
	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2020-05-06
		<b>VERSIÓN:</b> 05
		<b>Página 1 de 34</b>

<b>FECHA:</b>	31 de julio de 2023	<b>LUGAR:</b>	Oficina Gestión Humana
<b>PROCESO AUDITADO</b>	Gestión Humana		
<b>AUDITADOS</b>	Profesional Especializado 03 Gestión Humana, Profesional SST y grupo de trabajo		
<b>EQUIPO AUDITOR</b>	Marly Gil Barbosa – Apoyo: Katterine Torres Méndez		
<b>OBJETIVO DE LA AUDITORIA</b>			
Evaluar y verificar el cumplimiento de las diferentes actividades administrativas del proceso de Gestión Humana, tendientes a contribuir al logro de los objetivos y políticas establecidas en el desarrollo del objeto social de la Empresa			
<b>ALCANCE DE LA AUDITORIA</b>			
Verificar las actividades que se vienen realizando en el área de Gestión Humana, a una muestra de actividades ejercidas durante el periodo comprendido de octubre a diciembre de 2022 y enero a junio de 2023.			
<b>CRITERIOS DE AUDITORIA</b>			
Resolucion SSPD 316965 del 15/07/2021 (Reportes a los prestadores de servicios públicos para el calculo del IUS), Ley 962 de 8/07/2005 (normas aplicables de orden legal), Resolución 82 de 2009 ( práctica visitas de inspección sanitaria a sistemas de suministro de agua para consumo humano), Ley 87 de 29/11/1993 (Normas Aplicables de orden legal), Resolucion SSPD 682475 del 10/11/2021 (reporte ante la Superintendencia actualización del Plan de Gestión y Resultados -PGR-), Ley 489 de diciembre 29 /1998 (Principios y finalidades de la función administrativa), Resolucion 655 del 26 de junio de 2018 (reglamento del comité institucional de planeacion y gestion MYPG), Resolucion CRA 906 de 23/12/2019 (indicadores de carácter obligatorio para evaluar la gestión y resultados de los prestadores de servicios públicos de acueducto y alcantarillado),Resolucion SSPD 33925 del 23/12/2019 ("reporte al SUI del Plan de Gestión y Resultados -PGR- Tablero de Planeación), Resolución 0015 del 24/01/2022(Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano), Resolución 0514 del 27-09-2021 (Actualización del direccionamiento estratégico), Norma NTC ISO 45001:2018 (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo), Decreto 1499 de 2017( Decreto Único reglamentario del sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión) y demás que apliquen al proceso.			
<b>FORTALEZAS:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buena disposición de la Profesional Especializado 03 Gestión Humana, Profesional de SST y equipo de trabajo, en el desarrollo de la auditoria</li> <li>- Entrega oportuna de la información</li> <li>- Personal idóneo para la ejecución de las actividades del proceso de Gestión Humana</li> </ul>			

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 2 de 34</b>

- Cumplimiento en un 100% a lo establecido en el Plan de Mejoramiento, auditoria realizada en el mes de octubre de 2022.

#### **OPORTUNIDADES DE MEJORA**


- Actualizar la Matriz de Caracterización, acorde a las Actividades que actualmente lleva y debe llevar por Ley el proceso (Código de Ética, evaluación de competencias comunes y organizacionales), así como los registros de calidad.
- Revisar y Aprobar por el SIG el “*PROCEDIMIENTO REGISTRO NOVEDADES Y LIQUIDACION DE NOMINA DE LOS TRABAJADORES OFICIALES AL SERVICIO DEL IBAL S.A E.S.P. OFICIAL*”
- Los brigadistas deberán recibir capacitación y certificación en uso del Desfibrilador Externo Automático (DEA) por parte de las Secretarías Departamentales o Municipales de Salud, según lo estipulado en el Artículo 4 de la **Ley 1831 de 2017**: “Por medio de la cual se regula el uso del desfibrilador externo automático (DEA) en transporte de asistencia, lugares de alta afluencia de público y se dictan otras disposiciones”
- Revisar y Aprobar por el SIG el “*PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO AL PUESTO DE TRABAJO*”

#### **HALLAZGOS**

##### **Resumen de hallazgos:**

No conformidades:   4  

<b>No</b>	<b>Descripción del Hallazgo</b>
1	No se evidencio la actualización y el ajuste mediante acto administrativo del Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente en la Entidad, cumpliendo con los requisitos de identificación del empleo y funciones específicas.
2	Incumplimiento a la normatividad <b>Ley 1823 de 2017</b> : “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 3 de 34</b>

No	Descripción del Hallazgo
3	Incumplimiento a la normatividad <b>Resolución 2400 de 1979</b> : “Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo” - Art. 37 - Mantener número suficiente de sillas cómodas y adecuados para la tarea requerida”.
4	Incumplimiento a lo establecido en los artículos 8, 11 y 14 de la Resolución 234 del 14 de marzo de 2019 “Por medio del cual se adopta el Código de Integridad del Servidor Público al servicio del IBAL S.A E.S.P. OFICIAL

### DESARROLLO DE LA AUDITORIA

Se realizó la apertura de la presente auditoria el día 04 de julio de 2023, con la Líder del Proceso de Gestión Humana, Profesional de SST y equipo de trabajo.

Para el desarrollo de la auditoría Interna del Proceso de Gestión Humana, se utilizó como herramienta el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), tomando como base la matriz de caracterización del área en donde se encuentran las entradas y salidas de sus diferentes actividades.

A continuación, se lista la documentación requerida para la ejecución de la auditoria con su respectiva incidencia en el ciclo PHVA:

CICLO PHVA	ACTIVIDADES
<b>PLANEAR</b>	1. Planeación del Proceso - Plan de acción del proceso vigencia octubre a diciembre 2022. - Avance Plan de acción del proceso vigencia enero a junio 2023. - Código de Ética - Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales
<b>HACER</b>	2. Gestión Integral del Desarrollo Humano - Resultados de encuestas, medición del clima laboral, evaluación de competencias comunes y organizacionales  3. Gestión de Nómina. - Instructivo y/o Procedimiento elaboración nómina.  4. Código de Integridad  5. Plan Estratégico de Talento Humano

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 4 de 34</b>


	6. Lecciones Aprendidas - SST
<b>VERIFICAR Y ACTUAR</b>	7. Planes de mejoramiento. 8. Medición y análisis de indicadores de gestión.
<b>CUMPLIMIENTO SISTEMA CONTROL INTERNO</b>	9. Matriz de requisitos legales <ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución 2400 de 1979: “Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo” - Art. 37 - Mantener número suficiente de sillas cómodas y adecuados para la tarea requerida</li> <li>- Ley 1823 de 2017: “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.</li> <li>- Ley 1831 de 2017: “Por medio de la cual se regula el uso del desfibrilador externo automático (DEA) en transporte de asistencia, lugares de alta afluencia de público y se dictan otras disposiciones”</li> </ul> 10. Riesgos <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incumplimiento a los planes, programas, proyectos y políticas establecidas en el proceso.</li> <li>- Incumplimiento normativo en materia laboral y seguridad y salud en el trabajo</li> </ul>

## PLANEAR

### 1. Planeación del Proceso

- **Plan de acción del proceso vigencia octubre a diciembre 2022.**

ACTIVIDAD	% AVANCE	OBSERVACIONES
Elaboración y ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano	100%	Se evidenció Plan Estratégico Gestión del Talento Humano 2022
Diagnóstico, ejecución y seguimiento Plan Institucional de Capacitación PIC	100%	Se evidenció Informe Diagnostico de Necesidades Capacitación 2022 y Análisis de las capacitaciones por participantes y temario – Capacitaciones Realizadas GH-R-066
Diagnóstico, ejecución y seguimiento Programa de Bienestar Social	100%	Se evidenció el cronograma de actividades de bienestar social laboral 2022
Socialización y sensibilización Código de Integridad (Valores del servidor	100%	Se evidencia que el grupo de gestión humana por medio de los boletines generado desde

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 5 de 34</b>

público)		comunicaciones socializa durante todo el año los valores del código de integridad.
Elaboración, ejecución y seguimiento Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	100%	Se evidenció Registro SG-R-115 Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2022, con detalle de cumplimiento de actividades.
Manejo de nómina gastos de funcionamiento	100%	Es la nómina que se genera cada 15 días el cual incluye las prestaciones sociales. – Se evidencia formato GH-R-044 - NOMINA

Como se detalla en el cuadro anterior, se puede evidenciar que el proceso de Gestión Humana cumplió en un 100% con su Plan de Acción establecido para la vigencia 2022.

