



FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5

Vigente desde 19/05/2017

PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

**DIRECCIÓN GENERAL
GRUPO DE CONTROL INTERNO**

**INFORME DE AUDITORÍA INTERNA
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA-GRUPO DE GESTIÓN HUMANA-VIGENCIAS 2017-2018**


Del 24 de octubre al 02 de noviembre de 2018

**Audidores Responsables:
RAYMON GUILLERMO SALES CONTRERAS
JAIRO ALONSO SAÉNZ GÓMEZ**

Bogotá, 23 de noviembre de 2018



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 8° Bogotá, D.C., Colombia
Teléfono: 555 8900 Ext.: 3491-3452-3451-3450
www.parquesnacionales.gov.co

	FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA	Código: ESG_FO_07
		Versión: 5
		Vigente desde 19/05/2017

Objetivo General

Establecer la conformidad con los criterios de auditoría y la verificación de los lineamientos del Sistema de Gestión de la Calidad en lo que corresponde al proceso de Gestión del Talento Humano y las funciones correspondientes a la dependencia.

Alcance de la Auditoría

Aplicación de los procesos, procedimientos y la normativa relacionada correspondiente a las vigencias 2017 - 2018 y requisitos de la NTC ISO 9001:2015.

Criterios de la Auditoría

NTCGP1000:2009 -4.1 Requisitos generales. 4.2.1 Generalidades. 4.2.2 Manual de Calidad. 4.2.3 Control de documentos. 4.2.4 Control de los registros. 5.3 Política de calidad. 6.1 Provisión de Recursos. 8.5.1 Mejora continua. 8.5.2 Acciones Correctivas. 8.5.3 Acciones Preventivas.

NTC ISO 9001:2015: 7.1 Recursos. 7.1.1 Generalidades. 7.1.2 Personas. 7.1.3 Infraestructura. 7.2 Competencia. 7.3 Toma de Conciencia, 7.5 Información documentada. 7.5.1 Generalidades, 7.5.3. Control de la Información Documentada, 10.2 No Conformidad y Acción Correctiva, 10.3 Mejora Continua.


MECI-1000: 2014: Módulo Control de Planeación y Gestión - Componentes: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico, Administración del Riesgo. Elementos: Acuerdos Compromisos y Protocolos Éticos - Planes, Programas y Proyectos - Modelo de Operación por Procesos - Indicadores de Gestión - Políticas de Operación - Políticas de Administración del Riesgo - Identificación del Riesgo - Análisis y Valoración del Riesgo. Módulo Control de Evaluación y Seguimiento - Componente: Planes de Mejoramiento, Elemento: Plan de mejoramiento. Eje Transversal: Información y comunicación.

Metodología

De conformidad con el plan anual de auditorías vigencia 2018, se envió previamente al Grupo de Gestión Humana – GGH la programación de la auditoría interna mediante Orfeo No 20181200004903 del 17 de octubre de 2018.

La auditoría interna se realizó del 24 de octubre al 02 de noviembre de 2018, iniciando con la reunión de apertura, de la cual obra constancia con el registro en el formato listado de asistencia GAINF_FO_04_V3 vigente desde el 03 de octubre de 2012, a través de la cual se dieron a conocer los objetivos, alcance y criterios de la auditoría planeada.



	FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA	Código: ESG_FO_07
		Versión: 5
		Vigente desde 19/05/2017

Durante la auditoría se realizó la aplicación de la matriz de auditoría, y recopilación y análisis de evidencias de la gestión adelantada por el equipo de trabajo Grupo de Gestión Humana del 24 de octubre al 02 de noviembre de 2018. También es importante mencionar la realización de las siguientes entrevistas:

- Sandra Viviana Peña Arias, Coordinadora de Grupo (Gestión del Talento Humano).
- Judith Carolina Urrego Guzmán (Plan de Bienestar e Incentivos).
- Ruth Yaneth Murcia Ríos (Gestión Documental).
- Paola Andrea Valdés Achury (Gestión Administrativa).
- Martha Cecilia Márquez Díaz (Sistema Tipo Propio de Evaluación del Desempeño).
- Claudia Cecilia Pinto Chacón y Elisa María Olarte Rujano (Nomina).
- Oscar Alejandro Barrera Granados (SG-SST).
- Hoover Edison Ramos Cuellar (Gestión del Talento Humano).
- Yilvert Steven Mateus Castro (SG-SST, plan de seguridad vial).
- Julio Ernesto Ramírez Santos (Procedimiento Vinculación Funcionario Público).
- Emiliano Antonio Mape Sánchez (Gestión Documental).
- Roger Enrique Pérez Molina (Plan Institucional de Capacitación).

El día 8 de noviembre de 2018 se realizó la reunión de cierre de la cual se encuentra registro en el formato GAINF_FO_04 V3, donde el equipo auditor dio a conocer los resultados generales del proceso de auditoría interna ejecutado.

I. ASPECTOS EVIDENCIADOS DURANTE EL EJERCICIO DE LA AUDITORÍA

1. Proceso de apoyo gestión del talento humano:

- **Procedimiento Reubicación o Traslado de Funcionarios de la Planta Global de Parques Nacionales Naturales: Código: GTH_PR_25, Versión: 2, Vigente desde 21/08/2015.**

Objetivo: Definir los lineamientos para las reubicaciones o traslados de los funcionarios de Parques Nacionales Naturales de Colombia, conforme a la facultad potestativa del nominador.

Alcance: Inicia con la remisión al Grupo de Gestión Humana de la solicitud de traslado o reubicación adjuntando los respectivos soportes y finaliza con asumir la situación administrativa por parte del funcionario. Aplica para el nivel Central, Territorial y Local.

Actividad No 6: SI: Proyectar el acto administrativo de la reubicación o traslado y notificar al funcionario.

Responsable: Grupo de Gestión Humana.



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 8° Bogotá, D.C., Colombia
 Teléfono: 555 8900 Ext.: 3491-3452-3451-3450
www.parquesnacionales.gov.co



FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5

Vigente desde 19/05/2017

Punto de Control: Acto administrativo elaborado. Notificación al funcionario.

El Grupo de Control Interno – GCI establece que se requiere verificar el alcance del cumplimiento de la actividad teniendo en cuenta que a la fecha, no es responsabilidad del Grupo de Gestión Humana realizar las respectivas notificaciones.

Se pudo evidenciar que las dependencias en el Nivel Central y las Direcciones Territoriales, ejercen esta función en aras de dar cumplimiento a lo proferido en los actos administrativos emitidos para tal fin en el marco del procedimiento.

➤ **Procedimiento Vinculación Funcionario Público: Código: GTH_PR_04, Versión: 3, Vigente desde 04/04/2014.**

Objetivo: Definir las actividades de formalización del ingreso de personal que se vincula a Parques Nacionales Naturales conforme a las normas legales vigentes.

Alcance: Inicia con el análisis del perfil y competencias requeridas para proveer las vacantes y finaliza con la inducción al nuevo funcionario. Aplica para el Nivel Central, Territorial y Local.

Actividad No 17: SI: Recibir comunicación por parte del candidato manifestando la aceptación a su nombramiento.

Nota: El candidato podrá prorrogar el término de su posesión si este no residiere en el lugar del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora, pero en todo caso la prórroga no podrá exceder de noventa (90) días y deberá constar por escrito. En este caso se emitirá acto administrativo concediendo la prórroga.


Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana.

Punto de Control: No establece punto de control.

El GCI en la verificación realizada, evidencia que no hay trazabilidad en el cumplimiento de la actividad y el alcance que debe generar el punto control al momento de establecer una evidencia que soporte el desarrollo de la misma; se requiere realizar el análisis respectivo que permita determinar el medio de verificación que demuestre su cumplimiento al interior del procedimiento.

Actividad No 24: Informar al responsable de nómina sobre la novedad de personal, para la respectiva afiliación al sistema de seguridad social y demás tramites inherentes.



	FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA	Código: ESG_FO_07
		Versión: 5
		Vigente desde 19/05/2017

Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana.

Punto de Control: No establece punto de control.

