



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
AREA DE CONTROL INTERNO
GRUPO DE AUDITORIAS



COGRE-GRAUD - 3.1

Bogotá, D.C., 16 de abril de 2021

Mayor General
HOOVER ALFREDO PENILLA ROMERO
 Subdirector General Policía Nacional
 Carrera 59 No. 26-21 CAN
 Bogotá, D.C.

Asunto: informe ejecutivo de auditoría interna específica

Respetuosamente me permito enviar a mi General, el informe ejecutivo de la auditoría interna al Sistema de Gestión de Calidad en la Dirección de Talento Humano con el código 5929, realizada en el periodo comprendido del 01/03/2021 al 05/03/2021, en la cual se evidenciaron tres (03) hallazgos

HALLAZGOS	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
3	8	10

CONCLUSIONES

1. Verificadas las acciones correctivas, preventivas y de mejora desarrolladas por la Unidad, a consecuencia de los hallazgos identificados en la auditoría realizada al Sistema de Gestión de Calidad para el año 2020, se realizó el siguiente análisis:

VERIFICACIÓN METODOLÓGICA A LA FORMULACIÓN DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS				
UNIDAD:		Dirección de Talento Humano		
PLAN DE MEJORAMIENTO A LA ADUITORIA		Auditoría interna al Sistema de Gestión de Calidad DITAH		
No. Hallazgo/no conformidad	Corrección	Análisis de causas	Formulación de actividades o metas	Unidad de medida de las actividades o metas
AC-03820	Se realizó la corrección según el análisis de causas identificado.	Metodología diagrama de Pareto, el cual se ajusta a los lineamientos	Las actividades definidas guardan coherencia con la causa raíz identificada.	La unidad de medida es coherente con las actividades programadas.
AC-03821	Se realizó la corrección según el análisis de causas identificado.	Metodología diagrama de Pareto, el cual se ajusta a los lineamientos	Las actividades definidas guardan coherencia con la causa raíz identificada.	La unidad de medida es coherente con las actividades programadas.

ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS			
UNIDAD:		Dirección de Talento Humano	
PLAN DE MEJORAMIENTO A LA AUDITORÍA		Auditoría interna al Sistema de Gestión de Calidad DITAH	
Hallazgo N°	% cumplimiento de las acciones correctivas	Observaciones al cumplimiento de las tareas de la acción correctiva	Observaciones a la efectividad de la acción correctiva
Hallazgo 1 AC-03820	66.64%	Las actividades programadas se desarrollaron teniendo en cuenta la evidencia planteada en el plan.	No se puede determinar la efectividad del plan, teniendo en cuenta que aún se encuentra vigente la tarea 5 "Socializar a las unidades a nivel país, la nueva Guía de Desvinculación Laboral Asistida, para su aplicación" y la tarea 6 "Realizar la evaluación de la efectividad del plan"
Hallazgo 2 AC-03821	90%	Los soportes de las actividades desarrolladas corresponden a lo planeado.	Las actividades del plan no fueron efectivas, toda vez que se evidenció en el SIATH que permanece un funcionario sin ajustarse aún al grado requerido por el perfil del cargo.

- Los procesos ejecutados en la Dirección de Talento Humano según el grado de conformidad de los requisitos establecidos en cada uno de los numerales de la Norma Técnica ISO 9001:2015, conllevan al aseguramiento del SGC; sin embargo, existen debilidades en el seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño, acciones para abordar riesgos y oportunidades y oportunidades de mejora.
- Verificado el cumplimiento y la efectividad de la administración de los riesgos identificados por la DITAH, se identificó que a pesar que en la Suite Visión Empresarial se encuentran en la Fase "Formulación del plan de tratamiento", se propuso una revisión y actualización de los riesgos asociados a los procesos misionales. Adicionalmente, la Oficina de Coordinación de Incorporación y Control Reservas no identificó los riesgos a partir de la existencia del análisis de contexto, evidenciándose en la relación de los factores internos aspectos negativos en el desarrollo de las funciones establecidas en la Resolución 01362 del 11 de abril de 2019, frente a ello se registró (01) una oportunidad de mejoramiento que permitirá fortalecer la prestación del servicio
- Verificados los resultados de la auditoría de seguimiento al Sistema de Gestión de Calidad desarrollada de manera virtual por el ICONTEC para la vigencia 2020, no se evidenciaron oportunidades de mejora por parte del ente certificador
- Verificado el informe de autoevaluación del control y la gestión del cuarto trimestre del año 2020 realizado por la DITAH, se observó que el comportamiento de los indicadores: Variable Calidad del Dato, Ubicación Laboral, Control y gestión de las historias laborales, así como la Herramienta de Seguimiento; "Control expedición de tiquetes aéreos utilizados y no utilizados" presentan un comportamiento deficiente en referencia al porcentaje de cumplimiento, motivo por el cual se generaron acciones correctivas y planes de trabajo tendientes a mejorar dicho comportamiento y a su vez, realizar ajustes a la Formula operacional de manera que permita obtener una medición más acertada para la toma de decisiones.
- El proyecto de actualización del marco normativo que reconoce y paga la prima de orden público para la Policía Nacional, se encuentra en trámites administrativos ante la oficina de planeación y secretaria general, para ser presentado ante el Ministerio de Defensa Nacional.
- Verificados los lineamientos contenidos en la Resolución 08310 de 28/12/2016 "Por la cual se expide el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información para la Policía Nacional", se observó que los funcionarios responsables cuentan con los privilegios y usuarios de consulta en el aplicativo Suite Visión Empresarial y equipos de cómputo en el dominio de la Policía Nacional.

