
	INFORME EJECUTIVO AUDITORÍA INTERNA	Código: EI_FO_19
		Versión: 1
		Vigente desde: 12/08/2021

PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

DIRECCIÓN GENERAL
GRUPO DE CONTROL INTERNO

INFORME EJECUTIVO AUDITORIA INTERNA AL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2021 AL 30 DE ABRIL DE 2022.

Bogotá, 20 de octubre 2022


	INFORME EJECUTIVO AUDITORÍA INTERNA	Código: EI_FO_19
		Versión: 1
		Vigente desde: 12/08/2021

1. INFORMACIÓN GENERAL

PROCESO O ACTIVIDAD:	Grupo de Gestión Humana / Proceso Gestión del Talento Humano.
AUDITOR LÍDER:	Gladys Espitia Peña
EQUIPO AUDITOR:	Viviana Roció Duran Castro Adriana de los Ángeles Barón Wilches Henry Alexander Villalobos Yuri Yaritza Pabón (auditor en formación)
AUDITADO:	Grupo de Gestión Humana / Proceso Gestión del Talento Humano.
OBJETIVO:	Evaluar la eficacia, eficiencia y efectividad del proceso Gestión de Talento Humano mediante la verificación sistemática, objetiva e independiente de las actividades asociadas al proceso en cumplimiento de sus objetivos y demás normas aplicables.
ALCANCE:	La auditoría se realizará en el periodo comprendido entre el 1° de enero de 2021 hasta el 30 de abril de 2022.
CRITERIOS-MARCO LEGAL:	Comprende el seguimiento basado en riesgos de las actividades inmersas en el ciclo PHVA (PLANER, HACER, VERIFICAR, ACTUAR), Cumplimiento de las actividades descritas en el proceso Gestión de Recursos Humanos y los procedimientos: GTH_PR_21 Procedimiento de reporte e investigación de accidentes e incidentes de trabajo, GTH_PR_25 Procedimiento de Reubicación o Traslado de Funcionarios de la Planta Global de PNNC, GTH_PR_04 Procedimiento vinculación funcionario público, GTH_PR_26 Desvinculación asistida, GTH_PR_27 Solicitud Tramite Comisiones Exterior, GTH_PR_29 Tratamiento y protección de datos personales de los funcionarios de PNNC, GTH_CA_01 Gestión del talento humano, GTH_PR_30 Conflicto de intereses, GTH_PR_24 Procedimiento Tramite de Comisiones, GTH_PR_28 Concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión, Plan Institucional de Capacitación PIC- Planes de Bienestar, Historias Laborales de los servidores, Autorizaciones y pagos de primas de servicios, Vacaciones, elementos de protección personal, Diseño y ejecución de los programas de inducción y reinducción. La demás normatividad legal vigente aplicable al proceso de Gestión del Talento Humano.
TIPO DE AUDITORIA:	Auditoría Interna de Gestión.

2. LIMITACIONES

No se presentaron limitaciones en el desarrollo de la Auditoría Interna Especial que no permitieran dar cumplimiento al Plan de Auditoría establecido por el Grupo de Control Interno.

	INFORME EJECUTIVO AUDITORÍA INTERNA	Código: EI_FO_19
		Versión: 1
		Vigente desde: 12/08/2021

3. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS NO CONFORMIDADES /OBSERVACIONES

En el ejercicio del seguimiento por parte del Grupo de Control Interno, se evidenciaron las siguientes observaciones y No Conformidades.

NO CONFORMIDAD No.1: GRUPO DE TALENTO HUMANO

Como resultado de la verificación realizada al cumplimiento del Procedimiento Concertación Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos de Gestión, se observó que no se están archivando con oportunidad los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos en las historias laborales de los mismos, teniendo en cuenta que de la muestra seleccionada han pasado hasta 12 meses de suscrito el acuerdo de gestión y a la fecha no reposa en las carpetas de los gerentes, incrementando el riesgo de pérdida y deterioro del documento.