El GCI en la revisión realizada, evidencia que no hay trazabilidad en el cumplimiento de la actividad y el alcance que debe generar el punto control al momento de establecer una evidencia que soporte el desarrollo de la misma; se requiere realizar el análisis respectivo que permita determinar el medio de verificación que demuestre su cumplimiento al interior del procedimiento.

Actividad No 25: Remitir documentos al archivo para la apertura y administración de la respectiva Historia Laboral.

Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana.

Punto de Control: Historia Laboral.

El GCI en la verificación realizada, evidencia que no hay trazabilidad en el cumplimiento de la actividad y el alcance que debe generar el punto control al momento de establecer una evidencia que soporte el desarrollo de la misma; se requiere realizar el análisis respectivo que permita determinar el medio de verificación que demuestre su cumplimiento al interior del procedimiento.

Actividad No 26: Realizar inducción al nuevo funcionario.

Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana.

Punto de Control: Listado de asistencia. Guía para realizar la inducción o reinducción.


El GCI en la revisión realizada, evidencia que no existe documento asociado al Sistema de Gestión de la Calidad denominado Guía para realizar la inducción o reinducción; el que se encuentra asociado es Instructivo para realizar la Inducción y Reinducción Código GTH_IN_01, Versión: 1, Vigente desde:08/06/2012.

Es importante analizar el alcance del punto de control en el desarrollo de la actividad que permita actualizar la información que a la fecha se encuentra adoptada en el Sistema de Gestión de la Calidad.

➤ **Procedimiento Reporte e Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo: Código: GTH_PR_21, Versión: 3, Vigente desde 13/02/2015.**



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 8° Bogotá, D.C., Colombia
 Teléfono: 555 8900 Ext.: 3491-3452-3451-3450
 www.parquesnacionales.gov.co

	FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA	Código: ESG_FO_07
		Versión: 5
		Vigente desde 19/05/2017

Objetivo: Definir el mecanismo de atención del lesionado, realización del reporte ante la Administradora de Riesgos Laborales e investigar el accidente de trabajo, para Identificar sus causas y establecer los controles necesarios de prevención.

Alcance: Inicia con un suceso repentino que produzca lesión a un funcionario o contratista de PNN y finaliza con la actualización de la base de datos de accidentalidad y ausentismo. Aplica para el Nivel Central, Territorial y Local.

Actividad No 8: Actualizar mensualmente la base de datos de Accidentalidad y Ausentismo Nota: El COPASO y el Grupo de Gestión Humana realizarán análisis de la accidentalidad en forma anual, el cual socializará con las Direcciones Territoriales.

Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana/Nivel Territorial.

Punto de Control: Base de datos de accidentalidad y ausentismo actualizada. Consolidado mensual de Ausentismo.

El GCI manifiesta que se requiere establecer la coherencia que determina el alcance en los tres niveles de aplicación, en el cumplimiento de la actividad y el punto de control establecido que involucre en la socialización el Nivel Local.

Es importante anotar que de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, es recomendable la actualización del procedimiento al hacer referencia al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.


2. Sistema tipo de evaluación del desempeño de Parques Nacionales Naturales de Colombia

La Entidad para las vigencias 2017 y 2018 suscribió contratos con la señora Martha Cecilia Márquez Díaz como responsable de asegurar la adopción, implementación, seguimiento y cumplimiento del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño de la Entidad en un alcance que involucre los tres niveles de aplicación.

La verificación realizada por el Grupo de Control Interno a los consolidados correspondientes a los procesos de evaluación del desempeño en las vigencias 2016, 2017 y 2018 correspondientes a los tres niveles de aplicación arrojó las siguientes apreciaciones:

- Implementación de los formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Suscripción de Compromisos Laborales y Comportamentales, Plan de Actividades y Acuerdos de Gestión.
- Conformación de comisiones evaluadoras en los tres niveles de aplicación.



	FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA	Código: ESG_FO_07
		Versión: 5
		Vigente desde 19/05/2017

- Reporte de las calificaciones en los resultados de las evaluaciones realizadas tanto semestrales como definitivas.
- Consolidación de resultados de los niveles de gestión y desempeño institucional relacionados a continuación: Profesional, Técnico y Asistencial; se observaron las calificaciones alcanzadas en los tres niveles de aplicación de la Entidad como son el Nivel Central, Territorial y Local.

En lo que corresponde al Nivel Directivo, se evidenciaron los acuerdos de gestión suscritos para las vigencias 2017 y 2018 de los Gerentes Públicos que en la Entidad corresponden: Subdirección de Gestión y Manejo de Áreas Protegidas – SGMAP, Subdirección de Sostenibilidad y Negocios Ambientales – SSNA y la Subdirección Administrativa y Financiera – SAF.

Es importante precisar que no se encontraron evidencias del acuerdo de gestión de la SGMAP en lo que corresponde a la vigencia 2018.

En la verificación realizada por el GCI al contrato No 054 del 17 de enero de 2018 a nombre de Martha Cecilia Márquez Díaz, se evidencia que se condiciona el cumplimiento de la actividad en lo que corresponde a la atención de solicitudes, consultas, acompañamientos y asesoramientos por medio telefónico y correo electrónico; se requiere formalizar la trazabilidad de las consultas y peticiones relacionadas con evaluación del desempeño que permitan evidenciar e identificar las debilidades y fortalezas del sistema propio de la Entidad en el nivel Territorial y Local.

3. Plan Institucional de Capacitación

El Grupo de Gestión Humana para las vigencias 2017 y 2018 estableció el Plan Institucional de Capacitación con el siguiente objetivo general: *“...Planear e implementar las necesidades de formación y capacitación indicadas y consensadas por los funcionarios de Parques Nacionales Naturales de Colombia, e identificadas a través de las Encuestas Digitales vía Google, con la finalidad de fortalecer sus competencias laborales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, así como sus aspectos comportamentales para contribuir al mejoramiento continuo de la calidad individual y colectiva en el desempeño laboral y la prestación de los servicios, orientados hacia los estándares del Sistema de Gestión de Calidad establecidos por la Entidad a partir de la implementación del Plan Institucional de Capacitación, PIC 2018 -2019...”*.

De igual forma se definieron unas líneas programáticas relacionadas con los siguientes temas:

- a) Uso, Ocupación y Tenencia, UOT.
- b) Implementación de la Estrategia Especial de Manejo.
- c) Coordinación del SINAP.
- d) Valoración del Recurso Hídrico.





FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5

Vigente desde 19/05/2017

Lo anterior constituye el marco de acción donde debe hacerse énfasis obligatoriamente en el proceso de capacitación, es decir, son las líneas programáticas para la presente vigencia del año 2018.

La Entidad adelantó las acciones correspondientes a la consolidación de las necesidades planteadas en las temáticas generadas por los Niveles Central, Territorial y Local que conllevaron a la aprobación del Plan Institucional de Capacitación para las vigencias 2017 y 2018.

Es importante precisar que el Grupo de Gestión Humana tiene una meta de cumplimiento para la vigencia 2018 soportada en un indicador por número de eventos que para la vigencia se programó en 180 capacitaciones a Nivel Nacional, al 31 de Octubre de 2018 se han realizado 160 capacitaciones; el indicador cumple con la meta estimada lo que asegura que la gestión planteada para ese alcance es eficaz en ese número de eventos.

Realizando un seguimiento ampliando dentro del componente E – actividades de entrenamiento en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, el cual hace parte del Plan Institucional De Capacitación, y comparándolos con las estadísticas registradas por el Grupo de Gestión Humana en relación a días de incapacidades y accidentes de trabajo en las Direcciones Territoriales y Nivel Central, se obtiene la siguiente información en la Tabla 1:

Tabla 1. Plan de capacitación vigencia 2018 enfocado al SG-SST


Ítems vs Unidades de Decisión	DTAM	DTOR	DTCA	DTAN	DTPA	DTAO	NC
Unidades de decisión por Dirección Territorial - Nivel Central	12	7	16	9	9	13	22
Actividades de entrenamiento en el SG-SST solicitadas por Unidades de Decisión (2018).	10	5	0	1	5	6	3
Días de incapacidad médica - anual (2017).	36	52	132	65	123	74	3
Accidentes de trabajo (2017).	7	8	23	10	23	11	2

Fuente: GCI, construcción propia a partir de la información rendida por Grupo de Gestión Humana, noviembre 2018.

