	INFORME FINAL DE AUDITORÍA O INFORME EJECUTIVO	Código: ESG_FO_07
		Versión: 8
		Vigente desde dd/mm/aaaa: 21/08/2019


PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

DIRECCIÓN GENERAL
GRUPO DE CONTROL INTERNO

INFORME FINAL DE AUDITORIA
AUDITORÍA AL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
FECHA DE AUDITORÍA: 28 DE AGOSTO DE 2019

Auditora Responsable:
MÓNICA ROSANIA SANDOVAL ARAQUE

Bogotá, 09 de septiembre de 2019


	INFORME FINAL DE AUDITORÍA O INFORME EJECUTIVO	Código: ESG_FO_07
		Versión: 8
		Vigente desde dd/mm/aaaa: 21/08/2019

INFORMACIÓN GENERAL

PROCESO O ACTIVIDAD:	Gestión del Talento Humano.
AUDITOR LÍDER:	Mónica Rosania Sandoval Araque
EQUIPO AUDITOR:	Mónica Rosania Sandoval Araque – Gladys Espitia Peña
AUDITADO:	Sandra Viviana Peña – Coordinadora – Grupo de Gestión Humana. Norma Niño Galeano – Coordinadora – Grupo Control Interno Disciplinario
OBJETIVO:	Determinar si se encuentra establecido, documentado, implementado y mantenido adecuadamente el Sistema Integrado de Gestión en Parques Nacionales proceso Gestión del Talento Humano frente a los requisitos de las normas ISO 9001:2015 así como, en relación con los requisitos del cliente / usuario, legales, y los establecidos por la Entidad, con el propósito de identificar oportunidades de mejora.
ALCANCE:	Vigencia 2019
CRITERIOS-MARCO LEGAL:	Procedimiento “Auditoría Interna”, Plan de Acción Anual vigente del proceso, Plan Operativo Anual – 2018, documentación oficial asociada a los temas a revisar. ISO 9001:2015 4.1. Contexto de la organización, 4.2. Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas 4.4. Sistema de gestión de la calidad y sus procesos, 5. Liderazgo, 5.1.2. Enfoque al cliente, 5.2. Política, 5.2.2 Comunicación de la política de calidad, 5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización, 6. Planificación 6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades, 6.2 Objetivos de la calidad y planificación para lograrlos, 6.3 Planificación de los cambios, 7.1 Recursos, 7.1.3. Infraestructura, 7.1.5 Recursos de seguimiento y medición, 7.1.6. Conocimiento de la Organización, 7.2 Competencias, 7.3. Toma de conciencia, 7.4 Comunicación, 7.5 Información documentada, 8.7. Control de las Salidas No conformes, 9.1 Seguimiento medición, análisis y evaluación, 9.1.3. Análisis y evaluación, 9.3 Revisión por la dirección, 10. Mejora, 10.1. Generalidades, 10.2. No conformidad y acción correctiva, 10.3. Mejora Continua.
TIPO DE AUDITORIA:	Auditoría Interna de Calidad.

REUNIÓN DE APERTURA					EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA				REUNIÓN DE CIERRE						
Día	28	Mes	08	Año	2019	Desde	28/08/2019	Hasta	28/08/2019	Día	28	Mes	08	Año	2019
							DD / MM /AA		DD / MM /AA						

1. DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA DE AUDITORÍA

	INFORME FINAL DE AUDITORÍA O INFORME EJECUTIVO	Código: ESG_FO_07
		Versión: 8
		Vigente desde dd/mm/aaaa: 21/08/2019

Muestreo No Estadístico: 1. Indiscriminado: El auditor selecciona la muestra sin emplear una técnica estructurada, pero evitando cualquier desvío consciente o predecible.


2. METODOLOGÍA

Descripción de las herramientas y técnicas de auditoria empleadas, bajo orden cronológico del ejercicio auditor.

- Entrevista.
- Recopilación y análisis de evidencias
- Presentación del informe Preliminar
- Informe definitivo



En cumplimiento del Plan Anual de Auditorías para la vigencia 2019, el Grupo de Control Interno remitió el Plan de Auditoría al Proceso de Gestión del Talento Humano, mediante memorando 20191200004813 del 20 de Agosto de 2019 en el formato ESG_FO_03 versión 5.

