



**INFORME FINAL DE AUDITORIA INTERNA
PROCESO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD**

| | |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| FECHA | 09 JULIO 2025 |
| LUGAR | INDER |
| DIRECTOR | ALINSON ARMANDO GONZALEZ ESCORCIA |
| OFICINA TALENTO HUMANO | MAYRA ALEXANDRA GONZALEZ |

OBJETIVO DE LA AUDITORIA:

Evaluar el cumplimiento o la conformidad del Sistema de Gestión de Calidad de acuerdo con los requisitos de la NTC ISO 9001:2015, normativos y de la Entidad; en el proceso de Gestión de Talento Humano, identificando oportunidades de mejora y determinar la eficacia del Sistema.

ALCANCE DE LA AUDITORIA:

Se tendrá en cuenta la información y los resultados presentados del proceso teniendo en cuenta las actividades desarrolladas en el 2025. Se auditó la gestión general teniendo en cuenta las actividades realizadas, con base en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

METODOLOGIA:

La auditoría se realizó mediante solicitud de información y verificación documental, con la finalidad de determinar su estado frente al criterio normativo aplicable. Se tomó como punto de partida el estudio y análisis de la caracterización del proceso, para la identificación del objetivo del proceso y el alcance de este.

CRITERIOS DE LA AUDITORIA

- Verificar la adecuada aplicación de la normatividad legal vigente, resoluciones, manuales, guías, plan estratégico de Talento Humano, planes de acción y mapa de riesgos.
- Verificar la ejecución de los diferentes planes incluidos en el Plan Estratégico de Talento Humano.

| NORMA | REQUISITOS |
|--|---|
| CONSTITUCION NACIONAL | CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA |
| LEY 80 DE 1993 | Estatuto General de Contratación de la Administración P. |
| LEY 181 DE 1995 | SISTEMA NACIONAL DEL DEPORTE |
| ACUERDO 033 DE 1995 | ACUERDO DE CREACION INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACION DE VALLEDUPAR |
| LEY 909 DE 2004 | EMPLEO PUBLICO Y CARRERA ADMINISTRATIVA |
| DECRETO LEY 785 DE 2005 | SISTEMA DE NOMENCLATURA Y CLASIFICACION DE FUN. |
| DECRETO 1767 DE 2006 | SISTEMA NACIONAL DE INFORMACION DE EDUCACION SUP. |
| DECRETO 1083 DE 2015 | REGLAMENTARIO DE LA FUNCION PUBLICA |
| DECRETO 1499 DE 2017 | MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION MIPG V2 |
| DECRETO 815 DE 2018 | MODIFICA DECRETO 1083 DE 2015 |
| LEY 1952 DE 2019 | CODIGO GENERAL DISCIPLINARIO |
| PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION | GENERALIDADES DE LA ENTIDAD |
| NTC ISO 9001:2015 | SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD Y SUS PROCESOS |
| | SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL |
| MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION | PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS |
| | POLITICAS DE CALIDAD |
| MANUAL DE CALIDAD | MODELO DE OPERACION POR PROCESOS |
| | SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO |

| | | |
|--|--|---|
|  ALCALDÍA DE VALLEDUPAR INDER | INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACION Y ACTIVIDAD FISICA DE VALLEDUPAR INFORME FINAL | Código: FT-CI-02 Fecha: 20/12/2020 Versión: 4.0 Pág. 2-2 |
|--|--|---|

FORTALEZAS

Disposición por parte del profesional de Talento Humano para la ejecución de la Auditoria, lo cual facilitó el proceso de aprendizaje mutuo de mejoramiento continuo.

CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA.

En el desarrollo de la auditoría al proceso de Gestión de Talento Humano se evidencia compromiso del líder del proceso con los productos diseñados en el sistema, tiene conocimiento de cada uno de los procesos y procedimientos. Se identificaron seis (6) oportunidades de mejora con respecto a los criterios aplicados, descritos a continuación.

1. **Cobro de incapacidades laborales y licencias de maternidad:** Se hace necesario que la oficina de Talento Humano acelere el procedimiento para el cobro de las incapacidades laborales y licencias de maternidad que se encuentran en curso, para evitar un posible detrimento para el Instituto.
2. **Seguimiento a indicadores y matriz de riesgos:** Se verificaron los indicadores del proceso y los resultados del seguimiento, adicionalmente se realizó la revisión de la matriz de riesgos y oportunidades.
3. **Proceso de inducción y reinducción:** A la fecha no se ha llevado a cabo el proceso de inducción y reinducción por parte de la oficina de Talento Humano.
4. **Actualización Mapas de Riesgos:** Se requiere actualización de la documentación relacionada con el proceso, se pudo evidenciar que cuenta con la caracterización, manuales, procedimientos, la información documentada se encuentra en los códigos y formatos establecidos para tal fin, pero se requiere actualización.
5. **Cumplimiento de requisitos:** Se verificó el cumplimiento de los requisitos y criterios aplicables al proceso de Gestión de Talento Humano, revisando cada una de sus actividades, basado en ciclo PHVA.
6. **Plan anual de capacitaciones y bienestar:** Se revisó el plan anual de capacitaciones y bienestar, donde se evidenció el registro de algunas de las actividades desarrolladas y a la espera del cumplimiento de algunas actividades contempladas en dicho plan.

RECOMENDACIONES

- **Interacción con otras áreas:** Se recomienda a la oficina de Talento Humano mayor interacción con las demás áreas en las diferentes actividades propuestas para facilitar el cumplimiento de sus objetivos.
- **Trabajo conjunto con otras oficinas:** Se recomienda al líder del proceso trabajar de manera conjunta con la oficina Financiera y Planeación para desarrollar un plan de acción y realizar acciones inmediatas para priorizar los trabajos que se deben

ROBERTO TOMAS BALETA SALAS
Jefe Oficina Control Interno