




La justicia
es de todos

Minjusticia

EVALUACIÓN Y VERIFICACIÓN AL
CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE DESARROLLO
DEL TALENTO HUMANO CON ÉNFASIS EN
CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS.

Oficina de
Control
Interno
2021

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

1. Objetivo de la auditoría:

Evaluar y verificar el estado actual del plan de desarrollo del talento humano con énfasis en capacitación, bienestar e incentivos.

2. Alcance de la auditoría:

En el marco del objetivo definido, se evaluará el periodo comprendido entre el 1º de enero de 2020 y el 31 de marzo de 2021.

3. Criterios de auditoría o parámetros normativos:

Para el desarrollo de la presente auditoría se tendrán en cuenta los siguientes criterios, tales como:

Ley 87 de 1993. Por la cual se establecen las normas para el ejercicio del Control interno en las entidades y organismos del estado.

Decreto Nacional 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de la Función Pública. Decreto Compilatorio.

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.


Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 894 de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Procedimientos del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Justicia y del Derecho: Código P-TH-05 Código: P-TH-06 Código: G-TH-08.

4. Metodología:


La metodología empleada por la Oficina de Control Interno, se asentó en un levantamiento de información por medio de un cuestionario de 26 preguntas basadas en el documento del “Proceso Gestión del Talento Humano con énfasis en capacitación, bienestar e incentivos” del Ministerio de Justicia y del Derecho (MJD).

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

La apertura de la auditoría se realizó el 8 de junio de 2021 con la Coordinadora(e) del Grupo de Gestión Humana, se dio apertura a la auditoría, informando el alcance y las fechas de las actividades principales, a su vez, se realizó la distribución del cuestionario con las preguntas enunciadas.

A continuación, se detalla la información que fue solicitada y recibida.


N°	INFORMACIÓN SOLICITADA	RECIBIDA
	BIENESTAR	
1	Presentar el diagnóstico preliminar de necesidades de bienestar, realizado en el alcance enunciado en el plan de auditoría.	✓
2	Presentar el Plan de Bienestar Social realizado, en el alcance enunciado en el plan de auditoría.	✓
3	Presentar las encuestas de satisfacción realizadas después de terminar cada una de las actividades de bienestar, durante el alcance enunciado en el plan de auditoría.	✓
4	Presentar las actas de las reuniones realizadas por los integrantes del comité de bienestar social, capacitación, estímulos e incentivos, realizadas en el alcance enunciado en el plan de auditoría.	✓
5	Presentar los correos electrónicos de las convocatorias realizadas a los funcionarios del MJD para la inscripción de las actividades programadas en el plan de bienestar, realizadas en el alcance enunciado en el plan de auditoría.	✓
6	Presentar las actividades que se han cumplido en el alcance del plan de auditoría, de acuerdo al plan de bienestar anexando los soportes respectivos; formatos (F-TH-05-03 Y F-TH-05-04).	✓
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
1	Presentar el diagnóstico de las necesidades de capacitación realizado en el alcance enunciado en el plan de auditoría. Anexar el formato (F-TH-05-01).	✓
2	Presentar el informe consolidado de las necesidades de capacitación realizado en el alcance enunciado en el plan de auditoría.	✓
3	Presentar la publicación realizada en la Intranet, sobre la socialización de los resultados de los resultados del plan de capacitación.	✓
4	Presentar el acta de consolidación del Plan Institucional de Capacitación que se realizó con los funcionarios participantes de las dependencias del MJD.	✓
5	Presentar el documento técnico del PIC y su publicación en la Intranet.	✓
6	Presentar el documento donde se identifican las temáticas que requieren ser contratadas de acuerdo al presupuesto asignado.	✓
7	Presentar los contratos adjudicados para dictar las diferentes temáticas, realizados durante el alcance enunciado en la auditoría, anexar el formato (F-TH-05-02).	✓

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

8	Presentar las convocatorias e inscripciones de los funcionarios del MJD, a las capacitaciones adelantadas, en el alcance enunciado en el plan de auditoría.	✓
9	Presentar las capacitaciones realizadas en el alcance enunciado en el plan de auditoría, anexando las actas de asistencia, y el formato (F-TH-05-03).	✓
10	Presentar los formatos de evaluación y satisfacción de cada una de las capacitaciones realizadas en el alcance enunciado en el plan de auditoría, formato (F-TH-05-04).	✓
GUIA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS		
1	Presentar el acto administrativo del plan de incentivos, igualmente anexar el CDP, que ampara el pago de los incentivos pecuniario, no pecuniarios y los estímulos educativos.	✓
2	Presentar el documento y evidencias del desarrollo de la ceremonia pública de reconocimientos, realizada en el alcance enunciado en el plan de auditoría, anexando las grabaciones en medio digital.	✓
3	Adjuntar la Política establecida de comunicaciones.	✓
4	Para realizar un seguimiento a las estrategias de comunicación institucional a nivel interno y externo, adjuntar el manual de comunicaciones aplicado, lineamientos socializados y plan de trabajo del sector justicia.	✓
5	Presentar todas las actas de reuniones del comité de bienestar social, realizadas en el alcance enunciado en el plan de auditoría.	✓
6	Presentar los correos electrónicos donde se informó el plan de incentivos a los mejores funcionarios.	✓
7	Presentar los siguientes formatos diligenciados, (F-TH-G08-01 y F-TH-G08-02), que se deben haber tenido en cuenta para la evaluación del último acto administrativo del plan de incentivos.	✓
8	Presentar el memorando dirigido al Grupo de Gestión Financiera y Contable, donde se solicitó la autorización de registro y pago de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, que se relacionaron en el último acto administrativo del plan de incentivos.	✓
9	Presentar las hojas de vida de los funcionarios premiados, en la última ceremonia pública de reconocimientos realizada en el MJD.	✓
10	Presentar las gestiones adelantadas con la caja de compensación familiar adscrita al MJD, donde se evidencien las acciones realizadas, en pro del bienestar de los funcionarios del MJD.	✓