	INFORME FINAL DE AUDITORÍA O INFORME EJECUTIVO	Código: ESG_FO_07
		Versión: 8
		Vigente desde dd/mm/aaaa: 21/08/2019

Se realizó reunión de apertura el día 28-08-2019 conforme el Listado de asistencia (Documentos anexos al presente Informe), posteriormente aplicó la lista de Verificación para contrastar la conformidad de los criterios seleccionados en la norma ISO 9001:2015 y se evidenció la ejecución del procedimiento "Vinculación Funcionario Público" Código GTH_PR_04 Versión 4 y el Instructivo "Identificación y evaluación de Requisitos legales en SST" con sus respectivos formatos y/o registros, en el proceso a las dependencias que componen el proceso (Grupo de Gestión Humana y Grupo de Control Interno Disciplinario) y finalmente se realizó reunión de cierre el 28-08-2018

Se entrevistó a: A la persona Responsable del Proceso y 8 integrantes del proceso perteneciente a la dependencia que lo componen.

Nombres de las personas entrevistadas:

- Norma Niño Galeano – Coordinadora – Grupo Control Interno Disciplinario
- Roger Pérez Molina – Funcionario - - Grupo de Gestión Humana.
- Claudia Pinto – Contratista - - Grupo de Gestión Humana.
- Judith Carolina Urrego – Contratista – Grupo de Gestión Humana.
- Martha Márquez Díaz – Contratista - - Grupo de Gestión Humana.
- Elisa Olarte – Funcionaria – Grupo de Gestión Humana.
- Paola Andrea Valdés – Funcionaria – Grupo de Gestión Humana.
- Yilber Steven Mateus – Contratista – Grupo de Gestión Humana.

Se revisaron y analizaron los documentos, correos y publicaciones en las diferentes plataformas tecnológicas empleadas y recopilados en desarrollo de la auditoría interna de calidad.

3. ASPECTOS EVIDENCIADOS DURANTE EL EJERCICIO DE LA AUDITORÍA

4.1. ASPECTOS POSITIVOS: FORTALEZAS

- ✓ Se evidenció conocimiento y sentido de pertenencia frente al Sistema Integrado de Gestión.
- ✓ Se evidenció una disposición asertiva para la atención de la auditoría y los requerimientos de la misma.
- ✓ Se evidenció conocimiento en temas tales como el contexto del proceso, mapa de riesgos, oportunidad de mejora a partir del contexto del proceso, la cual estuvo basada en el acompañamiento por parte del DAFP para mejoras del proceso y la articulación con el MIPG.

Se verificó y evidenció conocimiento de la caracterización del proceso al igual que su interacción con otros procesos y los diferentes componentes de la misma, se pueden ver reflejadas las funciones directas descritas en el Decreto 3275 de 2011 correspondiente al proceso auditado para gestión del Talento Humano, tanto en la caracterización del proceso como en los documentos (procedimientos) y existe conocimiento en la ubicación de dichos temas en la Intranet, de igual forma se identificó la ubicación e importancia de la matriz de partes interesadas y se comprende claramente su información y por qué son importantes cada una de ellas.

	INFORME FINAL DE AUDITORÍA O INFORME EJECUTIVO	Código: ESG_FO_07
		Versión: 8
		Vigente desde dd/mm/aaaa: 21/08/2019

Se tiene conocimiento sobre la generación e importancia de la Revisión por la Dirección y Rendición de cuentas, para la vigencia 2019 la información del proceso fue el capítulo de la rendición de cuentas y en relación a la revisión para dirección 2018 el proceso no presenta información directa para presentar pero si posee una cambio para planificación de cambios.

El proceso identifica la importancia de calificar la satisfacción de los diferentes procedimientos que ejecuta, entre los cuales capacitación se realizan evaluación de eficacia de forma voluntaria a los participantes, se observaron 4 encuestas a diferentes temas de capacitación (Congreso de tierras - Evaluación de desempeño - Control Disciplinario - Presupuesto) y en todas se obtuvo una calificación. No se han generado acciones como plan de mejoramiento resultado de las calificaciones obtenidas, pero si se realizan actividades puntuales que mejoran el desarrollo de próximas capacitaciones.

