



Informe Auditoria Gestión del Talento Humano 2023

OFICINA CONTROL INTERNO

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	DIA	31	MES	01	AÑO	2024
-------------------------------------	------------	----	------------	----	------------	------

Proceso Auditado:	Gestión del Talento Humano
Nombre de la Auditoria:	Auditoria Proceso Gestión Del Talento Humano
Objetivo de la auditoria:	Verificar el cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad.
Objetivos Específicos de la Auditoria:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar la asignación de recursos presupuestales para atender las necesidades de capacitación, bienestar y calidad de vida laboral. ▪ Verificar si se evaluó el aporte de los procesos de capacitación, al mejoramiento de las competencias, habilidades o conocimientos de los servidores. ▪ Verificar la atención de las causales de retiro estrictamente señaladas por la ley. ▪ Verificar la evaluación del desempeño de los servidores de la entidad. ▪ Verificar si se analizó el aporte de la gestión del talento humano al cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad y se emprendieron acciones para mejorar el desempeño de las personas en los casos que aplique. ▪ Verificar si se atendieron el 100% de situaciones escaladas al comité de convivencia laboral. ▪ Verificar si se emprendieron acciones de mejora del clima, la convivencia y las relaciones laborales
Alcance de la auditoria:	<p>La auditoría se aplicará al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento de la CAM; así mismo, se verificará el seguimiento a los planes institucionales y estratégicos establecidos en el Decreto 612 de 2018 específicamente los siguientes, para la vigencia 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Plan de Previsión de Recursos Humanos <input type="checkbox"/> Plan Estratégico de Talento Humano <input type="checkbox"/> Plan Institucional de Capacitación <input type="checkbox"/> Plan de Incentivos Institucionales <input type="checkbox"/> Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
Criterios de la auditoria:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Constitución Política de Colombia ▪ Decreto 612 de 2018 ▪ Ley 909 de 2004 ▪ Ley 1474 de 2011 ▪ Las demás normas concordantes ▪ Matriz de riesgos; proceso de gestión del talento humano ▪ Plan de capacitación ▪ Plan de bienestar e incentivos ▪ Plan de Previsión talento humano 2023

Sede Principal

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan Anual de Trabajo SG-SST y PESV ▪ Plan Estratégico de Talento Humano – 2023 ▪ Plan Anual de Vacantes ▪ Informes de Gestión Talento humano
Equipo Auditor:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Martha Viviana Díaz Quintero- Asesora de Dirección (E) con funciones de Control Interno ✓ Jennifer Vargas Muñoz- Contratista – apoyo jurídico - oficina de control interno
Periodo de ejecución de la auditoría:	La auditoría se realizó del 11 al 15 de diciembre de 2023.
Papeles de Trabajo:	<i>Los soportes y papeles de trabajo como evidencias que se obtienen dentro del proceso auditor, con el fin de fundamentar razonablemente los hallazgos, observaciones y recomendaciones son registros de arqueos de caja menor y listas de chequeo. Estos reposaran en la Oficina de Control Interno.</i>

1. RESULTADOS DE LA AUDITORIA

1.1 ASPECTOS RELEVANTES

- La corporación cuenta con el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023, adoptado mediante resolución 183 del 31 de enero de 2023.
- La corporación cuenta con Plan Institucional de Bienestar e Incentivos vigencia 2023 adoptado mediante resolución 183 del 31 de enero de 2023.
- La corporación tiene conformado el Comité de Convivencia Laboral para las vigencias 2023-2025, adoptado mediante resolución 2810 de 20 de septiembre de 2023.
- La corporación cuenta con Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo “COPASST” para las vigencias 2023-2025, adoptado mediante resolución 2811 de 20 de septiembre de 2023.
- La corporación cuenta con un Plan de Gestión de Integridad vigencia 2023.
- La corporación cuenta con Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST vigencia 2023, adoptado mediante resolución 332 de 14 de febrero de 2023.
- La corporación cuenta con Plan Estratégico de Seguridad Vial vigencia 2023, adoptado mediante resolución 332 de 14 de febrero de 2023.
- La corporación cuenta con Plan de Anual de Vacancias vigencia 2023.
- La corporación cuenta con Sistema de vigilancia Epidemiológico de los factores de riesgo Cardiovascular, Osteomuscular y psicosocial 2022.