**Recomendación:** Es importante modificar el formato donde llevan el INFORME DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION 2022 GH-R-074, ya que se pudo evidenciar que el mismo se encuentra en un formato de Gestión Jurídica (GJ-R-014 – RESOLUCIONES), como se muestra a continuación:


	<b>RESOLUCIONES</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GJ-R-014
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2016-10-12
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		Página 1 de 2

**INFORME DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION 2022  
GH-R-074**


Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación, de la vigencia 2022, se utilizó Para la consulta de necesidades de capacitación de los servidores públicos al servicio del IBAL S.A. E.S.P. Oficial, el registro GH-R-074, teniendo como base las competencias laborales de los diferentes cargos de la planta de personal existente en la entidad, lo que permite elaborar un plan de capacitación acorde a las necesidades de los funcionarios en su puesto de trabajo, a nivel organizacional y de su entorno laboral.

**- Plan de acción del proceso vigencia enero a junio de 2023**

OBJETIVO	ACTIVIDAD	% AVANCE	OBSERVACIONES
Establecer una estrategia de talento humano para la vigencia 2023	Se contará con un plan estratégico de talento humano para la vigencia del año 2023, donde se incluyen todos los planes y programas a desarrollar por parte del Grupo Gestión Humana, con el fin de	50%	Se evidenció Plan Estratégico Gestión del Talento Humano 2023 – el mismo aún no se encuentra publicado en la pagina web del IBAL como tampoco en la Intranet.

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 6 de 34</b>

	dar cumplimiento a los objetivos y metas estratégicas en materia de talento humano propuestas por la entidad, el cual será publicado en la página Web del IBAL. S.A. E.S.P. Oficial.		
Contribuir con el desarrollo de los conocimientos y competencias del talento humano.	Elaborar planes y programas de capacitación, inducción y reinducción de los servidores públicos al servicio del IBAL, teniendo en cuenta las necesidades de formación tanto individual para el desempeño del cargo, organizacional y del SIG, que contribuyan al desarrollo del conocimiento, habilidades y destrezas	50%	Se evidenció formato GH-O-001 Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023.
Contribuir al desarrollo de la calidad de vida laboral	Elabora un programa de bienestar social e incentivos de acuerdo a las necesidades de los servidores en actividades culturales, artísticas, deportivas, recreativas, vivienda, educación informal y seguridad y salud en el trabajo.	50%	Se evidenció formato GH-O-002 Programa de Bienestar Social para la vigencia 2023.
Establecer un sistema que permita la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, visitantes y demás partes interesadas	Diseñar y ejecutar un Plan de Trabajo anual que permita alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del IBAL.	50%	Se evidenció Registro SG-R-115 Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2023, con detalle de cumplimiento de actividades.
Establecer el control y generación de devengos y deducciones del personal de planta de la entidad	Diligenciar la planilla de liquidación de devengos y deducciones de los servidores públicos al servicio del IBAL, con el fin de establecer los respectivos controles en la generación de pago de salarios, cumplimiento de obligaciones contraídas con base a la ley y las respectivas deducciones autorizadas.	50%	Es la nómina que se genera cada 15 días el cual incluye las prestaciones sociales. – Se evidencia formato GH-R-044 - NOMINA


	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 7 de 34</b>

Contribuir mediante autodiagnóstico con las políticas de la dimensión talento humano	Diligenciar los Auto Diagnostico de las políticas de la Dimensión Talento Humano con el fin de conocer el nivel de madurez en que se encuentra la entidad con respecto a esta política de MIPG, teniendo en cuenta los planes de acción y seguimiento a seguir.	50%	Se evidencia Autodiagnóstico de Gestión, respecto a MIPG
Proporcionar información que permita conocer los empleos vacantes.	Contar con un Plan Anual de Vacantes que permita conocer el perfil de los cargos que se encuentran vacantes de manera temporal o definitiva dentro de la estructura organizacional de la entidad para su respectiva provisión mediante convocatorias.	50%	Se evidencia Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión 2023.

**- Código de Ética**

Teniendo en cuenta lo establecido en la Función Pública en donde indica que **El Código de Integridad** es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG II, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano y que este reemplaza a los códigos de ética de las entidades, y que a su vez el IBAL cuenta con la Resolución 234 del 14 de marzo de 2019 “Por medio del cual se adopta el Código de Integridad del Servidor Público al servicio del IBAL S.A E.S.P OFICIAL” y con el Código de Integridad aprobado por el SIG con formato GH-O-007, Fecha Vigencia 2019-01-23, Versión 01, se hace necesario que el Proceso de Gestión Humana, actualice la Matriz de Caracterización en donde se especifica el Código de Ética como una salida de la Planeación del proceso como se detalla a continuación:

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO		
ACTIVIDADES	SALIDA	CLIENTE
PLANEAR	Plan de acción del Proceso	
	Planes, programas, políticas, reglamentos adoptados mediante actos administrativos	
PLANEACION DEL PROCESO	Plan Institucional de Capacitación	Proceso Planeación Estratégica
	Programa de Bienestar e Incentivos	Todos los procesos
	Manual Específico de Funciones y Competencias	
	Reglamento Interno de Trabajo	
	Código de Ética	

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 8 de 34</b>

## Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales

En la matriz de caracterización de Gestión Humana, específicamente la actividad del Planear – Planeación del Proceso, se encuentra como salida el Manual Especifico de Funciones y Competencias.

Con base en lo anterior y teniendo en cuenta a su vez, el hallazgo dejado por parte de la Contraloría Municipal de Ibagué: “*OBSERVACIÓN No. 1. CONTROL INTERNO CONTABLE / MANUALES DE FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS AREA CONTABLE*”, en el cual el proceso de Gestión Humana establece como acción correctiva en el Plan de Mejoramiento suscrito el 04 de agosto de 2022, textualmente lo siguiente: “*Actualizar y Ajustar mediante acto administrativo el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente en la Entidad, que cumpla con los requisitos de identificación del empleo y funciones específicas; el cual es uno de los productos del estudio de cargas laborales con la Red Colombiana de Instituciones de Educación Superior EDURED, que se realiza mediante convenio 002 del 28 de septiembre de 2021*”; el grupo auditor solicitó la evidencia de dicho ajuste y actualización del Manual.

Sin embargo, a la fecha de la presente auditoría se solicito la evidencia de dicho ajuste sin encontrar evidencia del mismo.

Lo anterior genera un hallazgo, toda vez que se omite las observaciones por parte de la Contraloría Municipal, donde se indica que existe debilidad al no individualizar las funciones de cada funcionario de acuerdo a la operatividad del área y no han actualizado y ajustado el Manual especifico de funciones de la Entidad.

## HACER


### 2. Gestión Integral del Desarrollo Humano

- **Resultados de encuestas, medición del clima laboral, evaluación de competencias comunes y organizacionales**

El Clima Laboral según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad".

Según el DAFP el clima laboral se debe medir en cada entidad por lo menos cada dos años, donde las entidades por medio de un diagnóstico deberán definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.



	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 9 de 34</b>

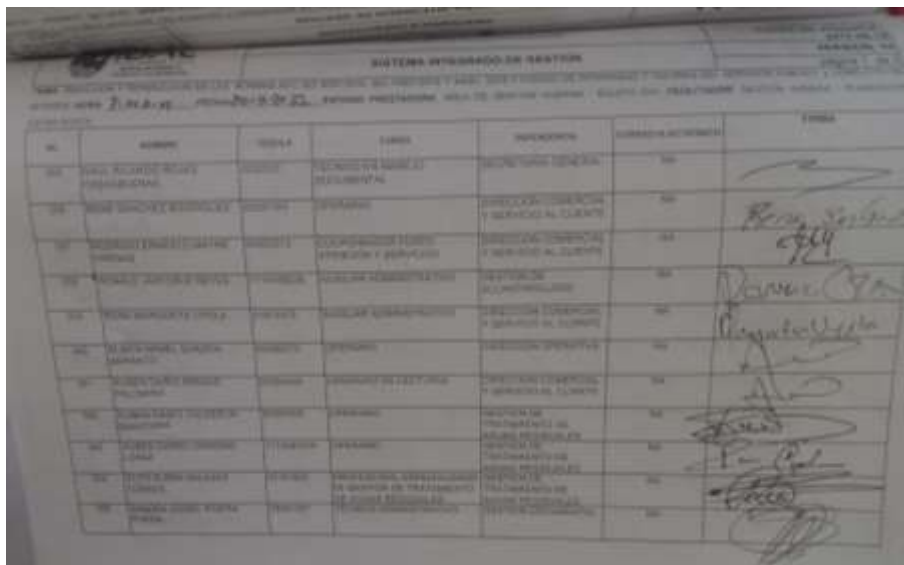
Con base en lo anterior, se puede evidenciar cumplimiento a lo mencionado anteriormente, teniendo en cuenta lo estipulado en el Plan Estratégico de Talento Humano 2023, en cuanto a la Medición del Clima Laboral en el año 2022: *“Se aplicaron las encuestas a los servidores públicos del IBAL, por parte de la Red Colombiana de Instituciones de Educación Superior EDURED, tomando como referente la guía de calidad de vida laboral propuesta por el DAFP, esa medición tiene una duración de dos (2) años es decir que en la vigencia del año 2024, se aplicará nuevamente la medición de clima laboral a los servidores públicos vinculados con la entidad”*

El instrumento para medir el Clima Laboral del IBAL, consta de 54 afirmaciones, distribuidas en 10 variables, cada una de ellas con su correspondiente número las cuales se resumen en 7 variables: 1. Orientación Organizacional, 2. Administración del Talento Humano, 3. Estilo de Dirección, 4. Comunicación e Integración, 5. Trabajo en Grupo, 6. Capacidad Profesional y 7. Medio Ambiente Físico.