El GCI logró establecer que en las temáticas de capacitación relacionadas con el SG-SST, no se brindó la cobertura que necesita todas las unidades de decisión en los tres niveles de aplicación en materia de seguridad y salud en el trabajo partiendo del mínimo de temáticas planteadas por el SG-SST y que aun dicho sistema de gestión está en implementación (desde julio de 2016).

Acorde con lo mostrado en la Tabla 1, queda en evidencia la falta de atención en la programación de las capacitaciones en el SG-SST, un ejemplo, en las Direcciones Territoriales Caribe – DTCA y Pacífico – DTPA el nivel de cobertura y programación de actividades de entrenamiento en SG-SST para la vigencia 2018 no son



	FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA	Código: ESG_FO_07
		Versión: 5
		Vigente desde 19/05/2017

consecuentes con los altos índices de accidentes de trabajo e incapacidades médicas ocurridas en la vigencia 2017 en toda la Entidad, situación que amerita el empoderamiento de la Alta Dirección y las Direcciones Territoriales en la conceptualización e importancia del SG-SST como una herramienta estratégica que facilita el desarrollo de las actividades misionales potencializando la salud y seguridad en el trabajo de todos los colaboradores de PNNC.

Es necesario precisar, revisada la información general del desarrollo del plan de capacitación para las actividades del SG-SST, las Direcciones Territoriales y Áreas Protegidas que más incidentes y accidentes de trabajo materializan, son las que menos participación tienen en el cumplimiento de las capacitaciones programadas para la vigencia 2018.

No se evidenció seguimiento eficaz, efectivo y eficiente desde el Nivel Central, al cumplimiento de las temáticas planteadas dentro del SG-SST en las Dirección Territoriales y Áreas Protegidas; se requiere generar mecanismo y acciones que permitan agotar todas las instancias al interior de la Entidad que permitan alcanzar el cumplimiento en la cobertura que representa el Plan Institucional de Capacitación en cabeza de la SAF, – Grupo de Gestión Humana.

Por los anteriores elementos presentados y correlacionándolo con el presupuesto formulado por el Grupo de Gestión Humana para el Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2019, donde la ejecución del mencionado plan en sus componentes mínimos requeridos por los servidores públicos de PNNC asciende al valor de \$ **3'637.434.000**. Del mencionado PIC 2019, se puede extraer la programación de recursos necesarios para ofrendar el entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo, como se ilustra en la Tabla 2:

Tabla 2. Información de las actividades a realizar en entrenamiento SG-SST– Presupuesto PIC Vigencia 2019

Actividad de Gestión	Unidad de Medida	Cantidad /N° meses	Valor Unitario	Valor Subtotal
Curso primeros auxilios (1)	Capacitación	1	\$ 46'560.000	\$ 46'560.000
Curso salvamento y rescate abierto -Supervivencia (1)	Capacitación	1	\$ 46'560.000	\$ 46'560.000
Curso sobre incendios de cobertura vegetal (1)	Capacitación	1	\$ 46'560.000	\$ 46'560.000
Curso Salvamento Acuático (1)	Capacitación	3	\$ 46'560.000	\$ 139'680.000
			VALOR TOTAL	\$ 372'480.000

Fuente: Grupo de Gestión Humana, información facilitada al GCI, octubre 2018.

En virtud de lo anterior, se hace la invitación a la Alta Dirección en aprobar los recursos establecidos en el PIC para la vigencia 2018, y en especial los destinados \$ 372'480.000 en la especificidad de los entrenamientos en SG-SST, bajo la connotación que en la vigencia 2018 y anteriores no se ha brindado presupuesto para la realización de dichas actividades de vital importancia, que favorecerán en disminuir y prevenir los accidentes de trabajo y disminuir el riesgo que se presente de nuevo en accidentes mortales con sus implicaciones éticas, pecuniarias y civiles.





FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5

Vigente desde 19/05/2017

4. Plan de bienestar social e incentivos

El Grupo de Gestión Humana aprobó para la vigencia 2018 el Plan de Bienestar Social e Incentivos que tiene como objetivo general “...*Propiciar condiciones que favorezcan y mejoren la calidad de vida de los funcionarios de Parques Nacionales Naturales de Colombia y su desempeño laboral, por medio de la generación de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral del servidor y de esta manera se refleje el cumplimiento de nuestra Misión Institucional...*”.

De igual forma define un alcance en su estructura de gestión y aplicación relacionado con: “...*El Programa de Bienestar Social e Incentivos del año 2018 de Parques Nacionales Naturales de Colombia, está orientado a la consolidación del equilibrio entre la integridad de la vida personal, familiar y laboral, lo que se traduce en el trabajo eficiente y eficaz de los funcionarios. Fomentando así una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios...*”.

Para su ámbito de implementación y aplicación se definieron cinco (5) finalidades relacionadas a continuación:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Entidad.
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los servidores públicos y de su grupo familiar.
- e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los servidores públicos y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

El Grupo de Gestión Humana tiene definida una meta relacionada con actividades de bienestar ejecutadas para la vigencia 2018 estimada en 23 actividades; cabe anotar que al cierre del primer semestre del 2018 se habían desarrollado cinco (5) eventos.





FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5

Vigente desde 19/05/2017

En el seguimiento y verificación realizado por el GCI en cuanto a las actividades desarrolladas y ejecutadas por las Direcciones Territoriales y las Áreas Protegidas con el acompañamiento del Nivel Central que tienen como objetivo "...En el marco de las acciones del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad según Resolución Número 098 del 17 de marzo de 2017; se realizan los ENCUENTROS TERRITORIALES 2017 en las distintas Direcciones Territoriales, cuyo Objetivo es el de: Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de Parques Nacionales Naturales, donde se generan espacios de capacitación, evaluación, participativos, recreativos y de fortalecimiento de competencias laborales (liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y manejo de stress)...", se evidencian las relacionadas a continuación:

Tabla 3. Actividades desarrolladas y ejecutadas por las Direcciones Territoriales y las Áreas Protegidas

Contenidos	Objetivos	No Participantes	Beneficiados	Observación
Socialización de Resultados Mediciones.	Socializar con la población asistente los resultados de las diferentes mediciones realizadas en la vigencia 2016 y con las cuales fueron construidos el Plan de Bienestar e incentivos, el plan de capacitación y las acciones a tomar frente a dichos resultados.	439	DTCA, DTPA, DTAO, DTAM, DTAN y DTOR.	No se evidenciaron mecanismos eficaces que aseguren la participación total de los funcionarios adscritos a las unidades de decisión.
Socialización de Avances en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Capacitar y contextualizar a los funcionarios asistentes la normatividad vigente y los cambios que este posee así mismo socializar con la población asistente los avances relacionados con las acciones de Seguridad y Salud en el trabajo.	439	DTCA, DTPA, DTAO, DTAM, DTAN y DTOR.	No se evidenciaron mecanismos eficaces que aseguren la participación total de los funcionarios adscritos a las unidades de decisión.
Sensibilización seguridad vial.	Socializar lo realizado al plan estratégico de seguridad vial de la Entidad, factores, políticas componentes, responsables, y avances en materia de seguridad vial.	172	DTCA, DTPA, DTAO, DTAM, DTAN y DTOR.	No se evidenciaron mecanismos eficaces que aseguren la participación total de los funcionarios adscritos a las unidades de decisión.





FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5

Vigente desde 19/05/2017

Contenidos	Objetivos	No Participantes	Beneficiados	Observación
Toma de Muestras de Mercurio y charla.	Elevar la calidad de vida de las personas expuestas a fuentes de contaminación a Mercurio, mediante la detección temprana y promover la adopción de medidas preventivas primarias y secundarias que permitan un diagnóstico y tratamiento eficaz y oportuno.	223	DTCA, DTPA, DTAO, DTAM, DTAN y DTOR.	No se evidenciaron mecanismos eficaces que aseguren la participación total de los funcionarios adscritos a las unidades de decisión.
Aplicación de encuesta de Cultura Organizacional.	La encuesta de Cultura Organizacional es un instrumento, el cual permite conocer las percepciones respecto a los valores, principios, paradigmas y procesos que se manejan al interior de la Entidad, la cual incide en la motivación de los funcionarios en general.	439	DTCA, DTPA, DTAO, DTAM, DTAN y DTOR.	No se evidenciaron mecanismos eficaces que aseguren la participación total de los funcionarios adscritos a las unidades de decisión.
Talleres Outdoor.	De acuerdo a los riesgos identificados en las mediciones realizadas, se desarrollaron talleres de tipo experiencial a los funcionarios asistentes a los diferentes encuentros Territoriales, en los cuales se abordaron temáticas como; Autoestima, Autocuidado, Estrés, Trabajo en Equipo, Comunicación Efectiva y Asertiva, Liderazgo, Resolución de conflictos y Equilibrio familia y trabajo.	420	DTCA, DTPA, DTAO, DTAM, DTAN y DTOR.	No se evidenciaron mecanismos eficaces que aseguren la participación total de los funcionarios adscritos a las unidades de decisión.
Entrega de EPP.	Entrega de Elementos de protección en el marco del Sistema de Seguridad y	157	DTCA, DTPA, DTAO, DTAM, DTAN y DTOR.	No se evidenciaron mecanismos eficaces que

12



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 8° Bogotá, D.C., Colombia
 Teléfono: 555 8900 Ext.: 3491-3452-3451-3450
 www.parquesnacionales.gov.co



FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5

Vigente desde 19/05/2017

Contenidos	Objetivos	No Participantes	Beneficiados	Observación
	salud en el trabajo, promoviendo así el autocuidado.			aseguren la participación total de los funcionarios adscritos a las unidades de decisión.
Actividades Deportivas.	Torneo de Futbol masculino y femenino, campeonatos de Baloncesto, voleibol, ajedrez, domino, entre otras disciplinas.	439	DTCA, DTPA, DTAO, DTAM, DTAN y DTOR.	No se evidenciaron mecanismos eficaces que aseguren la participación total de los funcionarios adscritos a las unidades de decisión.
Muestras Culturales.	En el Marco de cada encuentro Territorial se llevaron a cabo diferentes muestras culturales y gastronómicas que organizaron los equipos de trabajo de las diferentes áreas protegidas, con el fin de dar a conocer las riquezas de cada región.	439	DTCA, DTPA, DTAO, DTAM, DTAN y DTOR.	No se evidenciaron mecanismos eficaces que aseguren la participación total de los funcionarios adscritos a las unidades de decisión.
Actividades Recreativas.	Se propiciaron espacios de interacción e integración en los diferentes Encuentros con el fin de propiciar el bienestar entre los asistentes.	439	DTCA, DTPA, DTAO, DTAM, DTAN y DTOR.	No se evidenciaron mecanismos eficaces que aseguren la participación total de los funcionarios adscritos a las unidades de decisión.

Fuente: GCI, construcción propia a partir de la información rendida por el Grupo de Gestión Humana, octubre 2018.

5. Verificación obligaciones contractuales vigencias 2017-2018

El GCI realizó la verificación a las obligaciones contractuales suscritas en las vigencias 2017-2017 encontrando las siguientes observaciones en la Tabla 4:



Handwritten signature



FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5

Vigente desde 19/05/2017

Tabla 4. Verificación obligaciones contractuales

Vigencia	Número y Fecha	Nombre	Objeto Contractual	Observaciones
2017	204 del 15-06-2017.	Oscar Alejandro Barrera Granados.	Prestación de Servicios de Profesionales y de Apoyo a la Gestión para Diseñar e Implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Parques Nacionales Naturales de Colombia conforme a la normatividad vigente en articulación con las Direcciones Territoriales y sus áreas adscritas.	En la obligación contractual No 3 se evidencia que no se establece alcance de cumplimiento en lo que correspondió a "... <i>Matriz de peligros de las áreas protegidas revisadas y actualizadas (59) y seis (6) Direcciones Territoriales...</i> "; la verificación realizada por el GCI arroja que solo se reportaron 29 Matrices de Riesgos.
2018	083 del 19-01-2018	Oscar Alejandro Barrera Granados.	Prestación de Servicios de Profesionales y de Apoyo a la Gestión para Implementar, Mantener y Fortalecer el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Parques Nacionales Naturales de Colombia conforme a la normatividad vigente en articulación con las Direcciones Territoriales y sus áreas adscritas.	En la obligación contractual No 2 se evidencia que no se instituye alcance de cumplimiento en lo que correspondió a "... <i>Matriz de peligros de las áreas protegidas revisadas y actualizadas (59) y seis (6) Direcciones Territoriales...</i> "; la verificación realizada por el GCI constante que solo se reportaron 29 Matrices de Riesgos. Cumple con las 6 Direcciones Territoriales, cabe anotar que 23 corresponden a las áreas protegidas relacionadas así por Territorial: DTAM 7, DTCA 1, DTPA 2, DTAO 7, DTOR 3 y DTAN 3.
2017	207 del 16-06-2017	Paola Andrea Valdés Achury.	Prestación de Servicios de Técnicos y de Apoyo a la Gestión para el Desarrollo de actividades administrativas del Grupo de Gestión Humana conforme a los planes y programas adoptados para la vigencia 2017 (plan de bienestar e incentivos, plan de capacitación, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, etc.) con el fin de dar	En la obligación No 2 relacionada con "... <i>Apoyar al grupo de Gestión Humana en el desarrollo de las actividades que se lleven a cabo en el marco de los planes y programas adoptados para la vigencia 2017...</i> ", no se evidencia cuantificación en lo que corresponde a los productos relacionados con las actividades consignadas en la obligación contractual.





FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5

Vigente desde 19/05/2017

Vigencia	Número y Fecha	Nombre	Objeto Contractual	Observaciones
			cumplimiento a los cronogramas definidos en cada uno.	
2018	207 del 09-08-2018	Paola Andrea Valdés Achury.	Prestación de Servicios de Técnicos y de Apoyo a la Gestión para el Desarrollo de actividades administrativas del Grupo de Gestión Humana conforme a los planes y programas adoptados para la vigencia 2018 (plan de bienestar e incentivos, plan de capacitación, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, etc.) con el fin de dar cumplimiento a los cronogramas definidos en cada uno.	El objeto contractual guarda la misma redacción con el suscrito en la vigencia 2017, solo cambia la vigencia; la redacción de los productos asociados a la obligación No. 1, no es coherente en cuanto a estudios previos firmados; cabe anotar que la obligación habla de Estructuración de estudios previos. La obligación No 5 no es específica en cuanto al producto relacionado con "...Excel donde se entregue la base de datos de los carnets entregados..."; la redacción no apunta a cuantificar un producto.
2018	054 del 17-01-2018	Martha Cecilia Márquez Díaz	Prestación de servicios profesionales para la formulación, planeación y gestión de los diferentes procesos organizacionales que se desarrollan al interior del Grupo de Gestión Humana, relacionados con el personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia.	La obligación No 1 tiene en su redacción dos productos que en la forma que se describen son actividades, es importante redactar los productos de manera que sean cuantificados.
2018	033 del 16-01-2018	Judith Carolina Urrego Guzmán	Prestación de servicios profesionales para diseñar e implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial para la vigencia 2018 en coordinación con las Direcciones Territoriales de Parques Nacionales Naturales de Colombia.	En la obligación No 6, no hay coherencia entre la actividad establecida y el producto definido; se deben redactar los productos de manera que sean cuantificables.



[Handwritten signature]



FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5

Vigente desde 19/05/2017

Vigencia	Número y Fecha	Nombre	Objeto Contractual	Observaciones
2017	011 del 18-01-2017	Yilbert Steven Mateus Castro	Prestaciones de Servicios Profesionales en temas organizacionales para la elaboración y seguimiento de planes y programas que en materia de talento humano le sean encomendados y demás temas administrativos inherentes a la gestión del grupo.	En la obligación No 1, "...Preparar y proyectar los actos administrativos que sean requeridos en materia de Comisiones al exterior...", se observa en los productos relacionados el que corresponde a Resoluciones, Decretos, Convenios y demás actos administrativos que se requieran para este trámite. En las obligaciones No 4 y 5 tienen en común la actividad relacionada con "...Articular con la ARL el desarrollo del Programa de Seguridad Vial...", se observan dos productos similares con la misma relevancia.
2018	070 del 18-01-2018	Yilbert Steven Mateus Castro	Prestaciones de Servicios Profesionales para la gestión de actividades relacionadas con la elaboración y seguimiento a situaciones de novedades administrativas con el personal de la Entidad así como los planes y programas que se desarrollen en el Grupo de Gestión Humana.	En la obligación No 4, "...Adelantar los trámites administrativos de funcionarios referidos a Comisiones de Servicios o estudios en el exterior del país...", se observa en los productos relacionados el que corresponde a Resoluciones, Decretos, Convenios y demás actos administrativos que se requieran para este trámite.

