

|                                                                                   |                                           |                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------|
|  | <b>INFORME FINAL DE AUDITORÍA INTERNA</b> | Código: C1-FO-06          |
|                                                                                   |                                           | Versión: 1                |
|                                                                                   |                                           | Vigente desde: 19/12/2023 |

PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

DIRECCIÓN GENERAL  
GRUPO DE CONTROL INTERNO

INFORME EJECUTIVO AUDITORIA INTERNA BASADA EN EL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO  
HUMANO - HISTORIAS LABORALES DEL NIVEL CENTRAL.

Bogotá, 24 de noviembre de 2025

|                                                                                   |                                           |                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------|
|  | <b>INFORME FINAL DE AUDITORÍA INTERNA</b> | Código: C1-FO-06          |
|                                                                                   |                                           | Versión: 1                |
|                                                                                   |                                           | Vigente desde: 19/12/2023 |

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PROCESO O ACTIVIDAD:   | Auditoría Interna basada en Riesgos al proceso de Talento Humano- Historias Laborales, para la vigencia 2023 hasta el mes de junio de 2025.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| AUDITOR LÍDER:         | Gladys Espitia Peña                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| EQUIPO AUDITOR:        | Juan Carlos Piedrahita<br>María Betty Ricaurte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| AUDITADO:              | Dirección Administrativa y Financiera- Talento Humano                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| OBJETIVO:              | Evaluar la implementación del Sistema de Control Interno, en sus diferentes etapas mediante la verificación sistemática, objetiva e independiente de las actividades asociadas al cumplimiento de la Normatividad vigente en la gestión y administración de las Historias Laborales de acuerdo con la Ley 594 de 2000 del Archivo General de Archivos en Colombia, Circular No. 004 del 6 de junio de 2003 del Archivo General de la Nación, la Circular No. 012 del 21 de enero de 2004 del Departamento Administrativo de la Función Pública, Acuerdo No. 001 de 2024 del Archivo General de la Nación (AGN) de Colombia, la Circular 20144020000094 del 19 de marzo de 2014 de la Subdirección Administrativa y Financiera. |
| ALCANCE:               | La auditoría se realizó al Proceso de Talento Humano -Grupo de Gestión Humana del nivel central, sobre los expedientes de las Historias Laborales para la vigencia 2023 hasta junio 2025.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| CRITERIOS-MARCO LEGAL: | Riesgos, Procedimientos, Guías, Manuales, Normatividad Vigente, MIPG y Sistema de Control Interno.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| TIPO DE AUDITORIA:     | Interna de Gestión.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

| REUNIÓN DE APERTURA |    |     |    |     |      | EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA |             |       |             | REUNIÓN DE CIERRE |    |     |    |     |      |
|---------------------|----|-----|----|-----|------|---------------------------|-------------|-------|-------------|-------------------|----|-----|----|-----|------|
| Día                 | 22 | Mes | 10 | Año | 2025 | Desde                     | 22/10/2025  | Hasta | 12/11/2025  | Día               | 13 | Mes | 11 | Año | 2025 |
|                     |    |     |    |     |      |                           | DD / MM /AA |       | DD / MM /AA |                   |    |     |    |     |      |

## 2. ASPECTOS POSITIVOS: FORTALEZAS

- Se destaca la labor y disposición de los profesionales encargados de la gestión y custodia de las Historias Laborales.
- Se evidencia control en la actualización continua de las Historias Laborales Activas.
- Los profesionales presentan conocimiento específico del proceso de gestión y custodia de las Historias Laborales.

|                                                                                   |                                           |                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------|
|  | <b>INFORME FINAL DE AUDITORÍA INTERNA</b> | Código: C1-FO-06          |
|                                                                                   |                                           | Versión: 1                |
|                                                                                   |                                           | Vigente desde: 19/12/2023 |

### 3. LIMITACIONES

No se presentaron limitaciones en el alcance y desarrollo de la auditoría interna que no permitieran dar cumplimiento al Plan de Auditoría establecido por el Grupo de Control Interno.

### 4. DESCRIPCIÓN DE LAS OBSERVACIONES / NO CONFORMIDADES

#### **OBSERVACIÓN No. 1 – GESTIÓN DOCUMENTAL – TALENTO HUMANO**

El Grupo de Control Interno evidenció la falta de seguimiento y control sobre la gestión de las historias laborales en las Direcciones Territoriales, generando posible pérdida, deterioro o desactualización de la información contenida en los expedientes, afectando la integridad, disponibilidad y confiabilidad de los datos del Talento Humano. Esto podría derivar en incumplimientos normativos respecto al Acuerdo 001 del 2022 que indica: *Tiempo de retención de la serie historias laborales. Para las historias laborales se recomienda un tiempo de retención de dos (2) años en archivo de gestión contados a partir de la desvinculación del funcionario de la entidad. Una vez se ha realizado la transferencia al Archivo Central se recomienda un tiempo de retención mínimo de ochenta (80) años.* Lo anterior, dado que las disposiciones técnicas de las Historias Laborales, no permitirán garantizar la disposición por los tiempos establecidos generando riesgos legales para la entidad.