Las diferentes personas entrevistadas en el conocimiento de la información y temas básicos para el SIG, poseen conocimiento y conocen el aporte generado por el proceso en cada uno de los componentes estratégicos e importancia de la implementación y ejecución de cada uno de ellos. (Misión. Visión, política y objetivos de calidad, procedimientos, formatos, normograma, planificación de cambios, matriz de comunicaciones, Planeación Estratégica y herramientas de reporte), algunas de las evidencias obtenidas fueron como parte de la mejora "Envío de la DT Orinoquia el 19 de febrero por parte del Sr. Wilintong y se observa la respuesta por parte de Claudia Pinto con el apoyo para la solución requerida el mismo día, otra muestra fue del 27 de Julio de DT Andes occidentales por parte del Sr. Carlos León relacionado con un IR y se generó respuesta el mismo 27 de Junio", observado que se posee una respuesta oportuna para el apoyo de las necesidades de nómina.

El proceso posee documentado un cambio en el Formato vigente de planificación de cambios y se encuentran las evidencias conforme lo citado en el seguimiento del mismo, permitiendo observar la importancia de la articulación y mantenimiento del Sistema Integrado de Gestión.

El proceso identifica que uno de los elementos primordiales es la infraestructura debido a que es uno de los componentes del proceso es el Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo, por lo tanto se realizan inspecciones locativas y se generan las alertas de las necesidades por parte del personal de proceso pero se informa que al igual las inspecciones puede ser realizadas por parte de la brigada de emergencias.

Se observa el memorando de solicitud de cambio de extintores y señalización de los mismos mediante memorando del 21 de agosto 201944000006613, para permitirles a los funcionarios y contratistas contar con los elementos vigentes en caso de emergencias.

Se informa que para las áreas protegidas se cuenta con el diagnóstico de necesidades básicas para los requerimientos de SST pero debido a presupuesto no fue posible su ejecución y dicho diagnóstico se presentó en el comité directivo de Julio de 2019, denominado "Necesidades priorizadas del SST".

El proceso es parte primordial para el fortalecimiento de las competencias y por tal motivo el proceso actualiza anualmente el plan de capacitación en acompañamiento con todos los niveles de gestión, e inicia con una encuesta de requerimientos para todos los Funcionarios a Nivel Nacional y resultado de este se





INFORME FINAL DE AUDITORÍA O INFORME EJECUTIVO

Código: ESG_FO_07

Versión: 8

Vigente desde dd/mm/aaaa:
21/08/2019

realiza un plan estratégico con todos los temas correspondientes para Gestión del Talento Humano, en capacitaciones se identifica las temáticas por incidencia por cada Dirección Territorial y posteriormente se vuelve transversal para identificar prioridades de 545 Funcionarios que pueden responder las necesidades de capacitaciones, teniendo presente que para la vigencia solo se obtuvieron respuesta de 86 funcionarios. Posteriormente se buscan alianzas con otras entidades con la finalidad de dar respuesta a algunas capacitaciones.

El proceso identifica el riesgo documentado en el Mapa Riesgos vigente, se evidencia remisión del seguimiento de Abril, al igual que la organización de la información para el seguimiento del segundo cuatrimestre de 2019 y se observó participación en las actividades generadas desde la Oficina Asesora de Planeación para la actualización de la administración de Riesgos vigencia 2020.

El proceso conoce la importancia de los mecanismos para las comunicaciones internas y externas, lo cual se ve evidenciado con la actualización constante del Recorrido virtual, el uso adecuado de piezas comunicativas con es el caso de información de Evaluación del Desempeño, el cual se solicitó divulgar el Grupo enviando solicitud el 1 de Febrero de 2019 al correo electrónico de comunicaciones y se divulgo el mismo mes solicitado, otra evidencia fue el envío de comunicados con la información de Evaluación de desempeño para el 2019 - 2020 la cual se socializó el 29 de enero y de forma personalizada, de igual forma, se evidenciaron comunicaciones con la DT a Andes Occidentales, únicamente con la información de desempeño para el ingreso de evidencias del primer semestre. Se evidencia actividades para apoyar y ayudar de forma didáctica para llegar a los usuarios de forma clara.