Sede Principal

2. ASIGNACIÓN DE RECURSOS PRESUPUESTALES PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL.

2.1 PLAN DE CAPACITACIÓN

2.1.1 CAPACITACIONES EJECUTADAS VIGENCIA 2023 Y DESTINACIÓN DE RECURSOS

De acuerdo a los registros suministrados por la Subdirección Administrativa y Financiera, se pudo evidenciar que la corporación, contó con Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023, adaptado mediante resolución 183 del 31 de enero de 2023.

Las capacitaciones que se han venido ejecutando con los temas que se relacionan a continuación con una destinación de recursos presupuestales que a la fecha es de \$ 17.386.000, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos de la corporación.

FECHA	TEMATICA	DEPENDENCIA	NUMERO DE ASISTENTES	VALOR	SE SOLICITO EVALUACION DE CAPACITACIONES	CANTIDAD EVALUACIONES	EVALUACION >30%
13 DE ENERO DE 2023	SUPERVISION DE CONTRATOS	TODOS LOS FUNCIONARIOS	15	0			N/A
26 DE ENERO DE 2023	CAPACITACION DERECHO AMBIENTAL	Directores Territoriales, Abogados, Ingenieros Forestales.	18	0	SI	6	SI
27 y 28 DE ENERO DE 2023	LIDERAZGO EN LA NUEVA NORMATIVIDAD	DIRECTOR Y SUBDIRECTORES	5	3.600.000	SI	4	SI
08 DE FEBRERO DE 2023	"CAMBIOS EN LA CONTRATACION PUBLICA" Decreto 0142 del 1 de febrero de 2023"	OFICINA DE CONTRATACION	3	480.000	SI	2	SI
14 AL 17 DE FEBRERO DE 2023	"HERRAMIENTAS PARA GESTION EXTERNA DE RESPALDO PRODUCTOS QUIMICOS"	JESSICA ANDREA FALLA CELIS	1	550.000	SOCIALIZAR	1	SI
14,16, 21, 24, 28 y 30 de marzo de 2023	SEMINARIO TALLER EXCEL INTERMEDIO	SAF, SGA, SG, SPOT, SRCA.	18	5.256.000	SI	10	SI
27 al 31 de marzo de 2023	CONGRESO COLOMBIANO DE ZOOLOGIA	LEIDY KATERINE ARENAS RODRIGUEZ	1	530.000	SI	1	SI
29 DE MARZO DE 2023	Modulo Virtual : ABC EN LA GESTION DE PROYECTOS DE INVERSION PUBLICA	KELLY JOHANNA ORTIZ Y JOSE DEYSONVELASQUEZ	2	960.000	SI	2	SI
8 DE MARZO A 8 DE JUNIO DE 2023	DIPLOMADO "COMUNICACIÓN Y MARKETING POLITICO"	MILLER EDUARDO CORTES FLORES	1	2.080.000	SI	1	SI
14 DE ABRIL DE 2023	CONFERENCIA VIRTUAL INSPECCION LABORAL POR LA EQUIDAD DE GENERO	KEYLA ROCIO LAGUNA	1	0	SI	1	SI
24 DE ABRIL DE 2023	II PRE-CONGRESO DE DERECHO	Asesora, Abogados DT, SG, SRCA.	5	0	SI	3	SI
12 DE MAYO DE 2023	CONFERENCIA GESTION PUBLICA	Martha Viviana Diaz, Kelly Johanna Ortiz Jose Deyson Velasquez	3	0	SI	3	SI
12 DE MAYO DE 2023	CONFERENCIA CERO TOLERANCIA CON EL ACOSO: ESTANDARES PARA UN AMBIENTE LIBRE DE VIOLENCIAS BASADAS EN GENERO	KEYLA ROCIO LAGUNA	1	0	SI	1	SI
18 Y 19 DE MAYO DE 2023	3 CONGRESO NACIONAL DE GESTION DEL RIESGO EN EL SECTOR PUBLICO	MARTHA VIVIANA DIAZ QUINTERO	1	1.835.000	SI	1	SI
8, 9 Y 10 DE JUNIO DE 2023	XVI CONGRESO NACIONAL DE PRESUPUESTO PUBLICO	SILVIA RAMOS CRUZ	1	2.095.000	SI	1	SI