5. Desarrollo de la Auditoría

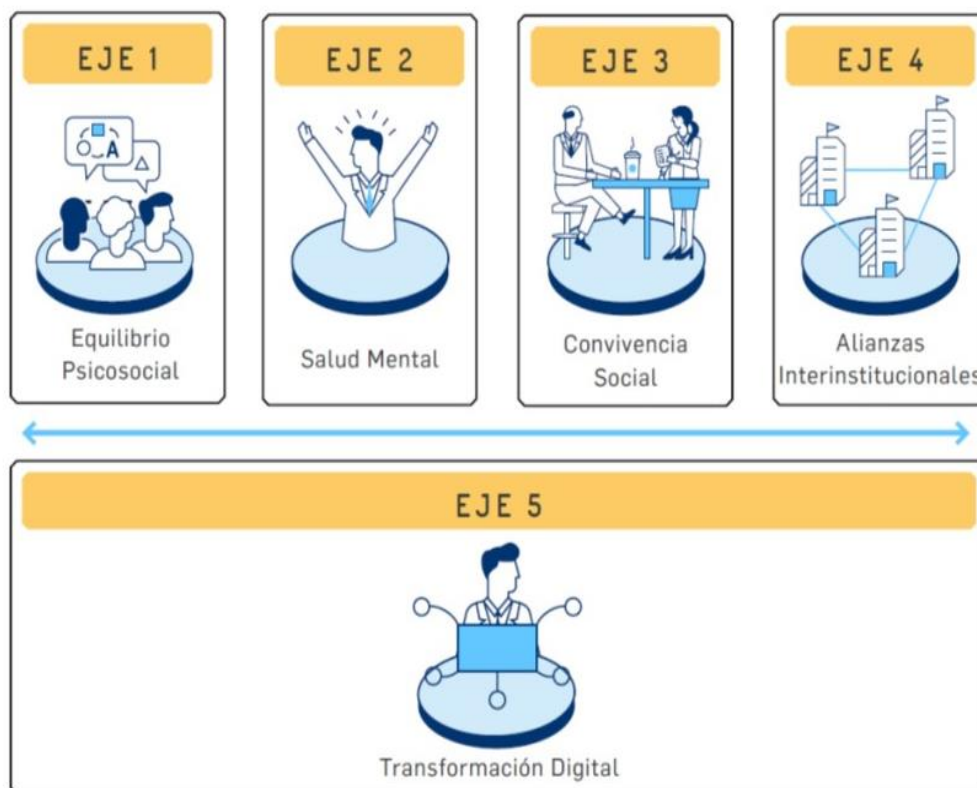
El plan de desarrollo del talento humano con énfasis en capacitación, bienestar e incentivos en el Ministerio de Justicia y del Derecho (MJD), debe ser usado para que responda a sus necesidades y contribuya en la toma de decisiones y el mejoramiento de los procesos. La evaluación y verificación de este proceso se llevó a cabo analizando la información solicitada por medio del cuestionario generado en la planeación de la auditoría, permitiendo el desarrollo de los siguientes puntos.

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03


5.1 Análisis del Régimen de Bienestar en el Ministerio de Justicia y del Derecho

El auditor evidencia que el Grupo de Gestión Humana (GGH) es el encargado de identificar las necesidades en materia de bienestar del MJD, lo cual realiza a través de la socialización con las áreas del MJD, y como resultado de esta actividad, se logran mantener actualizadas dichas necesidades. Adicionalmente, se verificó que, en materia de bienestar, todos los objetivos están incluidos en el plan estratégico de talento humano del Ministerio de Justicia y del Derecho en el periodo 2020 – 2021.

En relación con el análisis del plan estratégico de talento humano en materia de bienestar del MJD se evidencia, por parte del auditor, que el plan de bienestar 2021, del MJD, se estructuró atendiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y lo indicado por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, cumpliendo con la normatividad vigente de la siguiente manera:



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

De acuerdo al Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las actividades de bienestar se encuentran enmarcadas en unas rutas, que son definidas en el mencionado documento así:


- Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.”

- Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos. El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.


La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, las actividades a desarrollar en el Ministerio de Justicia y del Derecho, son:

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

MIPG	Eje Plan Nacional de Bienestar 2020-2022	Actividad Plan de Bienestar 2021 Ministerio de Justicia y del Derecho	Desarrollo Mediante
Ruta de la Felicidad Y Ruta del Servicio	Eje Equilibrio psicosocial	Disfruta el camino hacia tu pensión	Contrato
		Día de la secretaria	Apoyo Caja de Compensación
		Día del Servidor Público	Contrato
		Día del conductor	Apoyo Caja de Compensación
		Eucaristía	Apoyo Padre Andrés o Capellán del Inpec y Caja de Compensación brinda acompañamiento musical
		Día de la Familia	Contrato
	Eje Salud Mental	Rompamos la rutina moviendo nuestro cuerpo	Apoyo Caja de Compensación
		Día del Niño	Apoyo Caja de Compensación
		Olimpiadas Sector Justicia	Apoyo Caja de Compensación
		Vacaciones Recreativas	Contrato
		Torneo Interempresas	Apoyo Caja de Compensación
	Eje Convivencia social	Día del conductor	Apoyo Caja de Compensación
		Día de la Madre	Apoyo Caja de Compensación
		Día del Padre	Apoyo Caja de Compensación
		Día del servidor público	Contrato
		Halloween	Apoyo Caja de Compensación
		Novenas Navideñas	Apoyo Caja de Compensación
		Torneo de Bolos	Contrato
		Encuentro de Fortalecimiento de lazos Institucionales	Contrato
		Incentivos a mejores funcionarios	Contrato
Comuniquémonos con nuestro ministro		Apoyo Caja de Compensación	
Vamos a cine	Apoyo Caja de Compensación		
Eje Alianzas Interinstitucionales	Feria Bancaria	Diversas Entidades Bancarias	
	Accede a espacios culturales	Teatro Mayor Julio Mario Santo Domingo	
	Inscripciones de los funcionarios en los juegos de la Función Pública	DAFP	