Por lo anterior una vez aplicado la encuesta y realizada la tabulación de las diferentes variables se llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ Se debe realizar actividades de sensibilización y reinducción en valores éticos institucionales y el SIG y revisar las necesidades en materia de recursos que tiene cada una de las dependencias con el fin de reducir la percepción de insatisfacción que tienen algunos funcionarios sobre este ítem organizacional.

**EVIDENCIA:** Se realizó Inducción y Reinducción en las Normas NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y 45001:2018 y Código de Integridad y Valores del Servidor Público y Conflicto de Intereses, el día 30 de noviembre de 2022

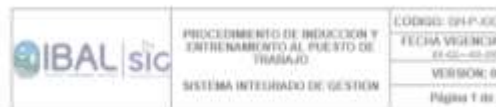


NÚMERO	DESCRIPCIÓN	FECHA	LUGAR	INDICADOR	UNIDAD RESPONSABLE	EVIDENCIA
001	SE REALIZÓ LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN LAS NORMAS NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 Y 45001:2018 Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO Y CONFLICTO DE INTERESES, EL DÍA 30 DE NOVIEMBRE DE 2022.	30/11/2022	IBAL	INDICADOR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	SECRETARÍA GENERAL	[Firma]
002	SE REALIZÓ LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN LAS NORMAS NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 Y 45001:2018 Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO Y CONFLICTO DE INTERESES, EL DÍA 30 DE NOVIEMBRE DE 2022.	30/11/2022	IBAL	INDICADOR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	SECRETARÍA GENERAL	[Firma]
003	SE REALIZÓ LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN LAS NORMAS NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 Y 45001:2018 Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO Y CONFLICTO DE INTERESES, EL DÍA 30 DE NOVIEMBRE DE 2022.	30/11/2022	IBAL	INDICADOR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	SECRETARÍA GENERAL	[Firma]
004	SE REALIZÓ LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN LAS NORMAS NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 Y 45001:2018 Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO Y CONFLICTO DE INTERESES, EL DÍA 30 DE NOVIEMBRE DE 2022.	30/11/2022	IBAL	INDICADOR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	SECRETARÍA GENERAL	[Firma]
005	SE REALIZÓ LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN LAS NORMAS NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 Y 45001:2018 Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO Y CONFLICTO DE INTERESES, EL DÍA 30 DE NOVIEMBRE DE 2022.	30/11/2022	IBAL	INDICADOR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	SECRETARÍA GENERAL	[Firma]

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 10 de 34</b>

- ✓ Se debe realizar un procedimiento para desarrollar el programa de Inducción con el fin de que el funcionario que se vincule a la entidad conozca y se empodere de los diferentes temas organizacionales y del puesto de trabajo contando con las herramientas y elementos necesarios que coadyuven al desarrollo de este programa como son: video institucional, folletos, plegables y seguimiento a las diferentes etapas de este proceso.

**EVIDENCIA:** Procedimiento de Inducción y Entrenamiento al Puesto de Trabajo. El mismo falta que sea revisado y aprobado por el SIG




**PROCEDIMIENTO DE INDUCCION Y  
ENTRENAMIENTO AL PUESTO DE  
TRABAJO**

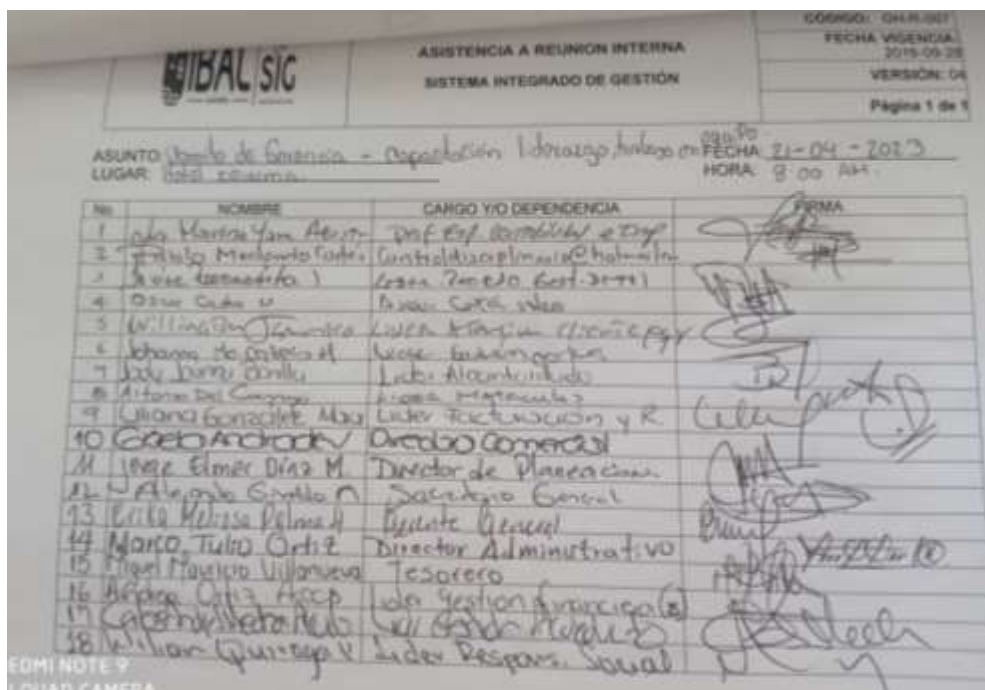


- ✓ Se debe incluir en el plan institucional de capacitación temas de capacitaciones en Liderazgo y Trabajo en Equipo para el nivel directivo, líderes de procesos y mandos medios.

**EVIDENCIA:** Para el año 2022 no se dictó ninguna capacitación en temas de liderazgo y trabajo en equipo.

Para el año 2023, el día 21 de abril se dictó capacitación en liderazgo y trabajo en equipo como se muestra a continuación:

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 11 de 34</b>



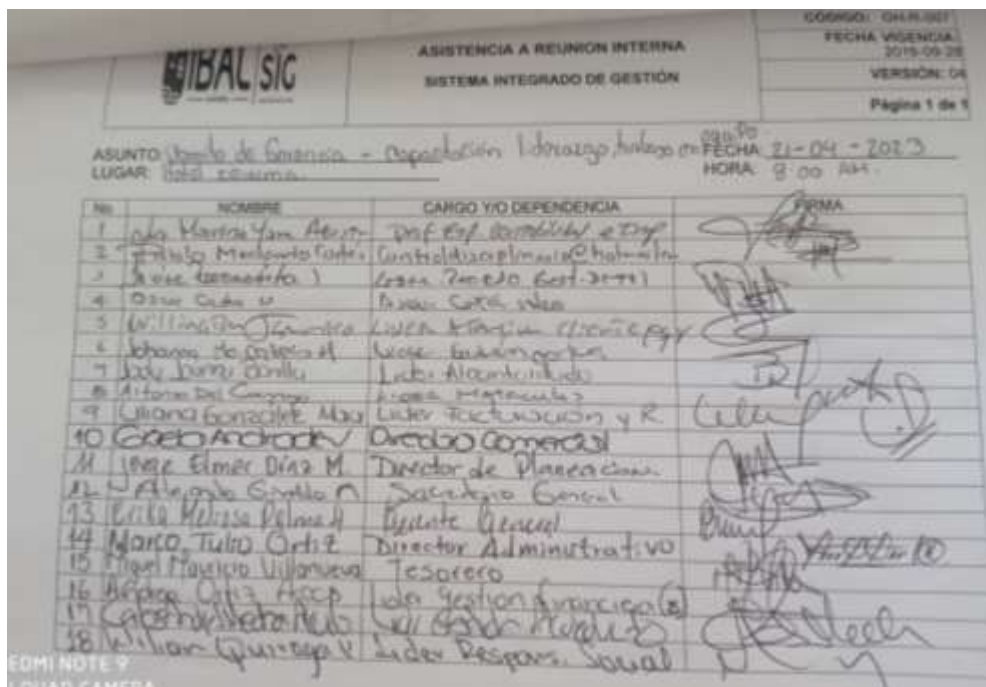
- ✓ Es necesario, implementar y establecer canales de comunicación a través del cual se envía información de tipo oficial y no a través de comunicaciones informales, logrando la calidad en el flujo de la información en las diferentes líneas de trabajo, a nivel jerárquico como entre los trabajadores de la entidad.