Se puede observar que se evidencia un aumento en los recursos asignados para capacitación teniendo en cuenta que con corte a 31 de diciembre de 2022 se ejecutaron 8.900.000, mientras que a 30 de junio de 2023 se habían destinado 17.386.000, más del doble fortaleciendo las

Sede Principal

capacidades y aptitudes de los funcionarios de la entidad y promocionando su sentido de pertenencia hacia la entidad, que aporta a su crecimiento.

Asimismo, se realizó la Jornada de reinducción institucional el día 18 de agosto de 2023 con una agenda que abarco temas como: la realización de un taller para el fortalecimiento de competencias blandas, ayuda mutua, responsabilidad y liderazgo, así como la ética en el ejercicio de la labor como servidores públicos, Avances institucionales y retos 2023 Código de Integridad, Sistema Integrado de Gestión, Orfeo, Servicio al ciudadano, Código Único Disciplinario, Gestión de Conflictos de interés, Socialización de la fase de formulación del Plan de Gestión Ambiental Regional PGAR.

2.1.1.1 EVALUACIÓN DEL APORTE DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN, AL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS, HABILIDADES O CONOCIMIENTOS DE LOS SERVIDORES.

El aporte de los procesos de capacitación, al mejoramiento de las competencias, habilidades o conocimientos de los servidores, según el procedimiento de la corporación “P-CAM-011 Capacitación”, se realiza evaluando la eficacia a la capacitación y dejando registro el formato F-CAM-176 “Evaluación de la Eficacia de las capacitaciones”.

De acuerdo a la información registrada en el cuadro anterior se puede evidenciar para todas las capacitaciones se solicitó la evaluación a los jefes inmediatos, estas capacitaciones son priorizadas por los mismos servidores públicos de la Corporación.

Es de resaltar que en todos los casos, el resultado de la evaluación de la eficacia estuvo por encima del mínimo aceptado establecido por la entidad.

2.2 PLAN DE BIENESTAR

2.2.1 DESTINACIÓN DE RECURSOS PLAN DE BIENESTAR

La destinación de los recursos que durante la vigencia 2023 primer semestre fue la siguiente:

EJECUCION DE RECURSOS	VALOR
GIMNASIO	\$ 13.668.000
INCENTIVOS EDUCACION	\$ 8.129.923
SANPEDRITO	\$ 11.162.180
EXAMANES MEDICOS	\$ 12.000.000
JORNADA DEPORTIVAS	\$ 1.137.631
TORNEOS	\$ 2.141.425
TOTAL	\$ 48.239.159

2.3 CAUSALES DE RETIRO

Dando cumplimiento del procedimiento P-CAM-072 Desvinculación Del Personal, en el primer semestre se presentaron cinco situaciones de retiro por renuncia regularmente aceptada y dos

por declaratoria de insubsistencia por concurso de méritos, causales que se encuentran cobijadas por la ley.

NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA	CAUSAL	FECHA DE RETIRO	RESOLUCION
MICHXXX XXXXXX XXXXX	1.082.XXX.XXX	Renuncia regularmente aceptada	27 de junio de 2022	RESOLUCION No. 1653 de 26 de junio de 2023
ADRIXXX XXXXXXXX XXXXXXXXXX	26.XXX.XXX	Renuncia regularmente aceptada	22 de junio de 2023.	RESOLUCION No. 1629 de 21 de junio de 2023
YULIXXX XXXXXX XXXXX XXXXX	36.XXX.XXX	Renuncia regularmente aceptada	13 de abril de 2023	RESOLUCION No. 917 de 11 de abril de 2023
DORXX XXXXXX XXXXXXXX XXXXXXXX	24.XXX.XXX	Renuncia regularmente aceptada	1 de marzo de 2023	RESOLUCION No. 451 de 27 de febrero de 2023
YESIXX XXX XXXXXXXX	1.081.XXX.XXX	Renuncia regularmente aceptada	28 de enero de 2023	RESOLUCION No. 145 de 26 de enero de 2023
LESXXX XXXXX XXXXX XXXXXXX	38.XXX.XXX	Declaratoria de insubsistencia por concurso de méritos	15 de enero de 2023	RESOLUCION No. 2112 del 24 de agosto de 2022 efectiva a partir de la fecha de retiro.
YINXX XXXXXX XXXXX XXXXX	36.XXX.XXX	Declaratoria de insubsistencia por concurso de méritos	18 de enero de 2023	RESOLUCION No. 2115 del 24 de agosto de 2022, efectiva a partir de la fecha de retiro.