Fuente: Plan de Bienestar MJD 2021

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

5.2 Diagnóstico de necesidades.

Se analizó, por parte del auditor, la información correspondiente al diagnóstico de necesidades de bienestar para las vigencias 2020-2021, efectuado por la Caja de Compensación Colsubsidio, encontrando que este se encuentra actualizado; según las disposiciones de la normatividad vigente como son la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, la Ley 734 de 2002, Ley 1857 de 2017 y el Decreto 1083 de 2015, por lo anterior se analiza que el diagnóstico realizado, tiene como objetivo principal, evaluar los programas y actividades del Bienestar Social en el MJD y ayuda a determinar y priorizar las necesidades actuales, permitiendo aplicar el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y de la misión institucional, y se encuentra publicado en la página web del Ministerio de Justicia y del Derecho.


Se evidenciaron las publicaciones enunciadas en la página web del Ministerio en los siguientes links:

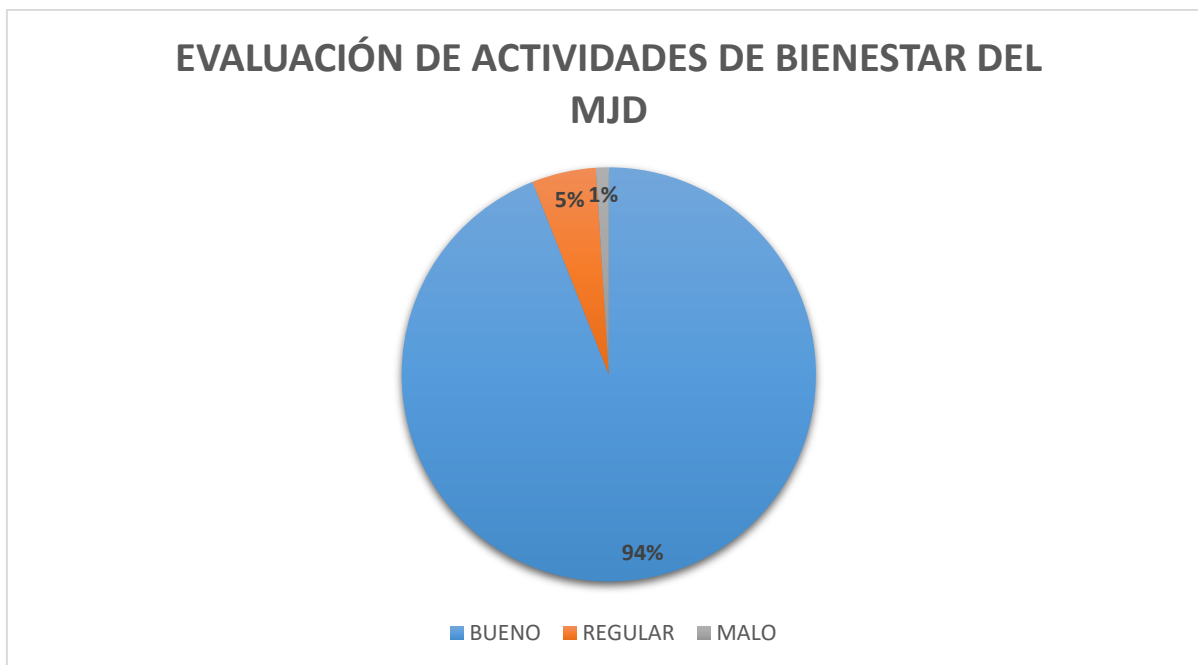
<https://www.minjusticia.gov.co/ministerio/Documents/2021/GestionHumana/Planes/PLAN%20DE%20BIENESTAR%202021.pdf>

<https://www.minjusticia.gov.co/ministerio/Documents/planes/20202021/PLAN%20ESTRATEGICO%20DE%20GESTION%20HUMANA%20MINJUSTICIA%202020-2021.pdf>

5.3 Cumplimiento de actividades de bienestar

Se analizaron y se evaluaron por parte del auditor, las actividades de capacitación programadas, de acuerdo a las pruebas aportadas por GGH, encontrando que solo 12 actividades cuentan con las respectivas encuestas de satisfacción, las cuales reflejaron un porcentaje de satisfacción del 94%, del total de funcionarios participantes, resaltando que las actividades programadas para el período evaluado son 31, aunque por las restricciones ante el covid 19, no se realizan 6 actividades programadas, por su exigencia de presencialidad; se realiza observación por la OCl, ya que para cada actividad realizada, se debe elaborar una evaluación de las mismas para mejorar el grado de satisfacción cuando haya a lugar y mejorar el plan de bienestar del MJD.

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03



Elaboración propia con la información aportada por el GGH.