**EVIDENCIA:** Los canales de comunicación que actualmente se manejan son el Spark y la Intranet.

- ✓ Se debe fomentar la cultura del trabajo en equipo en todos los niveles jerárquicos de la entidad, propendiendo porque los trabajadores de diferentes niveles, accedan a este tipo de formación.

**EVIDENCIA:** Para el año 2022 no se dictó ninguna capacitación en temas de liderazgo y trabajo en equipo.


Para el año 2023, el día 21 de abril se dictó capacitación en liderazgo y trabajo en equipo como se muestra a continuación:



- ✓ Se debe incentivar mediante concurso en igualdad de condiciones la participación de los trabajadores cuando existan vacante ya sea temporales o definitivas en las convocatorias de vinculación de personal teniendo en cuenta la formación y experiencia y habilidades acordes a los perfiles y requisitos establecidos por la entidad en su manual específico de funciones y competencias laborales.

**EVIDENCIA:** A la fecha se pudo evidenciar que se han efectuado 13 convocatorias así:

N°	N° CONVOCATORIA	CARGO
1	75	Auxiliar Administrativo 04
2	76	Auxiliar Administrativo 04 (Mensajero)
3	77	Operario 03
4	78	Operario Calificado 05
5	79	Supervisor de terreno 05
6	80	Profesional Especializado 3
7	81	Secretaria 05
8	82	Técnico 03
9	83	Profesional Universitario
10	84	Operario 02
11	85	Profesional Universitario

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 13 de 34</b>

12	86	Operario 01
13	87	Técnico 02

Ahora bien, en cuanto al tema de **evaluación de competencias comunes y organizacionales**, el cual se encuentra como salida del proceso y si bien es cierto que a la entidad no le aplica la Ley 909 de 2004, el grupo auditor recomienda que la entidad desarrolle e implemente un sistema de evaluación con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales y que este mismo sea adoptado mediante acto administrativo.

### 3. Gestión de Nómina


#### - Instructivo y/o Procedimiento elaboración de nómina

Teniendo en cuenta las oportunidades de mejora y hallazgos dejados en auditorias de control interno de gestión al proceso de Gestión Humana desde el año 2019, en el cual se les indicaba que se hacia necesario contar con un procedimiento establecido por la entidad, en el cual se detallara paso a paso de las actividades que se realizan en la ejecución de la nómina, en el cual se especifique como mínimo los formularios, registros entre otros, en donde se tenga en cuenta los posibles escenarios que puedan ocurrir para la aplicación de las novedades, situaciones administrativas, descuentos de ley y los autorizados por los funcionarios de la Empresa IBAL S.A. E.S.P OFICIAL y demás que apliquen, se pudo evidenciar que el proceso de Gestión Humana presentó Plan de Mejoramiento y para el cumplimiento del mismo, elaboró el *“PROCEDIMIENTO REGISTRO NOVEDADES Y LIQUIDACION DE NOMINA DE LOS TRABAJADORES OFICIALES AL SERVICIO DEL IBAL S.A E.S.P. OFICIAL”*, el cual fue enviado como evidencia en el desarrollo de la presente auditoria, junto con el *“Manual Módulo de Nómina SOLIN”*.

Sin embargo, dicho procedimiento aún no se encuentra aprobado por el Sistema Integrado de Gestión SIG de la Entidad, por lo tanto, es necesario que el proceso haga la gestión necesaria para dicha aprobación y así poder dar cumplimiento al Hallazgo dejado desde el año 2019.

### 4. Código de Integridad

Guía de acción para los servidores públicos que busca orientar las actuaciones de los servidores y establecer pautas concretas de cómo debe ser su comportamiento en su labor. El Código de Integridad establece los mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país e incluye los siguientes valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 14 de 34</b>

A continuación, se detalla el cumplimiento a lo establecido en la Resolución 234 del 14 de marzo de 2019 “Por medio del cual se adopta el Código de Integridad del Servidor Público al servicio del IBAL S.A E.S.P. OFICIAL” y al Código de Integridad aprobado por el SIG con formato GH-O-007, Fecha Vigencia 2019-01-23, Versión 01, así:

**Artículo 4 – Seguimiento:** El grupo Gestión Humana establecerá un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones

**EVIDENCIA:** “ANALISIS DE LA ENCUESTAS DE PERCEPCION CODIGO DE INTEGRIDAD 2022”, Para lo cual se ha creado una encuesta de 14 preguntas donde se conocen las actitudes y percepción de los servidores públicos sobre el tema de integridad.

**Artículo 8 – Reuniones del Comité de Gestión y Desempeño para la Integridad:** El Comité Institucional de Gestión y Desempeño para tratar temas de la política de integridad deberá reunirse ordinariamente cada tres (3) meses y de manera extraordinaria cuando sea convocado, levantando siempre la correspondiente acta.


**EVIDENCIA:** Durante la vigencia 2023 no se ha desarrollado ninguna reunión del Comité de Gestión y Desempeño para la Integridad, incumpliendo así el presente artículo.

**Artículo 11 – Conformación del equipo de Gestores/as de Integridad:** Los Gestores/as de Integridad se postularán de forma voluntaria. Dicha postulación será validada por sus compañeros/as de área o dependencia, y por el/la jefe de la misma. La dependencia de Gestión Humana, o la que haga sus veces, deberá verificar que el/la Gestor/a propuesto/a cumpla con el perfil definido en el artículo 12 de la Resolución. Una vez surtido el proceso de postulación voluntaria, validación y ratificación, se reconocerá de forma oficial el listado de Gestores/as de Integridad lo cual se llevará a cabo mediante acto administrativo expedido por la más alta autoridad de la entidad correspondiente.

**EVIDENCIA:** En la empresa no existe equipo de Gestores de Integridad, por lo tanto, incumple con lo estipulado en el presente artículo.

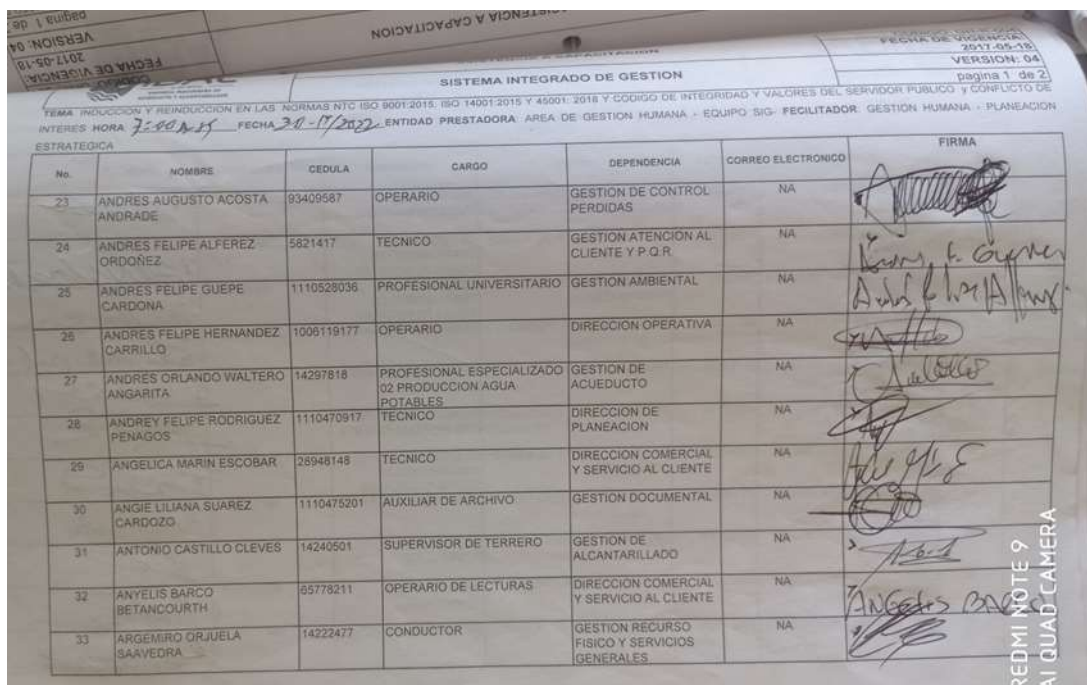
**Artículo 14 – Formación y capacitación de los/las Gestores de Integridad:** La alta dirección a través del grupo Gestión Humana, garantizará que los/las Gestores/as de Integridad reciban la formación y la capacitación que se requiera para el cumplimiento de sus responsabilidades. Por lo cual la entidad concederá los permisos para que los gestores reciban formación y capacitación.