2.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La corporación cuenta con el indicador Evaluación de desempeño, el cual establece la calificación promedio obtenida en cada semestre y tiene como meta 90 puntos.

Para el caso del primer semestre de los servidores de carrera con corte de 1 de febrero a 31 de julio de 2023 y para el personal de provisionalidad es de 1 de enero a 30 de junio de 2023, hay una calificación promedio de 98% de 50 servidores evaluados en la vigencia.

No se generaron planes de mejoramiento teniendo en cuenta que ninguna de las calificaciones estuvo por debajo de 80 puntos.

No.	DEPENDENCIA	INSCRITO EN CARRERA	PERIODO DE PRUEBA - CARRERA ADTIVA	PROVISIONAL	PERSONAL DE CARRERA	PERSONAL DE PROVISIONAL
					PRIMER SEMESTRE Febrero 1 al 31 de julio/2023	PRIMER SEMESTRE Enero a Junio 30-2023
1	DIRECCION GENERAL					
2	DIRECCION GENERAL					
3	DIRECCION GENERAL			1		100
4	DIRECCION GENERAL			1		100
5	DIRECCION GENERAL			1		100
6	Dirección Territorial Centro					
7	Dirección Territorial Centro			1		100
8	Dirección Territorial Centro			1		100

Sede Principal

9	Dirección Territorial Centro			1		100
10	Dirección Territorial Centro			1		100
11	Dirección Territorial Centro					100
12	Dirección Territorial Centro	1				100
13	Dirección Territorial Norte					
14	Dirección Territorial Norte	1				98,49
15	Dirección Territorial Norte		1			100
16	Dirección Territorial Norte	1				99
17	Dirección Territorial Norte	1				99
18	Dirección Territorial Norte			1		100
19	Dirección Territorial Norte	1				97,74
20	Dirección Territorial Occidente					
21	Dirección Territorial Occidente	1				97
22	Dirección Territorial Occidente			1		96
23	Dirección Territorial Occidente	1				100
24	Dirección Territorial Occidente			1		96
25	Dirección Territorial Occidente		1			97
26	Dirección Territorial Sur					
27	Dirección Territorial Sur		1			
28	Dirección Territorial Sur	1				97
29	Dirección Territorial Sur	1				93,7
30	Dirección Territorial Sur	1				96,66
31	Dirección Territorial Sur			1		100
32	Dirección Territorial Sur			1		100
33	GESTION AMBIENTAL					
34	GESTION AMBIENTAL			1		99
35	GESTION AMBIENTAL	1				97,39
36	GESTION AMBIENTAL	1				97,3
37	GESTION AMBIENTAL	1				97,22
38	GESTION AMBIENTAL			1		99
39	GESTION AMBIENTAL	1				97,39
40	GESTION AMBIENTAL			1		99
41	GESTION AMBIENTAL			1		99
42	SUBDIRECCION DE PLANEACION Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL					
43	SUBDIRECCION DE PLANEACION Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	1				100
44	SUBDIRECCION DE PLANEACION Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	1				98,45
45	SUBDIRECCION DE PLANEACION Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	1				100
46	SUBDIRECCION DE PLANEACION Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	1				97,73
47	SUBDIRECCION DE PLANEACION Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL			1		97
48	SUBDIRECCION DE PLANEACION Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	1				100
49	SUBDIRECCION DE REGULACION Y CALIDAD AMBIENTAL					
50	SUBDIRECCION DE REGULACION Y CALIDAD AMBIENTAL			1		
51	SUBDIRECCION DE REGULACION Y CALIDAD AMBIENTAL	1				
52	SUBDIRECCION DE REGULACION Y CALIDAD AMBIENTAL	1				