5.4 Análisis de las actas del comité de bienestar social, capacitación, estímulos e incentivos

Se analizaron y se evaluaron por parte del auditor, las 8 actas realizadas en los años 2020 y 2021, donde se evidencia el desarrollo de las reuniones del Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos, y en su desarrollo se asignaron los diferentes estímulos e incentivos para los mejores funcionarios del MJD, presidida por la Secretaria General donde a su vez se presentó, el Plan Institucional de Capacitación–PIC, elaborado bajo los lineamientos emitidos por el DAFP en conjunto con la ESAP, atendiendo directrices del Plan de Desarrollo 2018 – 2022 y los diagnósticos internos de la Entidad cumpliendo con lo contemplado en el Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de justicia y del Derecho.

Se evidenciaron los compromisos y el desarrollo de los planes propuestos en materia de bienestar y capacitación para los funcionarios del MJD, en cabeza del Dr., Camilo Andrés Rojas Castro, Secretario General.

5.5 Presupuesto del MJD para bienestar

La ejecución de las actividades con costo relacionadas en el presente plan de bienestar, están sujetas a la disponibilidad en el rubro presupuestal. El presupuesto asignado para la vigencia 2021 para Bienestar, estímulos y reconocimientos es de (\$340.000.000), distribuidos de la siguiente manera:

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

- Actividades con costo Plan de Bienestar \$250.000.000
- Reconocimiento a los mejores funcionarios y equipos de trabajo \$16.000.000
- Ayudas Educativas \$74.000.000

5.6 Actuaciones y eventos para promover el bienestar


El auditor verificó las convocatorias realizadas por parte del Grupo de Gestión Humana en las actividades de bienestar enviadas a todos los funcionarios del MJD a través de diferentes correos electrónicos, las cuales se enuncian a continuación:

- Conmemoración día de la mujer
- Día de la familia – family match
- Día del padre
- Edad de oro
- Diagnóstico necesidades MJD
- Teatro en familia
- Taller de manualidades
- Vacaciones recreativas virtuales 1 semestre
- Vacaciones recreativas 2 semestre
- Obra de teatro Alegría Station, Teatro Julio Mario Santo Domingo
- Jornada de fortalecimiento institucional
- Fiesta de Halloween
- De la crisis a la renovación- Servidores Públicos
- Taller de maquillaje
- Taller chef virtual
- Una flor para Mamá

El análisis de lo enunciado, evidencia el cumplimiento por parte del GGH, al convocar a los funcionarios del MJD, a través del envío de correos electrónicos, para que participen en las actividades del plan de actividades de bienestar en el alcance de la auditoría.

5.7 Evaluación de satisfacción de las actividades de bienestar

El auditor mediante el análisis de las evidencias aportadas, por el GGH, observó que, las actividades de bienestar de los funcionarios se han desarrollado de acuerdo al plan de bienestar de la vigencia evaluada, donde se programaron y realizaron diferentes actividades entre ellas: Conmemoración días especiales (Día de la

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

secretaria, Día de la Mujer, Día del Hombre, Día de la Madre, Día del Padre), obra de teatro, novenas navideñas, día de la Familia, vacaciones recreativas.

Se evidenció que de acuerdo al procedimiento P-TH-06, se deben diligenciar los formatos F-TH-05-03 “Lista de Asistencia” y F-TH-05-04 “Encuesta de Satisfacción”, por cada una de las actividades realizadas, para posteriormente replantear las necesidades de bienestar y mejorar el desarrollo de las mismas, ya que esta información servirá como insumo para la elaboración del próximo plan de bienestar, el auditor observa que los formatos no fueron diligenciados, lo que evidencia una deficiencia de control por el funcionario encargado de coordinar las actividades de bienestar en el Grupo de Gestión Humana, lo que conlleva a privar del MJD, de un insumo importante para mejorar el Plan de Bienestar para las futuras vigencias.

5.8 Evaluación de las gestiones adelantadas con la caja de compensación familiar, en pro del bienestar de los funcionarios del MJD


El auditor analizó y evaluó la existencia de los 31 correos electrónicos donde se constata la participación de la caja de compensación familiar (Colsubsidio), en las diferentes actividades y requerimientos logísticos relacionados con las actividades de bienestar para los funcionarios del MJD durante el alcance de la auditoría.

Por lo anteriormente enunciado se verificó, la coordinación que existe entre el Grupo de Gestión Humana, con la Caja de Compensación Familiar (Colsubsidio), lo que demuestra la unión de esfuerzos, trabajando de la mano por el bienestar de los funcionarios del MJD y sus familias, facilitándoles el acceso a bienes y servicios del sistema de Subsidio Familiar, cumpliendo con los lineamientos del plan de bienestar del MJD.

6. Guía de Estímulos e Incentivos.

El auditor analizó el desarrollo anual del Plan de Incentivos Institucionales para reconocer a través de estímulos pecuniarios y no pecuniarios, el desempeño laboral de los funcionarios y grupos de trabajo seleccionados en niveles de excelencia.

Para reconocer y premiar el desempeño laboral con incentivos pecuniarios y no pecuniarios, es necesario que los servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción obtengan nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño de la vigencia anterior, la cual está comprendida entre el 1 de febrero del año anterior y el 31 de enero de la presente vigencia, lo cual se evidenció con la revisión de las calificaciones de cada uno de los funcionarios, enviadas por el GGH, para la verificar los requisitos previos a la respectiva premiación, realizada en la

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

ceremonia efectuada el día 4 de diciembre de 2020, en cabeza del Dr. Wilson Ruiz Orejuela, Ministro de Justicia y del Derecho.

6.1 Evaluación del acto administrativo del plan de incentivos y CDP que ampara el pago de los incentivos pecuniarios, no pecuniarios y los estímulos educativos.