**EVIDENCIA:** En la empresa no existe equipo de Gestores de Integridad, por lo tanto, no se ha llevado a cabo capacitaciones a los mismos. Incumple con lo estipulado en el presente artículo.

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 15 de 34</b>

**Artículo 15 – Proceso de Inducción y Reinducción:** Incluir como modulo obligatorio en las acciones de inducción y reinducción de los funcionarios de la Entidad, la sensibilización sobre el Código de Integridad.

**EVIDENCIA:** Se realizó Inducción y Reinducción en las Normas NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y 45001:2018 y Código de Integridad y Valores del Servidor Público y Conflicto de Intereses, el día 30 de noviembre de 2022



FECHA DE VIGENCIA: 2017-05-10  
VERSION: 04  
Página 1 de 2

TEMA: INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN LAS NORMAS NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 Y 45001:2018 Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO Y VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO Y CONFLICTO DE INTERÉS. HORA: 7:00 AM FECHA: 30-11-2022 ENTIDAD PRESTADORA: ÁREA DE GESTIÓN HUMANA - EQUIPO SIG- FACILITADOR: GESTIÓN HUMANA - PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

No.	NOMBRE	CEDULA	CARGO	DEPENDENCIA	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
23	ANDRES AUGUSTO ACOSTA ANDRADE	93409587	OPERARIO	GESTION DE CONTROL PERDIDAS	NA	[Handwritten Signature]
24	ANDRES FELIPE ALFEREZ ORDOÑEZ	5821417	TECNICO	GESTION ATENCION AL CLIENTE Y P.Q.R.	NA	[Handwritten Signature]
25	ANDRES FELIPE GUEPE CARDONA	1110528036	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	GESTION AMBIENTAL	NA	[Handwritten Signature]
26	ANDRES FELIPE HERNANDEZ CARRILLO	1009119177	OPERARIO	DIRECCION OPERATIVA	NA	[Handwritten Signature]
27	ANDRES ORLANDO WALTERO ANGARITA	14297818	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 02 PRODUCCION AGUA POTABLES	GESTION DE ACUEDUCTO	NA	[Handwritten Signature]
28	ANDREY FELIPE RODRIGUEZ PENAGOS	1110470917	TECNICO	DIRECCION DE PLANEACION	NA	[Handwritten Signature]
29	ANGELICA MARIN ESCOBAR	28948148	TECNICO	DIRECCION COMERCIAL Y SERVICIO AL CLIENTE	NA	[Handwritten Signature]
30	ANGIE LILIANA SUAREZ CARGOZO	1110475201	AUXILIAR DE ARCHIVO	GESTION DOCUMENTAL	NA	[Handwritten Signature]
31	ANTONIO CASTILLO CLEVES	14240501	SUPERVISOR DE TERRERO	GESTION DE ALCANTARILLADO	NA	[Handwritten Signature]
32	ANYELIS BARCO BETANCOURTH	85778211	OPERARIO DE LECTURAS	DIRECCION COMERCIAL Y SERVICIO AL CLIENTE	NA	[Handwritten Signature]
33	ARGEMIRO ORJUELA SAAVEDRA	14222477	CONDUCTOR	GESTION RECURSO FISICO Y SERVICIOS GENERALES	NA	[Handwritten Signature]

REDMI NOTE 9  
AI QUAD CAMERA


## 5. Plan Estratégico de Talento Humano

Se evidenció Plan Estratégico Gestión del Talento Humano 2022 y 2023

Sin embargo, aún no se encuentra publicado el de la vigencia 2023.

## 6. Lecciones Aprendidas – SST

El Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-O-010, establece: “Con el fin de prevenir la ocurrencia de nuevos accidentes de trabajo, La EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL SA ESP OFICIAL, socializa las causas y recomendaciones posteriores a las investigaciones de los accidentes de trabajo, lo que se denomina lecciones aprendidas. Estas lecciones se socializan a través de los mismos trabajadores que han presentado accidentalidad, a los trabajadores del área donde se

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 16 de 34</b>

*presentó el accidente, con el fin de mejorar la calidad del trabajo y la productividad de la empresa, Así mismo el trabajador socializa a sus compañeros de área, con el fin de evitar que se vuelva a presentar estas eventualidades”.*

Así mismo, el Procedimiento de Reporte e Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo SG-P-011, en el punto 5. Descripción de Actividades – 5.1 Investigación de incidente y accidente de trabajo – 11. Lección Aprendida, indica: *“Consiste en la elaboración, publicación y divulgación de la lección aprendida dentro de las recomendaciones emitidas al trabajador, donde se le informa que deber ser socializada la lección aprendida a los compañeros de trabajo del área, esto con el fin de ser comunicada a las partes interesadas. Su contenido mínimo será:*

- ✓ Breve descripción del accidente e incidente de trabajo.
- ✓ Causas Inmediatas y básicas.
- ✓ Acciones correctivas y Preventivas

Se realizó revisión a las lecciones aprendidas de los meses de octubre a diciembre de 2022 y de enero a junio de 2023, de los siguientes funcionarios los cuales presentaron accidentes de trabajo:

MES	FUNCIONARIO	OBSERVACIONES
Octubre de 2022	Wilson Medina	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presento accidente de trabajo el 06 de octubre de 2022</li> <li>- Se evidenció formato SG-R-103 Lección Aprendida el cual contiene: Breve descripción del accidente de trabajo, causas inmediatas y básicas, y acciones preventivas y correctivas.</li> <li>- Se evidencia asistencia a capacitación tema: lección aprendida accidente Wilson Medina, el día 19 de octubre de 2022.</li> </ul>
Noviembre de 2022	Juan José Hernández Espinosa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presento accidente de trabajo el 19 de noviembre de 2022</li> <li>- Se evidenció formato SG-R-103 Lección Aprendida el cual contiene: Breve descripción del accidente de trabajo, causas inmediatas y básicas, y acciones preventivas y correctivas.</li> <li>- Se evidencia asistencia a capacitación tema: lección aprendida accidente Juan José Hernández Espinosa, el día 30 de noviembre de 2022.</li> </ul>
Diciembre de 2022	Jeisson David Gutiérrez Llanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presento accidente de trabajo el 21 de diciembre de 2022</li> <li>- Se evidenció formato SG-R-103 Lección Aprendida el cual contiene: Breve descripción del accidente</li> </ul>



	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 17 de 34</b>

		<p>de trabajo, causas inmediatas y básicas, y acciones preventivas y correctivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia asistencia a capacitación tema: lección aprendida accidente Jeisson David Gutiérrez Llanos, el día 26 de diciembre de 2022.</li> </ul>
Enero de 2023	Anyelis Barco Betancourth	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presento accidente de trabajo el 10 de enero de 2023</li> <li>- Se evidenció formato SG-R-103 Lección Aprendida el cual contiene: Breve descripción del accidente de trabajo, causas inmediatas y básicas, y acciones preventivas y correctivas.</li> <li>- Se evidencia asistencia a capacitación tema: lección aprendida accidente Anyelis Barco, los días 02 y 07 de febrero de 2023.</li> </ul>
Febrero de 2023	Carlos Andrés Saavedra Pérez	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presento accidente de trabajo el 02 de febrero de 2023</li> <li>- Se evidenció formato SG-R-103 Lección Aprendida el cual contiene: Breve descripción del accidente de trabajo, causas inmediatas y básicas, y acciones preventivas y correctivas.</li> <li>- Se evidencia asistencia a capacitación tema: lección aprendida accidente Carlos Andrés Saavedra, el día 07 de marzo de 2023.</li> </ul>
Marzo de 2023	<b>ESTE MES NO SE PRESENTARON ACCIDENTES DE TRABAJO</b>	
Abril de 2023	Carlos Andrés Arias Vidal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presento accidente de trabajo el 10 de abril de 2023</li> <li>- Se evidenció formato SG-R-103 Lección Aprendida el cual contiene: Breve descripción del accidente de trabajo, causas inmediatas y básicas, y acciones preventivas y correctivas.</li> <li>- Se evidencia asistencia a capacitación tema: lección aprendida accidente Carlos Andrés Arias, el día 17 de mayo de 2023</li> </ul>
Mayo de 2023	José Gregorio Romero Molina	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presento accidente de trabajo el 12 de mayo de 2023</li> <li>- Se evidenció formato SG-R-103 Lección Aprendida el cual contiene: Breve descripción del accidente de trabajo, causas inmediatas y básicas, y acciones preventivas y correctivas.</li> <li>- Se evidencia asistencia a capacitación tema: lección aprendida accidente José Gregorio Romero, el día 29 de mayo de 2023.</li> </ul>
Junio de 2023	Campo Elías Montealegre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presento accidente de trabajo el 06 de junio de 2023</li> </ul>

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 18 de 34</b>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidenció formato SG-R-103 Lección Aprendida el cual contiene: Breve descripción del accidente de trabajo, causas inmediatas y básicas, y acciones preventivas y correctivas.</li> <li>- Se evidencia asistencia a capacitación tema: lección aprendida accidente Campo Elías Montealegre, el día 03 de julio de 2023.</li> </ul>
--	--	---


Lo anteriormente detallado, evidencia el cumplimiento a lo establecido en el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-O-010 y en el Procedimiento de Reporte e Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo SG-P-011 en lo relacionado con Lecciones Aprendidas.