#### **OBSERVACIÓN No. 2 – GRUPO DE TALENTO HUMANO.**

El Grupo de Control Interno evidenció la ausencia de un instructivo o procedimiento formal que establezca las directrices, responsabilidades y controles relacionados con la gestión de las historias laborales, en concordancia con los lineamientos del Archivo General de la Nación y las disposiciones establecidas en la Circular No. 004 del 6 de junio de 2003.

La inexistencia de un documento normativo interno que regule el proceso de conformación, organización, actualización, conservación y disposición final de las historias laborales impide contar con una guía estandarizada que oriente las actuaciones del personal responsable, generando disparidad en la aplicación de criterios en las diferentes dependencias y Direcciones Territoriales.

#### **NO CONFORMIDAD No. 1 – GRUPO TALENTO HUMANO.**

En la revisión realizada por el equipo auditor se observa que las Historias Laborales Activas, no dan cumplimiento a lo indicado en la Circular 004/2003 del Archivo General de la Nación, en su inciso No 3 donde se establece los criterios técnicos para el Archivo de las Historias Laborales y los documentos mínimos, dentro de los cuales están:

- Oficio de notificación del nombramiento o contrato de trabajo.
- Oficio de aceptación del nombramiento en el cargo o contrato de trabajo.
- Declaración de Bienes y Rentas: (Para este último es importante mencionar que se encuentra la declaración, pero está desactualizado, es decir no se encuentra la correspondiente a la vigencia 2024, que fue presentado en mayo del 2025. Si bien fue aclarado por los auditados, que estas declaraciones se encuentran en el aplicativo SIGEP, estas deben reposar en las Historias Laborales).

|                                                                                   |                                           |                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------|
|  | <b>INFORME FINAL DE AUDITORÍA INTERNA</b> | Código: C1-FO-06          |
|                                                                                   |                                           | Versión: 1                |
|                                                                                   |                                           | Vigente desde: 19/12/2023 |

La ausencia o desactualización de los documentos obligatorios dentro de las historias laborales genera riesgos normativos, administrativos y de integridad documental.

#### **NO CONFORMIDAD No. 2 – GRUPO DE TALENTO HUMANO.**

El Grupo de Control Interno evidenció que, de los expedientes de historia laborales Inactivas se evidencia incompletitud documental en los soportes asociados al proceso de retiro. La falta de documentos afecta la integridad y trazabilidad del expediente laboral, incumpliendo los lineamientos establecidos en el Acuerdo 001 de 2024 del Archivo General de la Nación y el Procedimiento de Desvinculación Asistida Código: A1-PR-05, Versión 1, del 19/12/2023.

Esta situación compromete la confiabilidad del acervo documental institucional, genera debilidades en los procesos de control interno y pone en riesgo el cumplimiento de los principios de conservación documental.

#### **5. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda diseñar, documentar e implementar un procedimiento formal que defina las actividades, responsables y controles asociados al proceso de gestión documental de las historias laborales, estableciendo mecanismos de seguimiento y supervisión periódica.
- Se recomienda al Grupo de Talento Humano implementar acciones correctivas orientadas a dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Circular No. 004 de 2003 del Archivo General de la Nación, garantizando la conformación completa y actualizada de las historias laborales activas y el adecuado cierre de las inactivas.
- Se recomienda a la Subdirección Administrativa y Financiera y al Grupo de Talento Humano, en coordinación con el área de Gestión Documental, implementar mecanismos de seguimiento y control formal sobre la gestión de las historias laborales en las Direcciones Territoriales, con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones del Archivo General de la Nación.

#### **6. CONCLUSIONES**

- Se evidencia que la entidad ha adelantado esfuerzos importantes en la organización, custodia y conservación de las historias laborales, demostrando compromiso con el cumplimiento de las disposiciones archivísticas y la adecuada gestión de la información del talento humano. En general, los expedientes se encuentran conformados y conservados bajo criterios de orden y accesibilidad, lo que refleja una gestión responsable por parte de Gestión Humana.
- Durante el ejercicio auditor se evidenció la falta de seguimiento y control trazable por parte del nivel central hacia las Direcciones Territoriales, en relación con la gestión y conservación de las Historias Laborales, y no solo se reciba un informe trimestral sin supervisión y verificación de cumplimiento.
- Durante el ejercicio auditor se identificaron brechas puntuales frente al cumplimiento total de los lineamientos establecidos en la Circular No. 004 de 2003 del Archivo General de la Nación, relacionadas con la ausencia de algunos documentos obligatorios como la notificación y aceptación del nombramiento, y la declaración de bienes

|                                                                                   |                                           |                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------|
|  | <b>INFORME FINAL DE AUDITORÍA INTERNA</b> | Código: C1-FO-06          |
|                                                                                   |                                           | Versión: 1                |
|                                                                                   |                                           | Vigente desde: 19/12/2023 |

y rentas actualizada. No obstante, es importante precisar que las situaciones identificadas corresponden a una muestra no representativa del total de historias laborales revisadas, por lo que no constituyen una deficiencia generalizada, sino oportunidades de mejora específicas que pueden ser atendidas mediante el fortalecimiento de los mecanismos de control y seguimiento existentes.

Aprobado por:



**GLADYS ESPITIA PEÑA**

Coordinadora Grupo de Control Interno

Elaborado por:

Juan Carlos Piedrahita -Contratista

Ricardo Andrés Oviedo – Contratista