NO CONFORMIDAD No.2: GRUPO DE GESTIÓN FINANCIERA-GRUPO DE TALENTO HUMANO

Como resultado de la verificación realizada al cumplimiento del Instructivo Medición Competencia Laboral Funcionarios Provisionales y los que se encuentran en Régimen Especial de Manejo PNN, se evidenció el incumplimiento por parte del grupo de Gestión Financiera en cuanto a la no suscripción del Plan de Seguimiento y Medición de la Competencia Laboral y la realización de los seguimientos correspondientes durante la vigencia 2021 por parte del jefe inmediato del área.

NO CONFORMIDAD No.3: GRUPO DE TALENTO HUMANO

Como resultado de la verificación realizada al desarrollo del Instructivo Inducción y Reinducción, se evidencia que no se está llevando a cabo esta actividad a la totalidad de los funcionarios que ingresan a la entidad, observando debilidades en la definición de controles que permitan asegurar que la totalidad de los funcionarios reciban la socialización correspondiente y de interés para el desempeño de sus labores.

NO CONFORMIDAD No. 4 GRUPO DE TALENTO HUMANO


Como resultado de la verificación realizada a la aplicación del Instructivo para la Tabulación de la Evaluación de la Capacitación, verifiqué que no se está realizando la evaluación de las capacitaciones, de conformidad con el objetivo del instructivo enunciado, es decir no se lleva a cabo la evaluación de las capacitaciones ni la tabulación de las mismas, lo que conlleva a la imposibilidad del análisis de resultados e implementación de acciones a partir de los mismos.

NO CONFORMIDAD No. 5 GRUPO DE TALENTO HUMANO

Como resultado de la verificación realizada al cumplimiento de las actividades definidas en el Plan Estratégico de Talento Humano, para la variable *“Elaborar un plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP definiendo la periodicidad de verificación y al que se le evalúa la eficacia de su implementación, a nivel nacional.”* Se evidenció que para la vigencia 2021 no se llevaron a cabo las actividades de verificación trimestral por parte del GGH, ni de la evaluación a la eficacia de la implementación del SIGEP.

NO CONFORMIDAD No. 6: GRUPO DE TALENTO HUMANO

Como resultado de la verificación realizada al cumplimiento de las actividades definidas en el Plan Estratégico de Talento Humano, para la variable *“Elaborar un plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP definiendo la periodicidad de verificación y al que se le evalúa la eficacia de su implementación, a nivel nacional.”* se evidencio que para la

	INFORME EJECUTIVO AUDITORÍA INTERNA	Código: EI_FO_19
		Versión: 1
		Vigente desde: 12/08/2021

vigencia 2021, la entidad no cumplió con las disposiciones normativas (Decreto 2011 de 2017) en cuanto a la vinculación de personal discapacitado, encontrando vinculado un (1) funcionario en condición de discapacidad cuando se debieron vincular catorce (14) funcionarios.

NO CONFORMIDAD No. 7: GRUPO DE TALENTO HUMANO

Como resultado de la verificación realizada al cumplimiento de las actividades definidas en el Plan Estratégico de Talento Humano, con relación al Plan de Acción Política de Integridad, para la variable “Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad” se observó que no se dio cumplimiento integral de las acciones establecidas en dicho plan, teniendo en cuenta que no se realizaron los seguimientos trimestrales planteados a fin de hacer seguimiento a la implementación de los temas de integridad en la entidad.

NO CONFORMIDAD No. 8: GRUPO DE TALENTO HUMANO

Como resultado de la verificación realizada al cumplimiento de las actividades definidas en el Plan Estratégico de Talento Humano, con relación al Plan de Acción Política de Integridad, para la variable “Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad” se evidenció que no se realizaron durante la vigencia 2021 la aplicación de las evaluaciones enunciadas en la acción, incumpliendo así con la realización de las actividades definidas en los planes de acción del PETH.