Al verificar la información documentada del proceso no se evidencia la generación de la Ficha de Salidas No Conforme a lo cual el proceso de forma verbal manifiesta que para la vigencia 2018 no generó la ficha de la salida, pero para el 2019 el proceso generó una propuesta la cual fue remitida el 2 de agosto por correo a Luz Dary González, responsable del proceso, dando respuesta la doctora Sandra Bibiana el 10 de agosto y se remitió correo posterior el 27 de agosto con los ajustes correspondientes, está pendiente la socialización a las Direcciones Territoriales para posterior oficialización.

El proceso posee mecanismos adecuados para la evaluación y la mejora, tales como indicadores (PAA), para la vigencia 2019 el proceso informa que se tiene modificaciones de Plan Estratégico de Talento Humano - Plan de acción de MIPG, pero su comportamiento ha sido normal es decir que no ha presentado falencias o datos fuera de lo esperado, por lo cual no se ha requerido la documentación de acciones. Algunas evidencias observadas fueron: Para el Indicador del Plan Estratégico la evidencia corresponde a la Resolución No. 033 del 31 enero de 2019 por la cual se adopta de dicho plan y se socializa el documento por el correo electrónico el 8 de Febrero de 2019. Para el indicador que informa Número de Funcionario Atendidos - corresponde a los funcionarios que recibieron las actividades de los diferentes planes que posee el grupo, se reporta que 1.058 personas que han recibido las actividades de capacitaciones en el primer semestre. Para los mecanismos de evaluación que correspondían al POA 2018 se cumplió la meta.

Conforme el procedimiento auditado "Vinculación Funcionario Público" Código GTH_PR_04 Versión 4, Se seleccionaron 3 funcionarios para verificación en las Hojas de Vida:

	INFORME FINAL DE AUDITORÍA O INFORME EJECUTIVO	Código: ESG_FO_07
		Versión: 8
		Vigente desde dd/mm/aaaa: 21/08/2019

1. Encargo - Daniel Agudelo - Resolución de Encargo - 596 - 2016 se evidencia el comunicado a la CNSC donde se le informa el encargo correspondiente. La hoja de vida cumple con los documentos requeridos.
2. Carrera Administrativa - Erika Indira Sánchez - Resolución 211- de 2016 posee diploma de técnico y los documentos correspondientes cumple con los documentos requeridos.
3. Provisional - Mónica Murillo - Solo es profesional - posee el diploma - Cédula y certificados laborales, cumple con los documentos requeridos.

Finalmente para el instructivo "Identificación y evaluación de Requisitos legales en SST", se verifica la información con la responsable del proceso, en la matriz entregada por la ARL acompañante a la Entidad, en la cual se pudo observar las siguientes muestras seleccionadas aleatoriamente:

- Ley 1753 de 2015 Plan Nacional de Desarrollo - Trabajadores Independientes cotización de mes vencido del 40% - Se da cumplimiento mediante las Supervisiones de contrato.
- Resolución 2400 de 1979 - "Disposición sobre vivienda higiene y seguridad Industrial en establecimiento de trabajo" - Se cumple en un 22%.
- Resolución 2646 de 2008 - " Disposiciones y se define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención intervención y monitoreo permanente de las exposición de Factores psicosociales...." - Se da cumplimiento en un 75%.

4.2. LIMITACIONES

No se presentó ninguna limitación en el desarrollo de la auditoria interna.

4.3. DESCRIPCIÓN DE LAS OBSERVACIONES / NO CONFORMIDADES

Direccionamiento Estratégico

CRITERIO – MARCO LEGAL	DESCRIPCION DE LA SITUACION:
Norma ISO 9001: 2015 Numeral 4.4. responsabilidades de la norma ISO 9001:2015	Al realizar la entrevista y verificar la información de las funciones y/o responsabilidades con relación a la caracterización vigente del proceso no se evidencia la información correspondiente al Grupo Control Interno Disciplinarios, informando a la auditora que no está, debido a que se da cumplimiento con la Ley 734 de 2002, pero de igual forma el grupo en mención da información que aporta a los mecanismos de cumplimiento del proceso de Gestión del Talento Humano.
OBSERVACION / NO CONFORMIDAD: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
No Conformidad No. 01: En el proceso de Gestión del Talento Humano al verificar la caracterización del proceso con relación a las funciones descritas en el Decreto 3572 de 2011, no se evidencia la información correspondiente al Grupo Control Interno Disciplinarios en cumplimiento con la Ley 734 de 2002, en tal sentido se incumple con la identificación del numeral 4.4. Responsabilidades de la norma ISO 9001:2015.	