2.4.1 APOORTE DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS DE LA ENTIDAD

Los objetivos del sistema integrado de gestión están alineados a las metas y objetivos de cada uno de los proyectos del plan de acción institucional 2020-2023; que es la carta de navegación de esos 4 años y durante la vigencia 2023 tuvo una ejecución presupuestal y física de 96% y 98% respectivamente, lo que concuerda con el nivel de desempeño de sobresaliente que se muestra en las calificaciones.

2.5 SITUACIONES ESCALADAS AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Durante la vigencia 2023, según la información reportada por Gestión Humana, se puso en conocimiento de la entidad una situación al comité de convivencia laboral por presunto acoso

laboral, que fue tramitada en sesiones del Comité en cumplimiento de la normatividad y en el marco de las obligaciones de este cuerpo colegiado.

2.6 ACCIONES DE MEJORA DEL CLIMA, LA CONVIVENCIA Y LAS RELACIONES LABORALES.

Se tiene establecido el Plan Anual de Intervención riesgo psicosocial y salud mental 2023 publicado en <https://www.cam.gov.co/la-corporacion/areas/talento-humano/planes/>, que se ha venido ejecutando, el cual fue formulado con base en las recomendaciones establecidas a partir del último análisis de la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, y la medición de clima laboral vigencia 2022, se han ejecutado actividades de sensibilización en temáticas como: trabajo en equipo, autocuidado emocional, estilos de vida saludable, se viene desarrollando el concurso “Soy CAM Respiro CAM” para mejorar el clima laboral en las dependencias de la Corporación; por lo que se puede evidenciar el compromiso de la corporación con el bienestar integral de cada uno de sus trabajadores.

2.7 PLAN ANUAL DE VACANTES

En la fecha de presentación del informe por parte del talento humano, se contaba con un total de veintiocho (28) vacantes en empleos de carrera administrativa, cargados en la plataforma SIMO pendientes de viabilizarían para desarrollo de proceso de selección por la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de desarrollar los procesos en el marco de la ley.

2.8 PLAN DE INTEGRIDAD

El Plan de Trabajo de la Gestión de Integridad para la vigencia 2023 realizado de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- y de la Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se fundamenta en fortalecer una cultura organizacional de integridad orientada al servicio, la ética, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio en el comportamiento de los servidores a través de estrategias, el cual se desarrolló de acuerdo a los descrito en el informe de gestión de la integridad 2023 publicado en https://www.cam.gov.co/media/filer_public/f8/c0/f8c04339-a527-4984-ba92-a1636d91a2c1/informe_de_ejecucion_codigo_de_integridad_vigencia_2023.pdf

De acuerdo a los resultados de la aplicación del test de integridad, se concluye los 6 indicadores se encuentran entre las categorías de alto y muy alto, lo que indica que el trabajo realizado por parte del proceso de gestión del talento humano ha generado impacto y que los servidores conocen y aplican los valores en su quehacer diario.

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	91%
2	HONESTIDAD	86%
3	RESPECTO	87%
4	COMPROMISO	79%
5	DILIGENCIA	74%
6	JUSTICIA	91%

Sede Principal

6. RECOMENDACIONES

- Cumplir con el 100% de los funcionarios evaluados teniendo en cuenta que el procedimiento establecido por la corporación establece la evaluación para los servidores de provisionalidad y carrera administrativa
- Acoger como herramienta para el seguimiento al cumplimiento de políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano; el Autodiagnóstico de la “Política de Gestión Estratégica de Talento Humano”, definida en la 1ª. Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual deberá realizarse previo a la planificación en materia de talento humano para la vigencia 2024, con el fin de incluir allí las mejoras resultado de la aplicación del autodiagnóstico.



MARTHA VIVIANA DIAZ QUINTERO

Asesor de Dirección (E)

Con funciones de control interno

Sede Principal