NO CONFORMIDAD No.9: GRUPO DE TALENTO HUMANO


Como resultado de la verificación realizada al cumplimiento de las actividades definidas en el GTH_PR_30 Procedimiento Conflicto de Intereses, a partir de la verificación de la muestra seleccionada se pudo constatar que no todos los funcionarios de planta de la entidad, cumplen con las disposiciones de las políticas de operación del procedimiento en lo relacionado con la actualización de la declaración de conflicto de interés cada año a través del formato de declaración de bienes y rentas en el aplicativo de la función pública antes del 31 de mayo de cada vigencia (...) Lo anterior, no permite evidenciar el cumplimiento integral de la declaración de conflicto de interés de la que trata la Ley 2013 de 2019, Artículo 2. (...) literal f) “Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, que presten función pública, que presten servicios públicos respecto de la información directamente relacionada con la prestación del servicio público.

NO CONFORMIDAD 10: GRUPO DE TALENTO HUMANO

De acuerdo con la revisión de los expedientes 2021440610100008E, 20214406101000024E, 2015440610100006E, 20154406101000011E, 2021440610100005E, 20164406101000003E, se evidencia que no se realizó la evaluación médica de retiro conforme lo descrito en la actividad del procedimiento GTH_PR_26_Desvinculacion_asistida_V_1.

NO CONFORMIDAD 11. GRUPO DE TALENTO HUMANO

De acuerdo con la verificación en el marco de la auditoria se evidenció que, se desvincularon 44 funcionarios por supresión del cargo, sin emitir el acto administrativo correspondiente para el retiro no estando conforme a lo establecido en la actividad 2, del procedimiento GTH_PR_26_Desvinculacion_asistida_V_1, en concordancia con lo establecido en el Artículo 29 de la Constitución Política de Colombia.

	INFORME EJECUTIVO AUDITORÍA INTERNA	Código: EI_FO_19
		Versión: 1
		Vigente desde: 12/08/2021

NO CONFORMIDAD 12: GRUPO DE TALENTO HUMANO

De acuerdo con la verificación realizada en el marco de la auditoría se evidenció que para los expedientes 2022440750100012E, 2015440610100007E, 2022440750100011E, 2021440610100032E y 2015440610100007E, no se diligenció el formato GTH_FO_98 Autorización de tratamiento y protección de datos personales de los funcionarios de PNNC_V_1 determinado en el procedimiento GTH_PR_29.

NO CONFORMIDAD 13: GRUPO DE TALENTO HUMANO

De la auditoría realizada se observa que no obra dentro de las hojas de vida de algunos funcionarios la totalidad de los documentos requeridos previo al nombramiento y la posesión sin que se pueda verificar el cumplimiento de la actividad 18 del procedimiento PR_vinculacion_funcionario_publico_V_4.

NO CONFORMIDAD 14: GRUPO DE TALENTO HUMANO

Se observa que para los expedientes 2015440610100077E, 2017440610100008E, y 2015440610100124E el formato ÚNICO DE SOLICITUD DE VACACIONES GTH_FO_21, no fue diligenciado para el reporte de la novedad de aplazamiento.

NO CONFORMIDAD 15: GRUPO DE TALENTO HUMANO

Se observa que para los expedientes 2016440610100031E, y 2015440610100124E el formato ÚNICO DE SOLICITUD DE VACACIONES GTH_FO_21, no fue suscrito por la Subdirectora Administrativa y Financiera.

NO CONFORMIDAD 16: GRUPO DE TALENTO HUMANO

Se observa que a pesar del recobro realizado ante las EPS existe un saldo por pagar a favor de PNNC para la vigencia 2021 de \$2.666.969 y para la vigencia 2022 un saldo por pagar a favor de PNNC de \$982.728, sin que se observe que se hayan adelantado las gestiones ante el comité de cartera por parte de Gestión Humana conforme el Procedimiento de Trámite de Incapacidades y Licencias Código: GTH_IN_16 determina en el numeral 5.1.2.5.

NO CONFORMIDAD 17: GRUPO DE TALENTO HUMANO


Se observa que, a partir de los resultados poco eficientes de los indicadores de líderes del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, no se están documentando o generando planes de acción o de mejoramiento para optimizar la gestión.