INFORME FINAL DE AUDITORÍA O INFORME EJECUTIVO

Código: ESG_FO_07

Versión: 8

Vigente desde dd/mm/aaaa:
21/08/2019

CRITERIO – MARCO LEGAL	DESCRIPCION DE LA SITUACION:
Instructivo "Identificación y evaluación de Requisitos legales en SST" código GTH_IN_10 V1.	Al verificar la información correspondiente a la matriz legal de SST en la Intranet, como se describe en el Instructivo "Identificación y Evaluación de Requisitos Legales en SST" código GTH_IN_10 V1, ésta no se evidencia, incumpliendo la actividad 7.3 Actualización de la matriz de requisitos legales del Instructivo.
OBSERVACION / NO CONFORMIDAD:	
No Conformidad No. 02: Al verificar en Gestión del Talento Humano la publicación de la matriz legal de SST en la Intranet corporativa, ésta no se evidencia, incumpliendo la actividad 7.3 Actualización de la matriz de requisitos legales del Instructivo "Identificación y evaluación de Requisitos legales en SST" código GTH_IN_10 V1.	

CRITERIO – MARCO LEGAL	DESCRIPCION DE LA SITUACION:
Norma ISO 9001: 2015 Numeral 7.5.3.2. Control de la información documentada	Al realizar la entrevista y verificar la información relacionada con el envío de la solicitud de publicación de normas que le aplican al proceso en el normograma del proceso de Gestión del Talento Humano, se observó solicitud por correo electrónico del 8 de abril de 2019 con información a corte de 31 de marzo de 2019 dentro del cual estaban las siguientes normas seleccionadas como muestra: Resolución 093 de 2018 Decreto 1273 de 2018 Resolución 033 de 2019. Una vez verificado el nomograma publicado en la página web de la entidad, solo se encontró la primera norma en mención.
OBSERVACION / NO CONFORMIDAD:	
Observación No. 01: Al verificar el normograma correspondiente al proceso de Gestión de Talento Humano se pudo evidenciar que no se encuentra actualizado con 2 de las normas del proceso, a pesar de haber sido remitidas el 8 de abril de 2019.	

4. RECOMENDACIONES

- Continuar con la realización de socializaciones sobre temas del SIG al personal del proceso, enfocada hacia la terminología empleada por la Norma ISO 9001:2015 y ubicación en los lugares de publicación.
- Generar acceso a toda la información del proceso, de manera tal que todo el personal pueda ubicar los archivos.
- Evaluar los controles de los riesgos, verificando que siempre exista una evidencia sobre la ejecución de éste.

	INFORME FINAL DE AUDITORÍA O INFORME EJECUTIVO	Código: ESG_FO_07
		Versión: 8
		Vigente desde dd/mm/aaaa: 21/08/2019

5. CONCLUSIONES

1. El Sistema Integrado del proceso Gestión del Talento Humano se encuentra establecido, documentado, implementado y mantenido adecuadamente frente a los requisitos de las normas ISO 9001:2015 – Sistema de Gestión de Calidad, así como en relación con los requisitos del cliente-usuario, legales y los establecidos por la Entidad.
2. El proceso Gestión del Talento Humano, con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación, están revisando y actualizando el contexto, los riesgos, controles y las partes interesadas. A la fecha de la auditoría No se han materializado riesgos, lo que se traduce en la efectividad de los controles identificados sobre los riesgos.
3. El proceso posee dos controles para el riesgo institucional identificado y se evidenciaron su ejecución, al igual que las diferentes actividades preventivas que permiten a los responsables y ejecutores, su conocimiento y constante recordación, lo cual ha generado que el riesgo no se haya materializado.

Elaborado por:


 Mónica Rosania Sandoval Araque
 Auditor Interno de Calidad

Aprobado por:


 Gladys Espitia Peña
 Coordinadora Grupo Control Interno- Auditora Líder de Calidad