Fuente: GCI, construcción propia a partir de la verificación en expedientes contractuales, octubre 2018.

Es necesario verificar el alcance de los estudios previos en lo que compete a las obligaciones, actividades y productos que guarden coherencia y su redacción se encuentre enmarcada en la cuantificación y cumplimiento de la gestión por el cual se contrata la necesidad planteada. De igual forma, no se deben generar condicionantes en el cumplimiento de los productos cuando el mismo está sujeto a externos de la dependencia que no aseguran en las acciones adelantadas, eficacia, eficiencia y efectividad de la gestión del grupo.

6. Convocatoria No 317 de 2013

El GCI realizó la verificación del proceso de vinculación laboral correspondiente a la Convocatoria No 317 del 2013 que a la fecha del 31-de octubre de -2018 tiene el siguiente diagnóstico, en la Tabla 5:





FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5

Vigente desde 19/05/2017

Tabla 5. Status Quo convocatoria No. 317 de 2013

Área o Dependencia	Empleos Convocados	Posesionados	Desiertos	Listas Vigentes a 2018
Nivel Central	61	54	7	9
DTOR	31	25	6	1
DTPA	24	22	2	2
DTCA	35	34	1	3
DTAO	46	44	2	4
DTAM	43	32	11	7
DTAN	28	27	1	6
Totales	268	238	30	32

Fuente: GCI, construcción propia a partir de la información remitida por el Grupo de Gestión Humana, octubre 2018.

Se pudo establecer por parte del GCI que actualmente el proceso correspondiente a la última etapa de la Convocatoria 317 de 2013 se encuentra en Uso de Listas, por renunciaciones o desistimientos en su mayoría de los habilitados.

Es importante precisar que el alcance del proceso registrará hasta cuando expire la última lista de elegibles en el cargo que corresponda con el fin de dar cumplimiento total del proceso de vinculación de funcionarios.

Se verificó que los funcionarios vinculados a la planta de personal por concurso de méritos correspondientes a esta convocatoria, en su mayoría ya se encuentran en carrera administrativa surtiendo el proceso de periodo prueba como lo establece la Comisión Nacional del Servicio Civil.

7. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST

La Resolución No 1111 del 27 de marzo de 2017 del Ministerio del Trabajo, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y Contratantes, tiene por objeto "(...) implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico administrativa, indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales; los cuales se adoptan como parte integral de la presente resolución mediante el anexo técnico denominado "Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes"(...)".





FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5

Vigente desde 19/05/2017

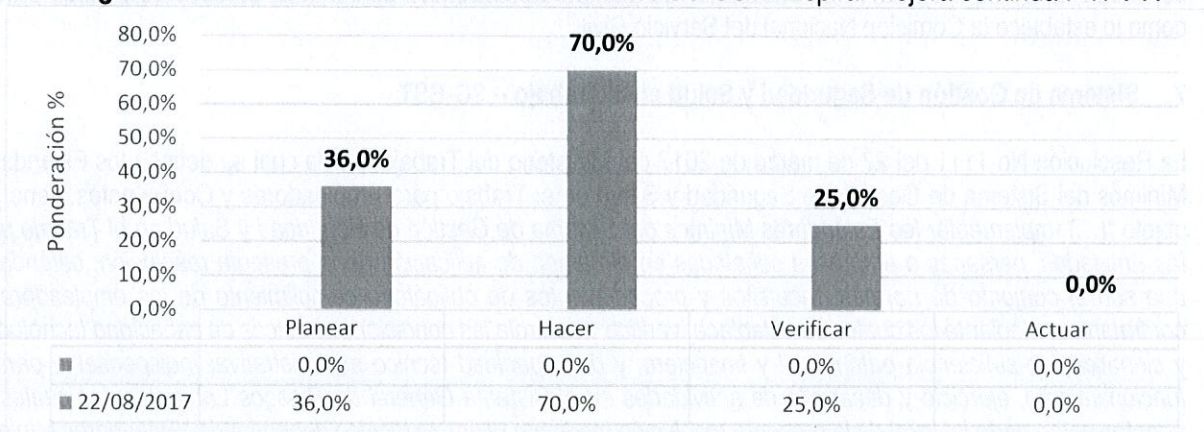
El pasado 22 de agosto de 2018, la ARL Colmena efectuó la aplicación de la autoevaluación de los Estándares Mínimos¹ bajo el alcance que dicha autoevaluación se limitó para la sede del Nivel Central, no tuvo en cuenta la sede del archivo central, las direcciones territoriales o las áreas protegidas. La valoración obtenida con ese alcance fue obtener el resultado de **52.25%** de un mínimo de cumplimiento del **100%**, a la interpretación de los Estándares Mínimos sitúa dicho resultado en la categoría de **crítico**, para lo cual el mismo instrumento legal ordena la siguientes actuaciones:

- *“Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un plan de mejoramiento de inmediato.*
- *Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.*
- *Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo”.*

De lo anterior citado, a la fecha de la auditoria solo se evidencia la formulación de un plan de acción suscrito por el Grupo de Gestión Humana ante la ARL Colmena; durante el desarrollo de la auditoria no se allegaron evidencias de visita de la ARL Colmena para el seguimiento al mencionado plan de acción para la vigencia 2018.

En relación a los resultados presentado por la ARL en la vigencia 2017, acorde con el mecanismo de mejora continua que promulga el SG-SST, los ítems de los Estándares Mínimos están alineados a la espiral de la mejora continua bajo las fases de planear, hacer, verificar y actuar, como se ilustra en la imagen 1:


Imagen 1. Resultados valoración Estándares Mínimos SG-SST - Espiral mejora continua P-H-V-A



Fuente: ARL Colmena, autoevaluación Estándares Mínimos – resultados PNNC, 22 de agosto de 2017.

¹ Son la base para la evaluación del SG-SST. Es lo mínimo que debe tenerse en el diseño, ejecución y evaluación del SG-SST, implicar cumplir el 100% de los ítems de la Resolución No 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo.



	FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA	Código: ESG_FO_07
		Versión: 5
		Vigente desde 19/05/2017

Nótese que la fase que esta desatendida es el actuar, su ponderación saca el valor menor posible. De lo anterior, los ítems que son parte integral de la fase verificar, componente donde la mayoría de las acciones deben ser aportadas por la Alta Dirección en el SG-SST toda vez que representan las decisiones estratégicas que se han tomado en relación con la implementación, sostenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

También es importante connotar que la calificación obtenida en las fases de planear, hacer y verificar corresponden a las actividades que ha venido desarrollando el Grupo de Gestión Humana, no obstante dado su alcance y limitación desde el mismo Grupo de Gestión Humana no podrán alcanzar las demás ponderaciones al 100% de cada fase, por cuanto la interacción y participación de las demás unidades de decisión tiene la competencia e injerencia en el SG-SST para lograr el cumplimiento mínimo. Para la vigencia 2018, la tendencia de los resultados se sostiene en las mismas condiciones críticas con una leve mejoría que solo aporta el Grupo de Gestión Humana.