NO CONFORMIDAD 18: GRUPO DE TALENTO HUMANO

Se evidencia que las actividades relacionadas con los ejercicios de simulación o ejercicios de escritorio ante posibles emergencias, realizados por el equipo de Seguridad y Salud en el trabajo, no se encuentran enmarcadas en alguna guía, instructivo, procedimiento o lineamiento, con el fin de establecer una metodología clara a utilizar por parte de los participantes.

NO CONFORMIDAD 19: GRUPO DE TALENTO HUMANO

Se observa que para la vigencia 2021 y hasta el primer semestre de la vigencia 2022, más del 80% de las Áreas Protegidas de Parques Nacionales Naturales de Colombia, no estructuró el análisis de vulnerabilidad, lo que imposibilita la identificación y evaluación de las amenazas que se puedan presentar en estos territorios.

	INFORME EJECUTIVO AUDITORÍA INTERNA	Código: EI_FO_19
		Versión: 1
		Vigente desde: 12/08/2021

NO CONFORMIDAD 20: GRUPO DE TALENTO HUMANO

Se evidencia que la GTH_FO_84 Matriz de Requisitos Legales del SG-SST, no se encuentra publicada en los documentos del Sistema y no ha sido socializada durante el primer semestre de la vigencia 2022 a los trabajadores de la entidad a través de medios de comunicación, como correos electrónicos, carteleras, pantallas etc.

NO CONFORMIDAD 21: GRUPO DE TALENTO HUMANO Y GRUPO DE PROCESOS CORPORATIVOS.

La sede principal del Edificio de Parques Nacionales Naturales de Colombia ubicado en calle 74, no cuenta con un espacio físico destinado a las mujeres trabajadoras gestantes y madres trabajadoras en lactancia, que les permita realizar actividades de extracción, conservación, transporte y suministro de la leche materna.

NO CONFORMIDAD 22: GRUPO DE TALENTO HUMANO

Los accidentes e incidentes laborales registrados en los formatos GTH_FO_90 formato accidentes e incidentes laborales, diligenciados para la vigencia 2022, no cuentan con la firma del representante legal, ni del representante del COPASS.

NO CONFORMIDAD 23: GRUPO DE TALENTO HUMANO

Se evidencia que el GTH_PR21 Procedimiento de reporte e investigación de accidentes e incidentes de trabajo V3, no ha sido actualizado desde febrero del 2015, el cual debería tener asociado entre sus actividades el formato GTH_F90 Investigación de Accidentes e incidentes laborales (actualizado el día 06 de noviembre de 2018) y que se viene implementando desde esa fecha.

NO CONFORMIDAD 24: GRUPO DE TALENTO HUMANO

Se evidencia que, para la vigencia del 2022, la entidad no ha formalizado la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.

OBSERVACION 1: GRUPO DE TALENTO HUMANO


De la auditoría realizada se observa que al momento de la desvinculación del funcionario que tiene personal a cargo no se realiza la evaluación parcial eventual, antes de retirarse del empleo, conforme la actividad 3, del procedimiento GTH_PR_26_Desvinculacion_asistida_V_1.

OBSERVACIÓN 2: GRUPO DE TALENTO HUMANO

De acuerdo a la revisión de los expedientes 2021440610100008E, 20214406101000024E, 2015440610100006E, 20154406101000011E, 2021440610100005E, 20164406101000003E, 2021440750100013E, 2015440610100044E, 2021440750100013E, 2021440610100001E, 2015440610100151E, 20214400610100027E se evidencia que no se encuentran diligenciados, y entregados al Grupo de Gestión, Dirección Territorial, o Área protegida, según corresponda, los formatos de desvinculación debidamente diligenciados y firmados, conforme la actividad 6, del procedimiento GTH_PR_26_Desvinculacion_asistida_V_1.

4. CONCLUSIONES


- Durante el periodo de la auditoría (vigencia 2021 al 30 de abril de 2022), han existido 3 cambios de coordinación del Grupo de Gestión Humana que puede afectar el normal desempeño de las labores del grupo.