El auditor evidenció las Resoluciones No 835 del 23 de junio de 2020, “Por la cual se adopta el Plan Anual de incentivos del Ministerio de Justicia y del Derecho para la vigencia 2020 y establecen unos estímulos educativos” y la Resolución No 1466 del 17 de septiembre de 2020, “Por la cual se otorgan y se ordena el pago de estímulos educativos a unos funcionarios del Ministerio de Justicia y del Derecho”, cumpliendo así con el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Justicia y del Derecho, 2020-2021.


A su vez se evidenciaron los CDP que amparan los incentivos descritos en las resoluciones anunciadas anteriormente así:

- 1.- CDP No 6720, fecha de registro 30/01/2020, por valor de ochenta millones de pesos (\$80.000.000).
- 2.- CDP No 6820, fecha de registro 20/01/2020, por valor de doscientos cincuenta millones de pesos (\$250.000.000).
- 3.- CDP No. 11321, fecha de registro 19/01/2021, por valor de setenta y cuatro millones de pesos (\$74.000.000).

El plan de incentivos enfoca los esfuerzos de los funcionarios en metas específicas, proporcionando una motivación, que ayuda a producir importantes beneficios para los funcionarios y para la entidad, que se relaciona con el buen desempeño fomentando la productividad, y a su vez elevando los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de su labor, contribuyendo así al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Se evidenció por el auditor que los incentivos se asignaron a los empleados del MJD, que cumplieron con los requisitos enunciados en las Resoluciones N° 835 del 23 de junio de 2020 y 1466 del 17 de septiembre de 2020, aprobadas por el Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos.


6.2 Evaluación de las evidencias del desarrollo de la ceremonia pública de reconocimientos, realizada en el alcance enunciado en el plan de auditoría.

Se verificaron por parte del auditor, las fotografías de la ceremonia pública de reconocimientos de los funcionarios, que fueron premiados en el MJD, ceremonia efectuada el día 4 de diciembre de 2020, en cabeza del Dr. Wilson Ruiz Orejuela, señor Ministro de Justicia y del Derecho.

 <p>La justicia es de todos Minjusticia</p>	<p>FORMATO</p> <p>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</p>	<p>Código: F-SE-01-02</p>
		<p>Versión: 03</p>

De esta manera se cumplió con lo estipulado en Decreto 1083 de 2015 del Sector de Función Pública.



 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

6.3 Evaluación de los tipos de incentivos que se asignan como estímulos a los funcionarios del MJD.


El auditor verificó los tipos de incentivos que se asignan a los funcionarios seleccionados de acuerdo a su desempeño laboral, cumpliendo así con el plan estratégico de talento humano del Ministerio de Justicia y del Derecho periodo 2020 – 2021.

El auditor verificó los tipos de incentivos, asignados de acuerdo a la Resolución 835 de 2020, los cuales son pecuniarios y no pecuniarios; adicionalmente, se observa que tendrá derecho a un incentivo pecuniario al mejor equipo de trabajo, y a los incentivos no pecuniarios, los equipos de trabajo que ocupen el segundo y tercer lugar, adicionalmente, al mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad, los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, diferente a los de Gerencia Pública.

Se observa, en las evidencias aportadas, que en la resolución enunciada se adicionó un incentivo no pecuniario para los funcionarios que prestan servicio al ciudadano y que no tengan ningún hallazgo de vencimiento de PQRS, representado en un reconocimiento público y un diploma otorgado por el Ministro de Justicia y del Derecho, con copia a su historial laboral, lo que mejora el inventario de los incentivos para que los funcionarios se esfuercen y logren mejorar su desempeño y superen las funciones asignadas, cumpliendo de esta manera con el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Justicia y del Derecho, 2020-2021 por parte del Grupo de Gestión Humana.

Los planes desarrollados de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos del Ministerio de Justicia y del Derecho, cumplen con su objetivo, principal como es el de consolidar y afianzar espacios en los que se fortalezca la identidad y el sentido de pertenencia, de los funcionarios, promoviendo hábitos de vida saludable, ayudando a lograr la integración con sus compañeros de trabajo y con su familia a través de actividades recreativas, de promoción y prevención de la salud, culturales y deportivas entre otras, con el propósito de mantener y mejorarla calidad de vida de los servidores públicos y de su núcleo familiar lo que se reflejará en comportamientos de respeto, tolerancia, compromiso y servicios de calidad al ciudadano, cumpliendo de esta manera con el cometido de inculcar a los funcionarios del MJD, que ser un excelente funcionario, lo ayuda a contar con mayores beneficios no solo para ellos sino para su núcleo familiar.

6.4 Evaluación y análisis de los archivos que incluyan los insumos, con los cuales se seleccionaron los mejores funcionarios y equipos de trabajo, que recibieron los estímulos en la última ceremonia pública de reconocimientos.

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

Se analizaron por parte del auditor, las calificaciones de los mejores funcionarios y equipos de trabajo los cuales se escogieron con base en su excelente desempeño laboral y trabajo en equipo, además de que su aporte al trabajo, incluyeron acciones adicionales o diferentes a aquellas del normal desempeño de las funciones de las dependencias y de los cargos de los funcionarios miembros del equipo de trabajo.

El auditor verificó los requisitos de los funcionarios y equipos de trabajo, quienes fueron premiados en la última ceremonia programada, desarrollada el día 4 de diciembre de 2020; de esta manera, el GGH dio cumplimiento con el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Justicia y del Derecho, 2020-2021.

6.5 Evaluación de los correos electrónicos donde se informó el plan de incentivos a los mejores funcionarios.

El auditor verificó las evidencias allegadas por el GGH, sobre los correos electrónicos de reconocimiento, que se enviaron a los mejores funcionarios del Ministerio de Justicia y del Derecho, y los correos electrónicos, informando, a los mejores funcionarios seleccionados del MJD, sobre los incentivos pecuniarios entregados representados en las tarjetas con saldo a redimir en los puntos de atención de Colsubsidio, cumpliendo con la guía Código: G-TH-08 que se registra en el SIG del Ministerio de Justicia y del Derecho.