## VERIFICAR Y ACTUAR


### 7. Plan de Mejoramiento

Se realizó seguimiento al Plan de Mejoramiento realizado con base en la auditoria de control interno realizada en el mes de octubre de 2022, evidenciándose lo siguiente:

OPORTUNIDADES DE MEORA		
OPORTUNIDAD DE MEJORA	ACCION CORRECTIVA	EVIDENCIA / OBSERVACION
Se deben actualizar los documentos internos del proceso, teniendo en cuenta que según lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación (GH-O-001), Programa de Bienestar Social (GH-O-002) Y Plan Estratégico de Talento Humano (GH-O-003), indican actividades y registros, que en el desarrollo de la auditoria no se pudieron evidenciar, toda vez que no se utilizan o no desarrollan como: Matriz de cobertura de las capacitaciones – GH-R-079, Evaluación y seguimiento de capacitaciones, Consolidado de necesidades de capacitación y aprobación por parte del Comité Empresarial de Desarrollo Humano Integral – CEDHI.	Diligenciar oportunamente los registros existentes o ajustar los planes y programas del proceso	<p><b>100%</b></p> <p>Planes y Programas con sus respectivos registros de uso oportunamente diligenciados</p> <p>Registros de los planes y Programas debidamente diligenciados y actualizados.</p>

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 19 de 34</b>

<p>No se pudo evidenciar parte de la documentación que forma parte integra en las hojas de vida. Por lo anterior, se deja como oportunidad de mejora, con el fin de actualizar los documentos que hacen falta. Al igual se debe empezar a utilizar el formato “Hoja de control aprobada por el SIG - Código GD-R-014, Fecha de Vigencia 2022-08-08, Versión 00”.</p>	<p>Revisar y anexar la documentación requerida en los expedientes de hoja de vida.</p>	<p><b>100%</b> Expedientes de hoja de vida con sus soportes documentales debidamente diligenciados y archivados</p>
<p>Se debe revisar antes de liquidar horas extras o rodamiento que las planillas se encuentren firmadas y con visto bueno del jefe del área (se evidencio en el mes de Abril la Planillas de rodamiento de Gustavo González y Oscar Fredy Velásquez no se encuentra firmada o con visto bueno del jefe del área)</p>	<p>Verificar el contenido de las planillas de horas extras y rodamientos debidamente diligenciados</p>	<p><b>100%</b> Planillas de horas extras y rodamientos de Gustavo Gonzales y Oscar Fredy Velásquez con los respectivos vistos buenos y firmas requeridas</p>
<b>HALLAZGOS</b>		
<b>HALLAZGO</b>	<b>ACCION CORRECTIVA</b>	<b>EVIDENCIA / OBSERVACION</b>
<p>Se presenta incumplimiento en lo establecido en el Art. 34 de la Convención UNIBAL. Lo anterior se detalla en el punto de Gestión de Nómina – Auxilio de Rodamiento.</p>	<p>Informar mediante circular a los beneficiarios del Auxilio de Rodamiento sobre el incumplimiento de los requisitos convencionales para su otorgamiento.</p>	<p><b>100%</b> Circular informativa a los beneficiarios del Auxilio de Rodamiento que incumplen los requisitos establecidos en la convención colectiva.  Circular No.610-149 por la cual se comunica al personal beneficiario del auxilio de rodamiento del incumplimiento de los requisitos.</p>
<p>Incumplimiento a lo establecido en el Art. 35. Dotación como Imagen Institucional de la Convención UNIBAL., el cual establece que se hará una sola entrega en el mes de marzo de cada vigencia fiscal.</p>	<p>Solicitar al área de Almacén la adquisición de la dotación e imagen institucional de la empresa acorde con lo pactado con las convenciones colectivas de trabajo.</p>	<p><b>100%</b> Se celebros contrato número 045 de 2023, con objeto: Suministro de dotación de ley vigencia 2022-2023, para el personal de planta administrativo y operativo</p>


	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 20 de 34</b>

<p>Cabe mencionar, que este hallazgo obedece a su vez, teniendo en cuenta que, en auditoría realizada por control interno en el mes de noviembre de 2021, se había dejado como una oportunidad de mejora y a la fecha de la presente auditoría, no se evidencia entrega de la dotación vigencia 2022.</p>		<p>y dotación establecida como imagen institucional de acuerdo a las convenciones colectivas de trabajo suscrita en el año 2022 para los funcionarios del IBAL S.A. ESP OFICIAL. Fecha de Inicio: 18/05/2023 Fecha de Terminación: 17/11/2023</p>
<p>Medición de Clima Laboral: <i>“En cuanto a la medición del clima laboral en el año 2019 se aplicaron las encuestas a los servidores públicos del IBAL, tomando como referente la guía de calidad de vida laboral propuesta por el DAFP, esa medición tiene una duración de dos (2) años es decir que, en la vigencia del año 2022, aplicaremos nuevamente la medición de clima laboral organizacional a los servidores públicos vinculados con la entidad”.</i></p> <p>A la fecha de la auditoría, no se ha realizado la aplicación del clima laboral, a su vez desatiende a la oportunidad de mejora dejada en auditoría realizada por control interno en el mes de noviembre de 2022</p>	<p>Realizar la contratación de un Profesional independiente en psicología para que aplique, analice y recomiende e informe el resultado de la medición del clima laboral.</p>	<p><b>100%</b></p> <p>En cuanto a la Medición del Clima Laboral en el año 2022 se aplicaron las encuestas a los servidores públicos del IBAL, por parte de la Red Colombiana de Instituciones de Educación Superior EDURED, tomando como referente la guía de calidad de vida laboral propuesta por el DAFP.</p>

Con base en lo anteriormente detallado y evidenciado, se da cierre a las oportunidades de mejora y hallazgos. Lo anterior con un cumplimiento del 100% de las acciones correctivas.


## 8. Medición y análisis de Indicadores de Gestión

Según lo establecido en la Matriz de Caracterización de Gestión Humana, el proceso cuenta con 2 indicadores: Eficiencia de las capacitaciones e Índice de productividad. Estas dos, con

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 21 de 34</b>

una fecha de medición anual, por lo cual para el alcance de la presente auditoria se tuvo en cuenta como periodo de medición el mes de diciembre de 2022:

## EFICIENCIA DE LAS CAPACITACIONES

	<b>FICHA TÉCNICA DE INDICADORES POR PROCESO</b>			<b>CÓDIGO:</b> SG-R-001			
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>			<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2017-08-17			
				<b>VERSIÓN:</b> 05			
				<b>Página 1 de 1</b>			
<b>DEFINICIÓN DEL INDICADOR</b>							
<b>Proceso:</b>	GESTION HUMANA			<b>Tipo de Indicador</b>	EFICACIA		
<b>Nombre del indicador</b>	<b>EFICACIA DE LAS CAPACITACIONES</b>			<b>Tablero de Control</b>	SI		
<b>Objetivo del indicador</b>	MEDIR LA EFICACIA DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION PROGRAMADAS		<b>Pertinencia</b>	CONTRIBUIR AL DESARROLLO INTEGRAL DEL SERVIDOR PUBLICO EN SU DESEMPEÑO LABORAL			
<b>Unidad de medida</b>	PORCENTUAL		<b>Definición de variables de la Fórmula</b>	EC= Eficacia de las Actividades de Capacitacion C= Actividades de Capacitacion CP= Numero de Capacitaciones Programadas CR= Numero de Capacitaciones realizadas			
<b>Fórmula para su Cálculo</b>	$EC = \frac{CR \text{ (Realizadas)}}{CP \text{ (programadas)}} \times 100$		<b>Aspectos metodológicos</b>	Las actividades de Capacitacion se inicia con el Diagnostico de necesidades de capacitacion Registro GH-R-074, las cuales posteriormente se tabulan con el fin de dar prioridad a las actividades mas relevantes, para elaborar el Plan Institucional de Capacitacin PIC, para su ejecucion y desarrollo en la respectiva vigencia fiscal a traves de las diferentes Entidades publicas y privadas que ofrecen programas de capacitacion una vez desarrolladas la actividades en el respectivo periodo se procede a establecer el grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados			
<b>Fuente de los datos</b>	El Grupo Gestion Humana es la dependencias del IBAL encargadas del procesamiento y divulgación de la información insumo para el cálculo del indicador.		<b>Periodicidad / Fechas de medición</b>	Anual			
<b>Responsable de generar el indicador</b>	Tecnico en Bienestar Social y Capacitacion		<b>Responsable del seguimiento del indicador</b>	Profesional Especializado 03 - Grupo Gestion Humana			
<b>Línea de base</b>	97%	<b>Meta</b>	98%	<b>Rangos de evaluación</b>	BUENO	REGULAR	MALO
					> o = 80%	65> o = 79%	< o = 64%