	INFORME EJECUTIVO AUDITORÍA INTERNA	Código: EI_FO_19
		Versión: 1
		Vigente desde: 12/08/2021


- Se cuenta con bases de seguimiento y control en los procedimientos de las diferentes gestiones que se adelantan en el área.
- No se anexan a los expedientes la totalidad de los soportes que dan lugar a las actuaciones administrativas el interior del área, existiendo paralelamente un archivo digital en virtud de las actividades adelantadas en pandemia, sin embargo, deberá unificarse la documentación con el fin de guardar trazabilidad en los procesos.
- Es importante que el proceso de Gestión de Talento Humano, que es el proceso que maneja el SG-SST, en la entidad se categorice como un proceso estratégico, teniendo en cuenta la relevancia frente a la seguridad de los trabajadores de la Entidad y frente a la importancia que se le da dentro del Modelo Integrado de Planeación Gestión, que define a Talento Humano como el corazón del modelo.
- Es fundamental que exista una línea clara, frente la responsabilidad de la coordinación del Sistema y que permita tomar decisiones cuando se presente incumplimiento a las actividades programadas, por parte de los líderes del sistema.
- Es necesario que exista un mayor compromiso por parte de la Alta Dirección, frente al implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que se han llevado a cabo revisiones del Sistema sin la participación de Directivos.
- Es importante que toda la normatividad aplicable al Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, se cumpla estrictamente, disponiendo para esto, de recursos físicos, humanos y presupuestales que garanticen el óptimo funcionamiento del sistema.
- Se evidencia que el SG-SST, se encuentra implementado en la entidad, cumpliendo con los principales criterios definidos para su funcionamiento, lo anterior evidenciado en la documentación generada para el sistema y en gran medida a la gestión realizada por profesional encargado del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien a pesar de la ausencia de recursos y de compromiso por parte de la Alta Dirección, ha logrado mantener el adecuado funcionamiento del sistema

5. RECOMENDACIONES

- Asegurarse de incluir oportunamente en las historias laborales de los Gerentes Públicos los Acuerdos de Gestión y sus correspondientes calificaciones, a fin de que se encuentren disponibles y se garantice su conservación con base en el programa de archivo de la entidad.
- Revisar y actualizar el Instructivo Medición de Competencias Provisionales GTH IN -14-V1, teniendo en cuenta que su última versión corresponde a la vigencia 2019, así mismo incluir el termino para realizar la suscripción del Plan de Seguimiento y Medición de la Competencia Laboral una vez queda en firme el nombramiento del funcionario, incluir la descripción y a qué tipo o que requisitos debe reunir el funcionario denominado provisionalidad y régimen especial de manejo, por último determinar los tiempos y la metodología para realizar la remisión de los consolidados y reportes de cumplimiento.

	INFORME EJECUTIVO AUDITORÍA INTERNA	Código: EI_FO_19
		Versión: 1
		Vigente desde: 12/08/2021