6.6 Evaluación de los formatos diligenciados, (F-TH-G08-01 y F-TH-G08-02), los cuales se deben haber tenido en cuenta para la evaluación del último acto administrativo del plan de incentivos.

El auditor verificó que se diligenció el formato F-TH-G08-01, por cada una de los equipos de trabajo conformados, cumpliendo con el procedimiento establecido.

El auditor al verificar la evidencia aportada por el GGH, observa, que se adjuntó un archivo en formato excel con los lineamientos para calificar cada uno de los proyectos presentados por los grupos conformados, pero no se utilizó el formato F-TH-G08-02, exigido en el procedimiento.

6.7 Evaluación del memorando dirigido al Grupo de Gestión Financiera y Contable, donde se solicitó la autorización de registro y pago de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, que se relacionaron en el último acto administrativo del plan de incentivos.

Se verificó por parte del auditor, el memorando MJD-MEM20-0005386 de fecha 18 de septiembre de 2020 enviado al Coordinador del Grupo de Gestión Financiera, así como los soportes presentados por los funcionarios para la asignación de los estímulos del plan de incentivos, cumpliendo con la guía, Código: G-TH-08.

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

6.8 Evaluación y análisis de los insumos para la elección de los funcionarios premiados, en la última ceremonia pública de reconocimientos realizada en el MJD.

Se verificó por parte del auditor, la validación de los insumos para la selección de los mejores funcionarios del MJD de acuerdo a la Resolución 835 del 23 de junio de 2020, donde el Coordinador del Grupo de Gestión Humana del Ministerio de Justicia y del Derecho, de conformidad con el resultado de la evaluación definitiva del desempeño laboral para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2019 y el 31 de enero de 2020, conformó los listados de los funcionarios de carrera administrativa que hayan accedido al nivel sobresaliente de 100 puntos, a su vez se estableció el sistema de desempate, para la respectiva selección, el GGH, realizó una calificación extra con los jefes inmediatos valorando habilidades blandas y la participación en las actividades que organiza el GGH, por cada nivel jerárquico e informó los resultados obtenidos al Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos de la Entidad, para asignar la respectiva premiación y se cumplió con la aprobación el acto administrativo, por parte de la Secretaria General.

7. Plan Institucional de Capacitación.


El auditor observa que el Grupo de Gestión Humana es el encargado de identificar las necesidades en materia de capacitación del MJD, lo cual realiza a través de la coordinación interna y con el apoyo de entidades externas, para fortalecer en los servidores públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho, las habilidades y competencias que se traduzcan en eficiencia administrativa, a través de su participación en las actividades del Plan Institucional de Capacitación elaborado a partir de la normatividad vigente, y los diagnósticos internos de la entidad.

El diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2021, se realizó en tres (3) fases:

Fase 1: Se invitó a través del correo electrónico a los funcionarios de la entidad y a los directivos a participar en la estructuración del PIC 2021, el día 14 de enero 2021.

Fase 2: Se realizó el levantamiento de la información a través de la encuesta de necesidades de capacitación, y encuesta de necesidades a líderes de proceso, con el fin de conocer los objetivos estratégicos de las dependencias y las capacitaciones que se requieren para lograr el cumplimiento de los mismos. La encuesta se desarrolló entre el 14 y el 22 de enero de 2021.

Fase 3: Corresponde a la definición de las temáticas de acuerdo con los resultados de la encuesta de necesidades de capacitación y construcción del documento PIC-2021, el cual fue aprobado en sesión del Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos que se realizó el día 29 de abril de 2021, en la que estuvieron presentes las dos representantes de los trabajadores ante la Comisión de Personal.

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

Se evidenció por el auditor, que el PIC del Ministerio de Justicia y del Derecho, cumple con los lineamientos emitidos por el DAFP, que deben realizarse en base de los cuatro ejes rectores los cuales se describen a continuación:

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación: Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

Eje 2. Creación de valor público: Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Eje 3. Transformación digital: Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Eje 4. Probidad y ética de lo público. Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

7.1 Análisis del diagnóstico de las necesidades de capacitación en el MJD.


El auditor, evidenció la remisión del correo electrónico el día 9 de enero de 2020 a todos los jefes de las dependencias, mediante el cual se solicitó describir en el formato de diagnóstico de necesidades, las temáticas de capacitaciones para la construcción del PIC 2020 - 2021, ante lo cual se recibieron las temáticas propuestas por parte de 3 dependencias, las cuales enuncian a continuación; Grupo de Servicio al Ciudadano, Oficina de Control Interno y Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos.

7.2 Análisis de la información consolidada de las necesidades de capacitación.

El auditor evidencia, la consolidación de las necesidades de capacitación con las temáticas propuestas por el nivel directivo, jefes de oficina y coordinadores de las dependencias del MJD, consolidando la información como insumo para las necesidades de capacitación del MJD.

Lo anterior se evidenció en el acta de reunión del Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos realizada el 3 de junio de 2020, donde se revisaron las acciones de capacitación que buscan como objetivo principal fomentar los conocimientos del aprendizaje organizacional y aprendizaje en equipo, que se basan en los siguientes ejes:

Probidad y ética de lo público: Diplomado MIPG, Diplomado en construcción de paz, Charla en manejo de archivos y tipologías, Capacitación en conservación

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

documental, capacitación en seguridad y salud en el trabajo y capacitación servicio al ciudadano y enfoque diferencial.

Transformación digital: Taller en transformación y reconfiguración digital.