Periodo de Medición	Meta	Medición del indicador	% de Cumplim.	Análisis del Resultado
---------------------	------	------------------------	---------------	------------------------


	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 22 de 34</b>

Noviembre 30 de 2022	98%	91%	92%	El indicador cumple con la meta establecida de acuerdo a los recursos técnicos, tecnológicos, financiero y económicos existentes para lo corrido del segundo semestre del 2022, es decir las variables comparativas dan como resultado que del 98% de las capacitaciones programadas se han ejecutado a noviembre 30 de 2022 un 91% de las capacitaciones mismas, faltando un 7% para llegar al rango de capacitación del nivel bueno establecido en el indicador.
-------------------------	-----	-----	-----	--


El indicador **Eficacia de las Capacitaciones** obtuvo una medición del 91%, con un rango de evaluación Bueno, cumpliendo así con la meta establecida para el año 2022.

## INDICE DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 23 de 34</b>

	<b>FICHA TÉCNICA DE INDICADORES POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-001
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2017-08-17
		<b>VERSIÓN:</b> 05
		<b>Página 1 de 1</b>

DEFINICIÓN DEL INDICADOR							
<b>Proceso:</b>	GESTION HUMANA		<b>Tipo de Indicador</b>	EFICIENCIA			
<b>Nombre del indicador</b>	INDICE DE PRODUCTIVIDAD LABORAL		<b>Tablero de Control</b>	SI			
<b>Objetivo del indicador</b>	ESTABLECER EL NUMERO DE TRABAJADORES POR CADA 1000 USUARIOS	<b>Pertinencia</b>	CONTRIBUIR A POTENCIAR EL NUMERRO DE TRABAJADORES QUE SE REQUIEREN DE ACUERDO A LOS USUARIOS QUE TIENE LA ENTIDAD.				
<b>Unidad de medida</b>	NUMERAL	<b>Definición de variables de la Fórmula</b>	IP= Numero de Trabajadores por cada 1000 usuarios C= 1000 usuarios NU= Numero de usuarios NT= Numero de Trabajadores				
<b>Fórmula para su Cálculo</b>	$IP = \frac{NT (\# \text{ Trabajadores})}{NU (\# \text{ Usuarios})} \times C (1000)$		<b>Aspectos metodológicos</b>	El Índice de productiva se calcula teniendo en cuenta el numero de trabajadores vinculados al IBAL (NT), en un periodo de tiempo (mensual), sobre el numero de usuarios de los servicios con que cuenta la la entidad en el mismo periodo (NU), multiplicado por la constante C (1000), para poder establecer el numero de trabajadores por cada 1000 usuarios (IP). la fuente de informacion es propia de la Oficina de facturacion y el area de Gestion Humana			
<b>Fuente de los datos</b>	El Grupo Gestión Humana es la dependencias del IBAL encargadas del procesamiento y divulgación de la información insumo para el cálculo del indicador.		<b>Periodicidad / Fechas de medición</b>	Anual			
<b>Responsable de generar el indicador</b>	Tecnico en Bienestar Social y Capacitacion		<b>Responsable del seguimiento del indicador</b>	Profesional Especializado 03 - Grupo Gestion Humana			
<b>Línea de base</b>	2,80	<b>Meta</b>	3	<b>Rangos de evaluación</b>	BUENO	REGULAR	MALO
					< 0 = 3	>3.1 0 =4	>4.1 0 = 5

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 24 de 34</b>

Periodo de Medición	Meta	Medición del indicador	% de Cumplim.	Análisis del Resultado
Diciembre 30 de 2022	3	2,40	80%	El indicador cumple con la meta establecida para el mes de diciembre de 2022, es decir las variables comparativas (3999 trabajadores / 166198 usuarios) dan como resultado que por cada 1000 usuarios se requieren 2.40 trabajadores máximo, donde podemos observar que el rango de evaluación es bueno ya que esta cercano a esta meta es decir 3 trabajadores se requirieron es este periodo, dando cumplimiento al indicador.

El indicador **Índice de Productividad Laboral** obtuvo una medición del 2,40%, con un rango de evaluación Bueno, cumpliendo así con la meta establecida para el año 2022.

## CUMPLIMIENTO SISTEMA CONTROL INTERNO

### 9. Matriz de Requisitos Legales





- **Resolución 2400 de 1979:** “Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo” - Art. 37 - Mantener número suficiente de sillas cómodas y adecuados para la tarea requerida:




En inspecciones realizadas por el grupo auditor se pudo evidenciar que parte del personal que trabaja en la empresa no cuenta con asientos cómodos y adecuados, tal como se evidencia en registro fotográfico, así:


OFICINA	REGISTRO FOTOGRAFICO	OBSERVACIONES
Dirección Operativa Director Operativo		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyabrazos dañado</li> <li>- El ajuste accionable desde la posición sentada no sirve, por lo tanto, la altura del asiento no es la correcta.</li> </ul>




	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 25 de 34</b>

Planta de Tratamiento Operario –		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyabrazos dañado</li> <li>- El ajuste accionable desde la posición sentada no sirve, por lo tanto, la altura del asiento no es la correcta.</li> </ul>
Acueducto	  	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajador sin silla ergonómica, trabajando en silla rimax.</li> <li>- Asiento roto y el ajuste accionable desde la posición sentada no sirve, por lo tanto, la altura del asiento no es la correcta.</li> <li>- El ajuste accionable desde la posición sentada no sirve, por lo tanto, la altura del asiento no es la correcta.</li> </ul>
Alcantarillado		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyabrazos dañado</li> <li>- Deterioro de sillas, espaldar hundido, sin espuma asientos.</li> <li>- El ajuste accionable desde la posición sentada no sirve, por lo tanto, la altura del</li> </ul>

	  	<p>asiento no es la correcta.</p>
<p>Responsabilidad Social</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- El ajuste accionable desde la posición sentada no sirve, por lo tanto, la altura del asiento no es la correcta.</li> </ul>

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 27 de 34</b>

		
Planeación		<ul style="list-style-type: none"> <li>- El ajuste accionable desde la posición sentada no sirve, por lo tanto, la altura del asiento no es la correcta.</li> </ul>
Contabilidad		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deterioro de sillas</li> <li>- El ajuste accionable desde la posición sentada no sirve, por lo tanto, la altura del asiento no es la correcta.</li> </ul>

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 28 de 34</b>




- **Ley 1823 de 2017:** “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”:

El Artículo 2 de la presente Ley, establece textualmente lo siguiente: “**Entidades públicas y privadas.** Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí, puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

*Las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella, para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.*

Con base en lo mencionado anteriormente, y teniendo en cuenta que, a la fecha de la presente auditoría, la empresa aún no cuenta con Salas amigas de la Familia Lactante, se encuentra incumpliendo con la normatividad establecida, por lo tanto, se dejara como Hallazgo.

Cabe mencionar, que el Proceso realizó gestión para dar cumplimiento a la presente Ley, en el desarrollo de la presente auditoría, donde se pudo evidenciar oficio con numero 610-1262 del 04 de julio de 2023, Asunto: Seguimiento avance adecuación salas lactantes – oficio 610-2464 del 2022 y recibido en Almacén el 11 de julio de 2023.