- Actualizar el documento GTH_IN_02 Instructivo para la Tabulación de la Evaluación de la Capacitación teniendo en cuenta que la fecha de última actualización registra de abril del 2014, y o determinar la pertinencia de mantener dicho documento, debido a la ausencia de su aplicación.
- Documentar la metodología que se lleva cabo para la aplicación del formato Evaluación del Impacto de la Capacitación GTH_FO_29.
- Se recomienda para garantizar el debido proceso conforme el artículo 29 de la Constitución Política en los actos administrativos que realizan la liquidación en virtud de la desvinculación de los funcionarios otorgando la interposición de los recursos de ley conforme lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011.
- Se recomienda que, una vez recibida la carta de renuncia por parte del funcionario, se deje trazabilidad de requerimiento por parte del Grupo de Gestión Humana al funcionario a desvincular solicitándole efectuar las evaluaciones del personal a cargo y/o las evaluaciones efectivamente realizadas.
- Con el fin de dejar la trazabilidad de la comunicación de la liquidación generada por la desvinculación del funcionario de PNNC por parte del Grupo de Gestión Humana a la Subdirección Financiera, de quien depende el pago ante el hecho que no se evidencia cuando se le notifica a Financiera y el procedimiento actual tampoco determina como se debe hacer esa comunicación, se sugiere se especifique este paso en el procedimiento.
- En lo que concierne al Tratamiento de Protección de Datos se recomienda generar mesas de trabajo con la Oficina Asesora Jurídica, GTIC, con el fin de contar con lineamientos claros en el tema de registro de base de datos ante la Superintendencia de Industria y Comercio para dar cumplimiento a lo dispuesto en la conforme el capítulo 26 del Decreto Único 1074 de 2015, Decreto 090 del 18 de enero de 2018 y Ley 1581 de 2012.
- Se recomienda socializar y requerir a todos los funcionarios vinculados a PNNC el diligenciamiento del formato GTH_FO_98 Autorización de tratamiento y protección de datos personales de los funcionarios de PNNC_V_1 determinado en el procedimiento GTH_PR_29.
- Para el procedimiento de vinculación PR_vinculacion_funcionario_publico_V_4 se recomienda que el formato que se usa en el área como lista de chequeo, sea incluido en el sistema como un documento controlado, para que sea suscrito por el formulario que haga las verificaciones documentales para la posesión y obre en la hoja de vida de los funcionarios a vincular.
- Se sugiere incluir en las bases de vinculación de funcionarios el número de expediente de cada hoja de vida.
- En lo que concierne al procedimiento Código: Código: GTH_PR_27 Procedimiento Solicitud, Trámite y Legalización de Comisiones en el Exterior, se hace necesario incorporar la documentación digital al expediente físico mediante CD.

	INFORME EJECUTIVO AUDITORÍA INTERNA	Código: EI_FO_19
		Versión: 1
		Vigente desde: 12/08/2021

- Se sugiere que los actos administrativos de vinculación, adicional a citar el manual de funciones general es decir la Resolución 017 de enero 2014 “Por la cual se adopta el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia” cite la modificación aplicable en la cual se enmarca el perfil que corresponde al nombramiento, con el fin de dar precisión al fundamento legal.
- Para el trámite de vacaciones se sugiere ajustar el nombre del formato indicando único de tramites de vacaciones ya que dice formato de solicitud de vacaciones, pero este formato incluye aplazamiento, interrupción y disfrute, en el ítem de resolución con la que se otorgan vacaciones se sugiere dejar nota indicado que esto será para los eventos de aplazamiento o interrupción, disfrute de días pendientes por aplazamiento o interrupción.
- Se recomienda adelantar las gestiones pertinentes para los últimos meses de la vigencia 2022, de tal forma que se puedan cumplir cada una de las actividades formuladas y no generar algún tipo de incumplimiento a la Estrategia de Conflicto de Interés de la Entidad.
- Es importante, que, para la creación del Plan de Acción de la Estrategia de Conflicto de Interés de cada vigencia, se realice un autodiagnóstico que permita verificar el estado de la gestión con el fin de consolidar o generar nuevas actividades de acuerdo a sus resultados.
- Es importante que se organicen adecuadamente las evidencias frente al cumplimiento de cada una de las actividades ejecutadas dentro de los Planes de Acción a la Estrategia de Conflicto de Interés, teniendo en cuenta que los soportes suministrados por el Proceso de Talento Humano, no se encontraban debidamente ordenados y con duplicidad de archivos, lo anterior para evitar reprocesos en el ejercicio auditor.
- Se observa que, mediante acto administrativo, anualmente se designan los líderes de Seguridad y Salud en el Trabajo en Parques Nacionales Naturales de Colombia, quienes deben liderar en cada una de sus sedes la implementación y realizar el seguimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST, así mismo se contemplan las funciones de los Jefes inmediatos, Jefes de Áreas Protegidas y Directores Territoriales, frente al cumplimiento de las obligaciones por parte de líderes técnicos.