Gestión del conocimiento y la innovación: Curso corto análisis cualitativo y cuantitativo y curso oralidad en materia disciplinaria. y curso corto en introducción a la innovación público.

Creación del valor de lo público: Diplomado Contratación Estatal, Diplomado NIIF - NICSP y Curso Corto en finanzas y presupuesto público. Los miembros del Comité están de acuerdo con el Plan presentado.

7.3 Evaluación de la publicación realizada en la intranet del plan de capacitación año 2020 y 2021.

El auditor evidenció el Plan Institucional de Capacitación año 2020 y 2021 los cuales se encuentran publicados en la página web del ministerio, en los siguientes enlaces:

Año 2020

https://minjusticia.gov.co/ministerio/Documents/evaluacion-de-desempeno-laboral-y-acuerdos/%E2%80%8BPlan%20Institucional%20de%20Capacitaci%C3%B3n/PLAN%20INSTITUCIONAL%20DE%20CAPACITACION%201_1_1.pdf


Año 2021

https://www.minjusticia.gov.co/ministerio/Documents/planes/2020-2021/PLAN%20INSTITUCIONAL%20DE%20CAPACITACI%C3%93N%202021_VERSION%201.pdf

Se verifica el cumplimiento al procedimiento del plan institucional de capacitación Código: P-TH-05 publicado en el SIG del MJD.

7.4 Análisis del acta de consolidación del Plan Institucional de Capacitación que se realizó con los funcionarios participantes de las dependencias del MJD.

El auditor evidencia el acta del Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos que se realizó el día 3 de junio de 2020, donde enuncian los temas a desarrollar para la aprobación del PIC para los funcionarios del MJD y colocando a consideración de los integrantes del Comité la consolidación de las actividades de capacitación el cual se aprobó por unanimidad de los integrantes, cumpliendo con el Procedimiento Plan Institucional de Capacitación Código: P-TH-05; Versión: 04 publicado en el SIG del MJD.

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

7.5 Análisis y evaluación del documento donde se identifican las temáticas que requieren ser contratadas de acuerdo al presupuesto asignado.

La OCI evidenció el documento de los estudios previos para la contratación de las capacitaciones en el marco del PIC 2020, donde se identificaron las necesidades en temas de formación al interior del Ministerio, y se formuló el Plan Institucional de Capacitación–PIC, el cual se elaboró bajo los lineamientos emitidos por el DAFP en conjunto con la ESAP, así como la normatividad vigente, atendiendo directrices del Plan de Desarrollo 2018 – 2022 y los diagnósticos internos de la Entidad.

Dado lo anterior y a fin de gestionar las necesidades de capacitación de las dependencias del Ministerio de Justicia y del Derecho, se suscribió el Convenio interadministrativo Marco de Cooperación No 263 del 14 de abril de 2020, con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, el cual se encuentra publicado en el Secop II.

Allí, se priorizaron los siguientes procesos de formación:


1. Diplomados virtuales
 - Diplomado MIPG
 - Diplomado Contratación estatal
 - Diplomado Construcción de Paz y Derechos Humanos
 - Diplomado Normas internacionales de información financiera NIIF

2. Cursos online
 - Curso Análisis cualitativo y cuantitativo
 - Curso Finanzas y presupuesto público
 - Curso Oralidad en materia disciplinaria

7.6 Inducción y reinducción

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Sus objetivos con respecto al empleador son:

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

- Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con el Ministerio de Justicia y del Derecho.
- Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión del Ministerio de Justicia y del Derecho.


La reinducción está dirigida a reorientar la integración del funcionario del MJD, a la cultura organizacional en virtud de se produzcan cambios en los objetivos de la entidad. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

El auditor verificó las convocatorias realizadas a los nuevos funcionarios y el plan de reinducción que se realizó en el mes de noviembre de 2020, cumpliendo con la normatividad vigente.

El MJD cuenta con la plataforma virtual para realizar el curso de inducción y reinducción, el cual se realiza a través del siguiente enlace: <http://aulasvirtuales.minjusticia.gov.co/>, con número de cédula como usuario y modificando la contraseña genérica suministrada.

7.7 Análisis de los contratos adjudicados para dictar las diferentes temáticas, de acuerdo al PIC, realizados durante el alcance enunciado en la auditoria, anexar el formato (F-TH-05-02).

El auditor verificó el Convenio Interadministrativo de Ejecución No. 0394 del 28 de agosto de 2020, derivado del Convenio Interadministrativo Marco de Cooperación No. 263 del 14 de abril de 2020, suscrito entre el Ministerio de Justicia y del Derecho y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), cuyo objeto consiste en “Aunar esfuerzos de cooperación técnica entre el Ministerio de Justicia y del Derecho y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), para el desarrollo de procesos de formación de las capacitaciones programadas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) – vigencia 2020, en el cual se especifican las necesidades de capacitación y el desarrollo de las mismas por parte de la ESAP.