8. En el proceso de auditoría no se alertó sobre la probabilidad de riesgo de fraude o corrupción en los procesos auditados.

RECOMENDACIONES

1. Verificar en la revisión y actualización de riesgos propuesto por la DITAH, la pertinencia y coherencia partiendo de una nueva identificación, análisis y valoración que permita formular un plan de tratamiento focalizado a mitigar y/o eliminar las causas y efectos asociados a procesos y procedimientos críticos.
2. Realizar la presentación de los funcionarios en comisión – SIATH de manera manual, hasta que la O.A.P sea actualizada por el nivel central para el trámite correspondiente de las constancias de permanencia.
3. La documentación técnica (requisitos, especificaciones, normas, disposiciones legales, documentos internos etc.) de los procesos de la Dirección de Talento Humano, se encuentran en etapa de verificación, análisis y modificación teniendo en cuenta la nueva estructura orgánica interna. Sin embargo, se recomienda que las actividades de mejora del plan de trabajo no se posterguen a más de un año
4. Hacer seguimiento permanente a las modificaciones realizadas al instructivo 008 DIPON-DITAH de 17/05/2012, respecto a los *“Criterios para la cancelación de viáticos, expedición de pasajes, publicación de comisiones, encargo de unidades del país y solicitudes de licencias remuneradas, no remuneradas, por maternidad y paternidad para el personal activo de la policía nacional”* con el propósito de disponer del documento oficial de manera oportuna.
5. Continuar con las actividades previstas en el plan de trabajo orientado a la administración del personal No Uniformado, en coordinación con las dependencias de la Dirección de Talento Humano en el marco legal vigente, de manera que permita a la Policía Nacional conocer y mantenerse al tanto de la administración de dicho personal.
6. Teniendo en cuenta el fundamento legal que sirve como respaldo para las diferentes actuaciones del proceso Desarrollo Humano, es necesario promover el cumplimiento oportuno de cada una de las actividades establecidas en el procedimiento DH-PR-0007 Otorgar Condecoraciones.
7. Continuar con la inclusión de la guía de embargos dentro del procedimiento de embargos, siendo pertinente y adecuado estudiar la posibilidad de realizar las modificaciones respectivas y agilizar con OFPLA su aprobación.
8. Capacitar de acuerdo a las necesidades de los cargos notificados al personal que se encuentra en avance en la calificación de ajuste al perfil del cargo.
9. De acuerdo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es importante considerar la sexta dimensión “Gestión del Conocimiento y la Innovación” y generar estrategias que permitan a los funcionarios próximos a su tiempo de retiro realizar un proceso de mentoría (acompañamiento-capacitación y transmisión del conocimiento) a otro (s) funcionarios cuya vida laboral se encuentre en etapa de desarrollo, teniendo en cuenta que la gestión estratégica del talento humano debe ser el corazón de la institución.
10. Optimizar las capacidades del personal que se encuentra implementando desarrollos tecnológicos en la unidad, debido a que varias dependencias han retrasado sus cumplimientos en la realización de ajustes o modificaciones a los aplicativos o herramientas tecnológicas por la alta demanda en servicio que tiene la Oficina de Telemática.

Atentamente,

Firma:

Anexo: no

KR 59 26 21 CAN
Teléfono: 3159207
arcoi.sepri@policia.gov.co
www.policia.gov.co



Información Pública