	<p align="center"><b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b></p> <p align="center"><b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b></p>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 29 de 34</b>




- **Ley 1831 de 2017:** “Por medio de la cual se regula el uso del desfibrilador externo automático (DEA) en transporte de asistencia, lugares de alta afluencia de público y se dictan otras disposiciones”

Teniendo en cuenta el Objeto de la presente Ley, la cual establece la obligatoriedad, la dotación, disposición y acceso a los Desfibriladores, Externos Automáticos (DEA) en los transportes de asistencia básica y medicalizada, así como en los espacios con alta afluencia de público, el grupo auditor solicito la evidencia del mismo, en el cual se pudo constatar que dicho desfibrilador se encuentra instalado en la sede F25 desde julio de 2022, así:



Así mismo, se solicitó evidencia del cumplimiento a lo establecido en el Artículo 4 de la misma Ley, en el que se indica que los brigadistas deberán recibir capacitación y certificación en uso del Desfibrilador Externo Automático (DEA) por parte de las Secretarías Departamentales o Municipales de Salud, de acuerdo con la reglamentación y supervisión del Ministerio de Salud y Protección Social; En donde se pudo observar que, en el desarrollo de la Auditoria, el día 19 de julio de 2023, se dictó por parte de la ARL dicha capacitación, así:

IBAL		AUDITORIA DE PROCESOS		SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
ENTIDAD AUDITADA		ENTIDAD AUDITORA		FECHA DE LA AUDITORIA		
SECRETARÍA DEPARTAMENTAL DE SALUD		SECRETARÍA DEPARTAMENTAL DE SALUD		19 de Julio de 2023		
ENTIDAD PROSTADORA DEL SERVICIO		PROVEEDOR DEL SERVICIO		FECHA DE LA CAPACITACIÓN		
ALUMNOS		INSTRUCTORES		19 de Julio de 2023		
Nº	NOMBRE	SEXO	GRUPO	DEPENDENCIA	FORMACIÓN ACADÉMICA	FORMA
1	...	...	...	...	...	...
2	...	...	...	...	...	...
3	...	...	...	...	...	...
4	...	...	...	...	...	...
5	...	...	...	...	...	...
6	...	...	...	...	...	...
7	...	...	...	...	...	...
8	...	...	...	...	...	...
9	...	...	...	...	...	...
10	...	...	...	...	...	...
11	...	...	...	...	...	...
12	...	...	...	...	...	...
13	...	...	...	...	...	...
14	...	...	...	...	...	...
15	...	...	...	...	...	...
16	...	...	...	...	...	...
17	...	...	...	...	...	...
18	...	...	...	...	...	...
19	...	...	...	...	...	...
20	...	...	...	...	...	...
21	...	...	...	...	...	...
22	...	...	...	...	...	...
23	...	...	...	...	...	...
24	...	...	...	...	...	...
25	...	...	...	...	...	...
26	...	...	...	...	...	...
27	...	...	...	...	...	...
28	...	...	...	...	...	...
29	...	...	...	...	...	...
30	...	...	...	...	...	...

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 31 de 34</b>



Sin embargo, es necesario resaltar al proceso que deben cumplir con lo estipulado en la Ley donde claramente se establece que *“los brigadistas deberán recibir capacitación y certificación en uso del Desfibrilador Externo Automático (DEA) por parte de las Secretarías Departamentales o Municipales de Salud”*

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que recibieron por parte de la ARL capacitación, se les dejara como una oportunidad de mejora, con el fin de que hagan el trámite necesario para que los brigadistas de la entidad reciban dicha capacitación y certificación.

Por último, se recomienda adquirir tres (3) desfibriladores más, los cuales se deben ubicar en las demás sedes de la empresa las cuales son: sede de la Pola, Sede de la 15 y Sede de la 60, teniendo en cuenta la alta afluencia de público que se da en las mismas.

#### 10. Riesgos


- **Incumplimiento a los planes, programas, proyectos y políticas establecidas en el proceso:**

El día 11 de julio de 2023, se llevó a cabo seguimiento de los controles efectuados por el proceso así:

**Descripción del Control:** El profesional del Grupo Gestión Humana verifica que las actividades programadas en el Plan Estratégico de Talento Humano se realicen

**Como se realiza la actividad Control:** Cada cuatro meses se consolida la información de las actividades que se vienen desarrollando conforme a lo programado

- Capacitaciones durante el segundo trimestre de 2023
- Abril 21 capacitación de liderazgo y trabajo en equipo dirigido a líderes de procesos
- Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 15/05/2023 Plan estratégico de seguridad vial
- Actividades de Bienestar: 23/06/2023 Folclorito Ibalense

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 32 de 34</b>

- **Incumplimiento normativo en materia laboral y seguridad y salud en el trabajo:**

**Descripción del Control:** El líder del proceso y el Profesional de Seguridad y Salud en el trabajo verifican cada seis (6) meses la normatividad vigente en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo

**Como se realiza la actividad Control:** Cada seis meses se revisa la normatividad en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo

- Se realiza revisión y actualización de la matriz de requisitos legales.


## CONCLUSIONES

- ✓ Vienen desarrollando las actividades establecidas en el Plan de Acción vigencia 2023
- ✓ Cumplimiento a lo establecido en el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-O-010 y en el Procedimiento de Reporte e Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo SG-P-011 en lo relacionado con Lecciones Aprendidas.
- ✓ En cuanto a la Medición del Clima Laboral en el año 2022 se aplicaron las encuestas a los servidores públicos del IBAL, por parte de la Red Colombiana de Instituciones de Educación Superior EDURED, tomando como referente la guía de calidad de vida laboral propuesta por el DAFP.
- ✓ Se realizó cierre a las oportunidades de mejora y hallazgos, cumpliendo en un 100% en las acciones correctivas.
- ✓ Para el año 2022 no se dictó ninguna capacitación en temas de liderazgo y trabajo en equipo.

## RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda adquirir tres (3) desfibriladores más, los cuales se deben ubicar en las sedes de la empresa, así: sede de la Pola, Sede de la 15 y Sede de la 60, teniendo en cuenta la alta afluencia de público que se da en las mismas, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1831 de 2017.
- ✓ Se recomienda que la entidad desarrolle e implemente un sistema de evaluación con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes



	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 33 de 34</b>


al cumplimiento de las metas institucionales y que este mismo sea adoptado mediante acto administrativo.

- ✓ Se recomienda que el proceso de gestión humana realice la gestión con el área encargada para que sea publicado tanto en la Intranet como en la página del IBAL el Plan Estratégico del Talento Humano vigencia 2023, ya que se evidencia que el único publicado es el de la vigencia 2022.
- ✓ Modificar el formato donde llevan el INFORME DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION 2022 GH-R-074, ya que se pudo evidenciar que el mismo se encuentra en un formato de Gestión Jurídica (GJ-R-014 – RESOLUCIONES)

### **NOTA CIERRE DE LA AUDITORIA**

El día 09 de agosto de 2023, se realizó el cierre de la presente auditoria con la Profesional Especializado 03 Gestión Humana, la Profesional de SST y equipo de trabajo. En el desarrollo del cierre, se procedió inicialmente a leer todo el informe, en donde finalmente el equipo auditado manifestó que en el desarrollo de la auditoria subsanaron los siguientes ítems, los cuales, al momento inicial de solicitar la evidencia, no cumplían con dichos requisitos, así:

- ✓ Actualizar la Matriz de Caracterización, acorde a las Actividades que actualmente lleva y debe llevar por Ley el proceso (Código de Ética, evaluación de competencias comunes y organizacionales), así como los registros de calidad: Se evidenció actualizada la Matriz de Caracterización del proceso con fecha del 28 de julio de 2023.
- ✓ Se recomienda adquirir tres (3) desfibriladores más, los cuales se deben ubicar en las sedes de la empresa, así: sede de la Pola, Sede de la 15 y Sede de la 60, teniendo en cuenta la alta afluencia de público que se da en las mismas, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1831 de 2017: Se evidenció oficio 610-1553 del 26 de julio de 2023, emitido por la Profesional Especializado 03 Gestión Humana y la Profesional de SST, dirigido al Almacenista General del IBAL, con asunto: Adquisición e Instalación de Desfibrilador para la Empresa.
- ✓ Se recomienda que el proceso de gestión humana realice la gestión con el área encargada para que sea publicado tanto en la Intranet como en la página del IBAL el Plan Estratégico del Talento Humano vigencia 2023, ya que se evidencia que el único publicado es el de la vigencia 2022: Se evidencia en página Web del IBAL la publicación del Plan Estratégico de Talento Humano 2023. **Nota:** Siga la recomendación de la publicación en la Intranet en Documentos SIG.

	<b>INFORME DE AUDITORIA POR PROCESO</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> SG-R-026
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2019-06-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>Página 34 de 34</b>

Por último, se le manifiesta al proceso que es necesario presentar un Plan de Mejoramiento para las Oportunidades de Mejora y Hallazgos dejados en el presente informe, con el fin de determinar las causas que lo generaron y las acciones correctivas. Así mismo, se le recomienda poner en fecha de ejecución a la Oportunidad de Mejora uno (1), Inmediato, teniendo en cuenta que ya se encuentra subsanado.



**MARLY GIL BARBOSA**  
Líder del Equipo Auditor



**KATTERINE TORRES MENDEZ**  
Apoyo Equipo Auditor