La verificación realizada por el GCI evidencia que a la fecha de la auditoria al 31 de octubre de 2018, la Entidad no cumple con los Estándares Mínimos del SG-SST; a continuación se relacionan las observaciones encontradas en la verificación del cumplimiento del Plan de Acción Suscrito para la vigencia 2017 resultado de la evaluación realizada por la ARL Colmena el 22 de agosto de 2017:

Tabla 6. Plan de acción PNNC – ARL Colmena SG-SST vigencia 2017 – ítems en incumplimiento

Ítems de estándar	Actividad concreta a realizar	Responsable (en el plan de acción)	Fecha de realización de la Actividad	Observaciones
1.2.1 Programa Capacitación Promoción y Prevención - P y P	Consolidar programa de capacitación en SST para 2018.	Profesional SST / Coordinador GGHH.	30/11/2017	No se encontró evidencia de cumplimiento.
2.6.1 Rendición sobre el desempeño.	Programar Revisión por la Dirección para noviembre o diciembre.	Profesional SST.	30/11/2017	No se encontró evidencia de cumplimiento.
2.8.1 Mecanismo de comunicación, auto reporte del SG SST.	Lanzar los buzones de sugerencias y evaluar los demás medios para este fin y comunicarlos.	Profesional SST / Coordinador GGHH	30/11/2017	No se encontró evidencia de cumplimiento.
2.9.1 Identificación, Evaluación para adquisición de productos y servicios en el SG SST	Revisar el manual de compras con el área pertinente	Profesional SST / Coordinador GGHH	30/11/2017	No se encontró evidencia de cumplimiento.



Handwritten signature



FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5


Vigente desde 19/05/2017

Ítems de estándar	Actividad concreta a realizar	Responsable (en el plan de acción)	Fecha de realización de la Actividad	Observaciones
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratista	Revisar el manual de compras con el área pertinente	Profesional SST / Coordinador GGHH	30/11/2017	No se encontró evidencia de cumplimiento.
3.2.2 Investigación de Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral	Una vez codificado el documento, hacer la respectiva comunicación a todas las áreas protegidas	Profesional SST / Profesional bienestar	30/11/2017	No se encontró evidencia de cumplimiento.
6.1.2 La Empresa realiza auditoría por lo menos una vez al año	Hacer solicitud a ARL o a Control interno y agendar para 2018	Profesional SST / Coordinador GGHH	30/11/2017	No se encontró evidencia de cumplimiento.
6.1.3 Revisión anual por la Alta Dirección, resultados y alcance de la auditoría	Programar Revisión por la Dirección para Noviembre o Diciembre	Profesional SST / Coordinador GGHH	30/11/2017	No se encontró evidencia de cumplimiento.
6.1.4 Planificación Auditorías con el COPASST	Citar a un representante del COPASST para las auditorías del SG-SST	Profesional SST	30/11/2017	No se encontró evidencia de cumplimiento.
7.1.2 Toma de Medidas Correctivas, Preventivas y De Mejora	Hacer el tratamiento a las desviaciones del SST una vez se haga la primera auditoría formal	Profesional SST	31-07-2018	No se encontró evidencia de cumplimiento.
7.1.2 Toma de Medidas Correctivas, Preventivas y De Mejora	Hacer el tratamiento a las desviaciones del SST una vez se haga la primera auditoría formal	Profesional SST	31-07-2018	No se encontró evidencia de cumplimiento.
7.1.3 Ejecución de Acciones Correctivas, Preventivas y De Mejora de la Investigación de Incidentes,	Levantar las investigaciones de AT en cada centro de trabajo	Profesional SST	30/11/2017	No se encontró evidencia de cumplimiento.

20



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 8° Bogotá, D.C., Colombia
 Teléfono: 555 8900 Ext.: 3491-3452-3451-3450
www.parquesnacionales.gov.co

	FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA	Código: ESG_FO_07
		Versión: 5
		Vigente desde 19/05/2017

Ítems de estándar	Actividad concreta a realizar	Responsable (en el plan de acción)	Fecha de realización de la Actividad	Observaciones
Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral				
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL	Hacer seguimiento al presente plan de acción para ajustar el cumplimiento de la legislación.	Profesional SST	30/11/2017	No se encontró evidencia de cumplimiento.


Fuente: GCI, construcción propia a partir de la información remitida por el Grupo de Gestión Humana, octubre 2018.

La misma valoración del plan de acción de la referencia, en el desarrollo del ejercicio de la auditoría fue posible para el GCI verificar el cumplimiento de los siguientes ítems:

Tabla 7. Plan de acción PNNC – ARL Colmena SG-SST vigencia 2017 – ítems en cumplimiento

Ítems de Estándar	Valor %	Actividad concreta a realizar	Responsable (en el plan de acción).
2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentos, revisados del SG SST.	1%	Formalizar los nuevos objetivos con la resolución.	Profesional SST / Coordinador Grupo de Gestión Humana.
2.5.1 Archivo o Retención documental del SG SST.	2%	Levantar documento de control de documento del SST, solo para el sistema.	Profesional SST.
3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud.	1%	Diseñar semana de la salud para cada centro de trabajo.	Profesional SST / Profesional bienestar.
3.1.7 Estilo de vida y entornos saludables (Controles tabaquismo, alcoholismo, fármaco dependencia y otros).	1%	Diseñar semana de la salud para cada centro de trabajo.	Profesional SST / Profesional bienestar.
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	1%	Hacer el análisis de la estadística levantada de los últimos 3 años y revisarla con COPASST y Dirección.	Profesional SST.
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos.	2.5%	Hacer barrido de las actividades críticas que necesitan procedimiento, manual o ATS (análisis seguro de trabajo, acrónimo en inglés).	Profesional SST.
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía.	2.5%	Programar la inspección por parte de cada representante en la segunda reunión.	Profesional SST.



	FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA	Código: ESG_FO_07
		Versión: 5
		Vigente desde 19/05/2017

Ítems de Estándar	Valor %	Actividad concreta a realizar	Responsable (en el plan de acción).
7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG SST.	2.5%	Ejecutar exámenes periódicos y hacer plan de acción derivado de estos.	Profesional SST / Coordinador Grupo de Gestión Humana.

Fuente: GCI, construcción propia a partir de la información remitida por el Grupo de Gestión Humana, octubre 2018.

Por lo anterior señalado en la Tabla 7, los anteriores siete (7) ítems aportan un peso porcentual de 13.5%, situación que al computar con el resultado validado por la ARL en el ejercicio de la vigencia 2017 podría arrojar una calificación global de **65.75%** a la fecha del corte de la presente auditoría (31 de octubre de 2018).

Es importante anotar que el anterior resultado numérico debe ser sometido a una valoración extensiva por parte de la ARL o un ciclo de auditorías interna del SG-SST conforme con las disposiciones legales² en materia de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo y aún con el nuevo resultado numérico bajo lo señalado por la Resolución No 1111 de 2017 del Ministerio del Trabajo, Parques Nacionales Naturales de Colombia sigue estando en la categoría de **crítico** y solo corresponde con el contexto del Nivel Central.

Una vez la ARL realice un nuevo ejercicio de autoevaluación, el presente informe de auditoría puede ser considerado dentro de la ponderación bajo el ítem 6.1.2 Ciclo completo de auditorías internas al SG-SST (1.25%), lo que facilitara la dinámica para que PNNC desde el Grupo de Gestión Humana y las Unidades de Decisión puedan avanzar en el cumplimiento de los siguientes ítems de los Estándares Mínimos:

- 7.1.2 Acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. (2.5%).
- 7.1.3 Acciones preventivas, correctivas y/o de mejora planteadas como resultado de las investigaciones y verificar si han sido efectivas. (2.5%).
- 7.1.4 Acciones correctivas realizadas en respuesta a los requerimientos o recomendaciones de las autoridades administrativas así como de las Administradoras de Riesgos Laborales (2.5%).

De alcanzar la realización de los 4 ítems anteriores (6.1.2, 7.1.2, 7.1.3 y 7.1.4), es posible aumentar la calificación en 8.75% adicional. Es importante precisar que el GCI realizó la verificación de los Estándares Mínimos del SG-SST con el ánimo de establecer un seguimiento a la etapa de ejecución que a la fecha debe adoptar el SG-SST de la Entidad como lo establece la normativa vigente; se consigna esta apreciación en aras de generar aportes que fortalezcan la evaluación, mantenimiento y ejecución del SG-SST (primeras tres fases del SG-SST de implementación antes de marzo de 2019) en sus aplicación en los tres Niveles de Gestión de PNNC (Central, Territorial y Local).