Teniendo en cuenta lo anterior, se observa que para la vigencia 2021, se formalizó la Resolución 151 del 2021, dando cumplimiento a lo señalado, no obstante, se evidencia que, a la fecha de la ejecución de la presente auditoría, no se ha generado algún tipo de acto administrativo que enmarque la designación y funciones de estas personas, por lo anterior, se recomienda formalizar esta resolución a la mayor brevedad posible con el fin de generar compromiso para el sistema.

- Se recomienda llevar un inventario desde el Nivel Central de las herramientas existentes para cada Unidad de Decisión, toda vez que se observó que, el SG-SST cuenta con el instructivo Herramientas Manuales GTH_IN_08 V.1, el cual fue actualizado el 14 de febrero de 2019, este documento de acuerdo a su objetivo, permite establecer y divulgar los lineamientos en Seguridad y Salud en el Trabajo para la adquisición y manejo seguro de herramientas manuales utilizadas en los diferentes trabajos y actividades ejecutadas por Parques Nacionales Naturales de Colombia en cada uno de sus centros de trabajo, no obstante a partir de la trazabilidad realizada

	INFORME EJECUTIVO AUDITORÍA INTERNA	Código: EI_FO_19
		Versión: 1
		Vigente desde: 12/08/2021


al documento durante el ejercicio auditor, se logró establecer que no existe un control o seguimiento consolidado, frente a este documento.

- Es importante que se utilicen medios audiovisuales ya sean fotografías o capturas de video, que permitan establecer cómo es el estado y manejo de las herramientas y equipos por parte de los responsables en cada Unidad de Decisión, lo anterior con el fin de realizar un seguimiento óptimo, teniendo en cuenta la descentralización de las actividades.
- Se recomienda establecer la periodicidad de los simulacros, así como documentar las actividades relacionadas con los mismos.
- Es significativo que se realicen capacitaciones desde la Coordinación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, frente al uso de herramientas manuales y se lleve a cabo un seguimiento de las mismas al interior de cada Unidad de Decisión.
- Es necesario que, desde la Coordinación del Sistema se centralice la información frente al transporte, uso, almacenamiento y especificaciones de cada una de las herramientas con las que se cuentan en cada Unidad de Decisión, para llevar un control y seguimiento de las mismas y que permita tomar decisiones frente a su gestión.
- Se evidencia que la entidad, cuenta con Botiquines en cada uno de los 3 pisos de la sede administrativa de la calle 74, los cuales tienen los elementos básicos para ser utilizados en caso de emergencias. Con el fin de ser renovados, Parques Nacionales Naturales de Colombia, adquirió a finales de la vigencia 2021, botiquines tipo C (este dispensario es más completo que los otros tipos de botiquines tipo A y B, ya que cuenta con un tensiómetro, férulas, collares cervicales, entre otros) para la sede, sin embargo, al momento de llevar a cabo el ejercicio auditor se encontraban alojados dentro de cajas de cartón en el espacio destinado para la cafetería, como se puede visualizar en las imágenes:




De acuerdo a lo anterior, se recomienda que estos elementos sean ubicados en cada uno de los pisos de la sede administrativa, en lugares visibles y de fácil acceso al momento de presentarse una emergencia que requiera de primeros auxilios.

- Es significativo que la sede administrativa, cuente con espacios adecuados para el descanso, recreación y medios para la recuperación física y mental de los colaboradores.

	INFORME EJECUTIVO AUDITORÍA INTERNA	Código: EI_FO_19
		Versión: 1
		Vigente desde: 12/08/2021

