecutan a través de otros planes contemplados en la planeación estratégica de recursos humanos. Evidencia: Caracterización del Proceso de Gestión del Talento Humano.

Dirección de la Academia Diplomática

ITEM	Numeral o requisito MECI - CALIDAD	DESCRIPCIÓN
2	4.2.3 Control de documentos	Se evidencia la utilización de documentos no estandarizados en el Sistema Integral de Gestión, lo que incumple lo establecido en el procedimiento de Control de Documentos Evidencia: Formato de Calificación – Prueba Escrita; Formato de calificación – sustentación pruebas orales.
3	4.2.4 Control de Registros	Se observan documentos archivados sin diligenciar, lo que incumple lo establecido en el procedimiento de control de registros. Evidencia: Carpeta de la serie documental 244.1206 Curso de Capacitación Diplomática, formato Horas catedra – segundo ciclo del 04 de mayo al 10 de julio de 2015, materias: "Historia y Geografía" y "Herramientas Tecnológicas".

7. CONCLUSIONES DEL INFORME

El desarrollo de la auditoria permite concluir que las actividades asociadas al proceso de Gestión de Talento Humano, se desarrollan cumpliendo con los lineamientos definidos por la Entidad y los requerimientos exigidos por las normas NTCGP 1000:2009, ISO 9001:2008.

Si bien se identificaron no conformidades y oportunidades de mejora, el proceso evidencia el cumplimiento de su objetivo, el cual se encuentra debidamente alineado a los objetivos institucionales.


Luis Hernando Parra

Elaboró: Luis H. Parra


Maria Camila Bazurto

Auditor

FV: 22/09/2015