² Auditores internos con formación específica para auditar modelos en salud ocupacional (ejemplo OHSAS 18001) y/o Seguridad y Salud en el trabajo (ISO 45001), y contar con la aprobación del curso de 50 horas mínimas en el SG-SST por quienes el Ministerio de trabajo autorice la competencia de capacitación.





FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5

Vigente desde 19/05/2017

8. Diagnóstico de cumplimiento SG-SST en PNNC 31 de octubre de 2018

En el contrato No 083 del 2018 suscrito con Oscar Alejandro Barrera Granados que tiene como objeto contractual “...Prestación de Servicios de Profesionales y de Apoyo a la Gestión para Implementar, Mantener y Fortalecer el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Parques Nacionales Naturales de Colombia conforme a la normatividad vigente en articulación con las Direcciones Territoriales y sus áreas adscritas...”; en el marco del cumplimiento de las obligaciones contractuales, actividades y productos que hacen parte de lo que corresponde al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); se evidencia por parte del GCI, el alcance del diagnóstico generado por el contratista responsable del tema donde con preocupación manifiesta el estado actual de la implementación y fortalecimiento del SG-SST como se relaciona a continuación:

“(...) Desde el mes de diciembre de 2017 se viene pidiendo el espacio para presentarle a la Directora General los resultados del SG-SST como lo exige el Decreto Ley 1072 de 2015 en el Artículo 2.2.4.6.31. “Revisión por la alta dirección. La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento”. A pesar de que en más de 3 ocasiones se agendo esta revisión, hasta el día de hoy no ha sido posible que la Doctora Julia Miranda destine el tiempo para este requisito siendo indiferente con los resultados obtenidos en la pasada vigencia, donde a pesar de mostrar mejora se requiere compromiso de la dirección para mejorar, específicamente en la aprobación de recursos y respaldo en las actividades del sistema.

Derivado del primer punto, desde el inicio de la vigencia 2018 no fueron asignados recursos suficientes para el SG-SST, pese a que el decreto citado en el punto anterior es explícito frente a la asignación del mismo en el Artículo 2.2.4.6.8. párrafo 4 “ Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.” Como ejemplo pongo la capacitación y formación de líderes SST de las diferentes unidades de decisión y la compra de elementos de protección personal, los cuales fueron recortados del presupuesto. En general en este momento, a falta de 5 meses para terminar 2018, no hay recursos para ejecutar actividades del SG-SST para el resto de la vigencia.

Los resultados de la vigencia 2017 evidenciaron una accidentalidad alta en las direcciones territoriales Pacífico y Caribe por lo que se pasó plan de trabajo en el primer trimestre de 2018 para disminución de accidentes de trabajo, intervención de factores de riesgo prioritarios e iniciar la socialización de los diferentes programas de gestión del riesgo de la Entidad como inducción, seguridad vial, riesgo psicosocial, osteomuscular, inspecciones programadas, entre otros. Dicho plan de trabajo no fue aprobado por la sub dirección administrativa y financiera, la cual ordeno visitar las territoriales Amazonia y Orinoquia, las cuales, si bien también necesitaban ser inspeccionadas, no eran las priorizadas por accidentalidad ni fatalidad como se justificó a través de la revisión gerencial de 2017. En general se debe implementar una estrategia que permita la vista diagnostica, inspección e implementación del SG-SST a cada una de las unidades de decisión ya que es deber la Entidad tener alcance total con este sistema.

23



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 8° Bogotá, D.C., Colombia
Teléfono: 555 8900 Ext.: 3491-3452-3451-3444
www.parquesnacionales.gov.co



FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5

Vigente desde 19/05/2017

Pese a los esfuerzos por capacitar por diferentes medios a los líderes SST en temas del sistema de gestión, correos, ARL, video llamadas, etc., con el objetivo de que estos líderes fueran abanderados de la implementación del sistema de gestión en cada unidad de decisión, la dirección de la Entidad no ha apoyado dichos esfuerzos para capacitar ni empoderara estos líderes para que realicen estas actividades de forma específica y puntual y dediquen el tiempo necesario para ejecutar estas labores. Debido al recorte presupuestal mencionado anteriormente fueron canceladas las actividades mencionadas para capacitación de líderes.

Uno de los grupos de soporte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es el COPASST, elegido en la vigencia 2017 y para quienes se requiere dos reuniones presenciales anuales a ejecutarse semestralmente para planeación, capacitación y seguimiento de la intervención de riesgos de las unidades de decisión, sin embargo, a la fecha solo se han podido ejecutar reuniones virtuales debido al recorte presupuestal mencionado.

Por último, menciono un punto importante el cual es la ejecución de auditorías internas y externas al SG-SST, las cuales deben ejecutarse para poder cumplir con lo dispuesto en el decreto 1072 de 2015. El no cumplimiento de este ítem, y en general la calificación del sistema de gestión por debajo de 70% puede ser reportada al Ministerio y acarrear sanciones económicas contempladas en el Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. Adjunto el informe de la última calificación de la ARL de 56% donde se evidencia que la falta de compromiso gerencial, recursos y operativa del sistema es la que está haciendo falta para un apropiado funcionamiento de este sistema en la Entidad.


Dadas las anteriores situaciones, manifiesto que es insuficiente el recurso y principalmente el compromiso de la parte de la Dirección de la Entidad, toda vez que no se evidencia ninguna gestión para mantener el SG-SST, revisarlo, ni ser receptivos frente a los resultados del mismo. La situación anterior se ve agravada por el hecho de tener dos fatalidades en dos años y no haber gestionado aun los recursos necesarios para cubrir las necesidades derivadas de estos eventos...".

Es importante tomar en cuenta esta reflexión en cuanto a la situación que hoy presenta el proceso de implementación del SG-SST en lo que corresponde a las obligaciones propias de la Alta Dirección que a la fecha no prioriza y genera los mecanismos que permitan avanzar en la etapa de ejecución como lo exige el Decreto Ley 1072 de 2015 en el Artículo 2.2.4.6.31. "...Revisión por la alta dirección. La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento(...)".

Teniendo en consideración las manifestaciones realizadas por el contratista, así como lo evidenciado en la auditoria, se considera prudente que las mismas sean puestas en conocimiento de la Dirección General por medio de los canales oficiales de información en participar Orfeo.

El Grupo de Control Interno recomienda que se realicen las actividades que permitan atender estos requerimientos en aras de no exponer la salud integral de los colaboradores, así como evitar las posibles sanciones legales que conllevan estos incumplimientos. Se requiere dar traslado de esta situación a la Dirección General con el fin de poner en conocimiento la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



	FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA	Código: ESG_FO_07
		Versión: 5
		Vigente desde 19/05/2017

II. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN POR PROCESOS

- **Procedimiento Reubicación o Traslado de Funcionarios de la Planta Global de Parques Nacionales Naturales: Código: GTH_PR_25, Versión: 2, Vigente desde 21/08/2015.**

No Conformidad No. 1: Se presenta incumpliendo en la actividad No 6 del procedimiento GTH_PR_25 versión 2 relacionada con proyectar el acto administrativo de la reubicación o traslado y notificar al funcionario, tiene como responsable al Grupo de Gestión Humana; no obstante se evidencia que en la actualidad la notificación del acto administrativo al funcionario establecida por el punto de control; lo están realizando cada responsable de dependencia distinto al Grupo de Gestión Humana.


- **Procedimiento Vinculación Funcionario Público: Código: GTH_PR_04, Versión: 3, Vigente desde 04/04/2014.**

Observación No. 1: No está establecido el punto de control que permita verificar el cumplimiento de las mismas al momento de verificar su pertinencia y ejecución En el procedimiento GTH_PR_04 versión 3 las actividades No 17, 24, 25 y 26: Actividad No 17: "Recibir comunicación por parte del candidato manifestando la aceptación de su nombramiento". Actividad No 24: "Informar al responsable de nómina sobre la novedad de personal, para la respectiva afiliación al sistema de seguridad social y demás tramites inherentes". Actividad No 25: "Remitir documentos al archivo para la apertura y administración de la respectiva historia laboral". Actividad No 26: "El punto de control establece una guía para realizar la inducción o reinducción y el documento asociado al SGC es un instructivo".