- Es conveniente que los ejercicios de simulación se evidencien mediante registros gráficos o en formato de video, para dejar una trazabilidad más detalladas de las actividades realizadas y facilitar la toma de decisiones.
- Es importante que el encargado del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, sea una persona vinculada directamente a la planta de personal, teniendo en cuenta que, a la fecha la persona que está desarrollando estas funciones es una persona vinculada mediante Contrato de Prestación de Servicios, lo que puede generar un riesgo para la continuidad del Sistema.
- Es necesario que exista un mayor compromiso por parte de la Alta Dirección, frente al implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que se han llevado a cabo revisiones del Sistema sin la participación de Directivos.
- Es importante que se dote a los brigadistas de la entidad de los implementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones como por ejemplo chalecos.
- Es importante que se realice la socialización del documento GTH-IN-17 Instructivo Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias al personal de la Entidad, teniendo en cuenta que no se evidenció registro de su socialización.
- Es conveniente que la Matriz de Requisitos Legales del SG-SST, se publicara y socializara independientemente del Normograma Institucional, teniendo en cuenta que está diseñada incluyendo ítems como: evidencia del cumplimiento, estado del plan de acción y fechas de seguimiento, entre otros aspectos, lo cual permitiría hacer un control oportuno, logrando verificar su aplicabilidad.
- Es importante que se defina una línea jerárquica clara para el SG-SST, toda vez que dentro de la Resolución 151 del 2021, se establecen las actividades de los líderes del Sistema, pero no hay una línea clara, frente la responsabilidad de la coordinación del Sistema y que permita tomar decisiones cuando se presente incumplimiento a las actividades programadas, por parte de los líderes del sistema.
- Es trascendental que se invite al representante del programa de SST, a los Comités Institucionales de Gestión y Desempeño para presentar los resultados del Sistema, con el fin de tomar acciones por parte de la Alta Dirección.
- Es importante que se realicen capacitaciones desde el Nivel Central frente al control y uso de los elementos de Protección Personal (EPP) a los cargos que los requieran de acuerdo a los factores de riesgos identificados en la matriz de peligros de la entidad.
- Es importante que se generen indicadores relacionados con el ingreso, permanencia y retiro del personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia, teniendo en cuenta que estas actividades son la base fundamental del proceso de Talento Humano.

	INFORME EJECUTIVO AUDITORÍA INTERNA	Código: EI_FO_19
		Versión: 1
		Vigente desde: 12/08/2021

- Es importante que, para la creación del Plan de Acción de la estrategia de Conflicto de Interés de cada vigencia, se realice un autodiagnóstico que permita verificar el estado de la gestión con el fin de consolidar o generar nuevas actividades de acuerdo a sus resultados.
- Asegurarse de que el 100% de los funcionarios de la entidad cumplan con las disposiciones del procedimiento de conflicto de interés.
- Es importante que, dentro del Plan de Acción de las Estrategias de Conflicto de Intereses, se definan fechas específicas para el cumplimiento de cada una de las actividades con el fin de verificar su oportunidad.
- Asegurar que en las próximas revisiones por la Dirección que se realicen al interior de la entidad donde se contemplen actividades de SG-SST, se cuente con la participación activa del equipo directivo a fin de contribuir al mejoramiento del sistema y a la toma de decisiones.
- Dar cumplimiento integral a la aplicación de las actividades que componen cada uno de los planes temáticos del Plan Estratégico De Talento Humano
- Fortalecer los recursos destinados a fin de dar aplicación a las actividades definidas en el Plan de Capacitación - PIC de la entidad en las diferentes vigencias.
- Realizar seguimiento oportuno e implementar acciones de mejoramiento a partir de los resultados de la aplicación de las evaluaciones de las diferentes actividades adelantadas por el Grupo de Talento Humano.
- Se recomienda al proceso de Talento Humano documentar a través de un procedimiento, manual, instructivo y/u otro documento los criterios de validación (verificación de estudios, condiciones y convalidaciones) establecidos por la entidad para el otorgamiento de la prima técnica, así mismo donde se establezca cuáles son los factores que determinan la asignación de un 10% y hasta el 50% de la prima técnica, lo anterior en aras de velar por la transparencia de las actuaciones administrativas y así evitar posibles interpretaciones subjetivas en atención a dichas variaciones.
- Teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades a cargo del Grupo de Gestión Humana se observa la necesidad de fortalecer el Recurso Humano que contribuye a la realización de las mismas.

Aprobado por:



GLADYS ESPITIA PEÑA

Coordinadora Grupo de Control Interno

Elaborado por: Viviana Rocio Duran Castro