- **Procedimiento Reporte e Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo: Código: GTH_PR_21, Versión: 3, Vigente desde 13/02/2015.**

Observación No. 2: El procedimiento GTH_PR_21 en su versión 2 en la actividad No 8 establece actualizar mensualmente la base de datos de Accidentalidad y Ausentismo, de igual forma define que el COPASST y el Grupo de Gestión Humana realizaran análisis de la accidentalidad de forma anual, el cual socializará con las Direcciones Territoriales. No fue posible evidenciar los soportes de la realización de las socializaciones. Así las cosas, no hay articulación con el alcance del procedimiento que involucra a las áreas protegidas en lo que corresponde a la socialización de la información.




	FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA	Código: ESG_FO_07
		Versión: 5
		Vigente desde 19/05/2017

➤ **Sistema tipo de evaluación del desempeño de Parques Nacionales Naturales de Colombia.**

Observación No. 3: Falta apropiación de los datos de información que maneja el Grupo de Gestión Humana respecto a la trazabilidad de las consultas y peticiones relacionadas con evaluación del desempeño, que permitan evidenciar e identificar las debilidades y fortalezas del Sistema propio de la Entidad en el Nivel Central, Territorial y Local.

➤ **Plan Institucional De Capacitación**

Observación No. 4: No se evidencia seguimiento eficaz al cumplimiento de las temáticas relacionadas en el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2018 en lo que corresponde al Nivel Territorial y Local.

➤ **Plan De Bienestar Social E Incentivos**

Observación No. 5: No se evidencia seguimiento eficaz al cumplimiento de las actividades o eventos relacionados en el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018 en lo que corresponde al Nivel Territorial y Local.

➤ **Verificación Obligaciones Contractuales Vigencias 2017-2018**

Observación No. 6: Inadecuada redacción y claridad de los productos relacionados con las actividades que dan cumplimiento a las obligaciones del contrato, que guarden coherencia con la competencia correspondiente al contratista y abarcando el aspecto de no ser o ser cuantificables.


➤ **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST**

Observación No. 7: No se evidencian firmados los documentos -revisión del Sistema de Gestión- relacionados con los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por la Alta Dirección en el Nivel Central de la vigencia 2017.

Observación No. 8: No se observa seguimiento eficaz, eficiente y efectivo a la socialización de la Política y demás documentos relacionados con los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Nivel Territorial.

Observación No. 9: No se evidencia que al interior de las áreas protegidas se realice socialización de la política y demás documentos relacionados con los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Nivel Local.



	FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA	Código: ESG_FO_07
		Versión: 5
		Vigente desde 19/05/2017

Recomendaciones:

- Verificar los procedimientos que requieren la actualización de la información en lo que compete a incorporar puntos de control, articular el cumplimiento de la actividad con el responsable de realizarla y guardar coherencia con la documentación adoptada en el Sistema de Gestión de la Calidad.
- Adelantar las acciones, instancias y mecanismos necesarios que permitan avanzar en la implementación, adopción y ejecución del SG-SST de la Entidad en lo que corresponde a la documentación de los Estándares Mínimos.
- Atender de manera formal las solicitudes, consultas, acompañamientos de las Direcciones Territoriales y las Áreas Protegidas en lo que corresponde al Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño de Parques Nacionales Naturales de Colombia que permitan asegurar eficacia, eficiencia y efectividad en su aplicación y cumplimiento.
- Realizar seguimiento a las temáticas planteadas en el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad, con el fin de priorizar las establecidas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- A la Alta Dirección se recomienda contemplar el diseño de una estrategia de formación específica en la formación de auditores internos en el SG-SST que permitan brindar la cobertura en toda la Entidad y tener un primer ejercicio de auditoría interna, que aporte no solo al cumplimiento legal de lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, sino brindando información real del contexto de la salud y seguridad en el trabajo en la Entidad, por cuanto el SG-SST requiere la realización de mínimo un ciclo anual de auditoría que incluya los sitios y lugares de trabajo, por tanto la auditoría interna debe abarcar inclusive las Áreas Protegidas.
- En el evento de dar inicio a la formación de auditores internos, podría ser de provecho que la misma sea integral y reciban también la formación para realizar auditorías de calidad bajo los modelos NTC ISO 9001:2015 y NTC GP1000:2009.
- Considerando que la implementación y sostenimiento del SG-SST no es una competencia exclusiva del Grupo de Gestión Humana sino de todas las dependencias de la Entidad, se hace necesario dar cumplimiento a las responsabilidades asignadas a las distintas dependencias de la Entidad en la Resolución 274 de 2016 de Parques Nacionales Naturales de Colombia, con el objeto de cumplir con los Estándares Mínimos de la Resolución No. 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo, por tanto se recomienda efectuar un ejercicio estratégico de seguimiento adecuado y oportuno respecto de las responsabilidades asignadas verificando la competencia, autoridad y responsabilidad de cada uno de los numerales del SG-SST.
- Teniendo en consideración la complejidad de la implementación del SG-SST en la Entidad para todo el territorio nacional, se considera necesario que el responsable del SG-SST haga parte del nivel directivo o asesor, como la Subdirección Administrativa y Financiera, los Directores Territoriales o la misma Alta Dirección.





FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5

Vigente desde 19/05/2017

Fortalezas

- El Grupo de Gestión Humana es un equipo interdisciplinario, con un alto valor y calidez humana que les permite la interacción y realización de las actividades encomendadas con la administración del talento humano a pesar de las limitadas capacidades presupuestales para brindar un servicio ampliado enfocado en el territorio.
- Se resalta la colaboración, diligencia, atención y apoyo del Equipo de Trabajo del GRUPO DE GESTION HUMANA para el desarrollo del ejercicio auditor, en particular en los espacios brindados en la atención de las entrevistas y la oportuna entrega de información allegada.

Conclusiones

- Se requiere realizar las actividades necesarias que permitan dar cumplimiento a los lineamientos establecidos para el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos adoptados por el Nivel Central, Grupo de Gestión Humana. Así mismo es importante la aprobación de los recursos necesarios para invertir en la formación y conocimientos necesarios para optimizar la realización de las tareas misionales de la Entidad y propender por el cumplimiento de la Política en materia de SG-SST.
- Se deben priorizar por la Alta Dirección, las solicitudes generadas por la Subdirección Administrativa y Financiera – Grupo de Gestión Humana, que conlleven a la presentación de los resultados del SG-SST como lo exige el Decreto Ley 1072 de 2015 en el Artículo 2.2.4.6.31. *“(...) Revisión por la alta dirección. La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento (...)”*.
- El diseño del SG-SST en la Entidad considera la delegación del responsable del SG-SST en el Grupo de Gestión Humana, desde dicho nivel de jerarquía no le permite a la SG-SST lograr la adecuada implementación al interior de toda la Entidad (de la misma magnitud del SGC), por las mismas limitaciones que presentan la competencia y funcionalidad del Grupo de Gestión Humana, por cuanto es también responsabilidad de las Unidades de Decisión y Dependencias de la Entidad lograr el cumplimiento total de los Estándares Mínimos.
- Los resultados presentados por la ARL Colmena respecto de la valoración de los Estándares Mínimos y la verificación realizada por el GCI brindan un porcentaje de cumplimiento de 62.75%, solo considerando la aplicación de instrumento en el nivel central, a la fecha no se ha realizado una valoración del cumplimiento de los Estándares Mínimos en todas las Direcciones Territoriales y en las Áreas Protegidas por lo menos donde se han presentado accidentes laborales.





FORMATO INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código: ESG_FO_07

Versión: 5

Vigente desde 19/05/2017

Teniendo en consideración que el Ministerio de Trabajo desde abril de 2019 podrá iniciar las actividades de inspección, vigilancia y control, la Entidad está expuesta a la aplicación de las sanciones contempladas en el Decreto 472 de 2015, compilado en Decreto 1072 de 2015, ante el incumplimiento de los Estándares Mínimos así como la normativa relacionada con el SG-SST.

Elaborado por:


RAYMON SALES CONTRERAS
Funcionario - Grupo Control Interno


JAIRO ALONSO SAÉNZ GÓMEZ
Contratista - Grupo Control Interno

Aprobado por:


GLADYS ESPITIA PEÑA
Coordinadora Grupo de Control Interno