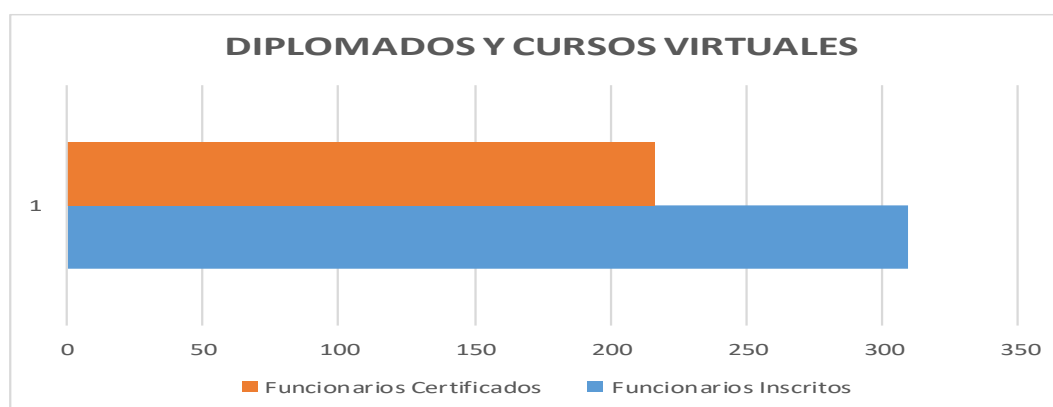
 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

Es de anotar que el convenio contiene los temas de capacitación, pero el proceso P-TH-05, exige que se debe diligenciar el formato (F-TH-05-02), pero en las evidencias aportadas no fue incluido.

7.8 Evaluación y análisis de las convocatorias e inscripciones de los funcionarios del MJD, a las capacitaciones adelantadas.

El auditor evidenció que se realizaron las convocatorias para inscripciones de los funcionarios del MJD, en cada uno de los diplomados y cursos virtuales ofertados en el marco del PIC 2020, a través de formularios diseñados en la aplicación Forms.

Adicionalmente se verificó el informe final de las capacitaciones realizadas observando con que del 100% de los funcionarios que se inscribieron a las capacitaciones solamente obtuvieron certificación el 70%, es decir que no existe un control efectivo por parte del área del GGH, dependencia que debe realizar un seguimiento constante, para que los funcionarios inscritos cumplan la totalidad de la capacitación y que no se desaprovechen los esfuerzos realizados y los recursos financieros aprobados por los Directivos del MJD.




Elaboración propia con la evidencia proporcionada por el GGH.

7.9 Análisis de los formatos de evaluación y satisfacción de cada una de las capacitaciones realizadas en el alcance enunciado en el plan de auditoría.

La OCI revisó las evaluaciones de impacto que se realizaron a través de formularios diseñados en Forms, por el GGH y se evidencian las respuestas de los funcionarios en formato Excel, las cuales corresponden a las siguientes actividades:


1. Diplomado MIPG noviembre 2020 (ESAP)
2. Diplomado Construcción de Paz noviembre 2020 (ESAP)
3. Diplomado NIIF noviembre 2020 (ESAP)
4. Diplomado Contratación Estatal noviembre 2020 (ESAP)


 La justicia es de todos	Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
		INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

De acuerdo a lo enunciado, se puede evidenciar el seguimiento que realiza el GGH, a la evaluación de las capacitaciones cumpliendo con lo ordenado en el procedimiento plan institucional de capacitación (Código: P-TH-05). Es de anotar que, aunque se realizó la encuesta de satisfacción, no se diligenció en el formato (F-TH-05-04), exigido en el procedimiento.

8. Análisis de Riesgo:

Se valida en el desarrollo de la auditoría el mapa de riesgos publicado en la página web del Ministerio, respecto del proceso de “Plan de Desarrollo del Talento Humano con énfasis en Capacitación, Bienestar e Incentivos”, evidenciando los riesgos y controles, en la vigencia 2020, en los que se evidencia que los riesgos analizados abarcan la completitud del proceso; lo cual se evidencia en la siguiente imagen, del mapa de riesgos que se encuentra en la página web del MJD.

 La justicia es de todos		Minjusticia		Código: F-MC-G04-01				Versión: 5			Vigencia 2020	
IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO								ANÁLISIS DEL RIESGO				
								Riesgo Inherente				CONTROL
N°	PROCESO	OBJETIVO DEL PROCESO	RIESGO	Tipo de Riesgo	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS RELACIONADOS	CAUSA	Clasificación de la Causa	CONSECUENCIAS	PROBABLE	IMPACTO	EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CONTROL
38	Gestión del Talento Humano		Incumplimiento del plan de Bienestar y Estímulos	Riesgo Estratégico	5. Afianzar una gestión institucional innovadora y ética, soportada en el desarrollo humano y la participación ciudadana.	Asignación presupuestal ineficiente.	Externa	Afectación de los objetivos del Ministerio.	Possible	Mayor	Alto	<p>El profesional de Gestión Humana cada vez que se vaya a realizar una actividad que tengamos la mayor participación posible teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades, a las actividades de mayor acogida en el año anterior y la propuesta del proveedor se deberá reprogramar la actividad o en su defecto buscar otra actividad que tenga mayor acogida. Diagnóstico de necesidades, propuesta presentada por la contratación y las inscripciones realizadas.</p> <p>El profesional de Gestión Humana una vez al año contratación de las actividades de Bienestar solicita de cotización para garantizar que las actividades que se van a contratar se ajusten al presupuesto asignado si la propuesta no está ajustada al total del presupuesto se debe recibir hasta que se tenga el valor correspondiente solicitud de cotización y presentación de propuestas.</p> <p>El profesional de Gestión Humana por cada actividad garantizar que los inscritos visiten a la actividad se emita correo con todos los parámetros para el desarrollo de la actividad con fecha, hora y logística se diligencia el presupuesto estatal asignado para el desarrollo del Plan de Bienestar correo con indicaciones de la actividad, listas de asistencia y correo solicitando la justificación de no asistencia indicado que se hicieron recursos del estado y no dio oportunidad a que otro funcionario pudiera.</p> <p>El profesional de Gestión Humana por cada actividad que todos los funcionarios y sus familiares tengan igualdad de participación mediante correo se informa de la actividad y se llena a cabo una inscripción que no cumpliere el cupo o estar sobre pasado se debe hacer los ajustes correspondientes con el contratista correo de inscripción e información al contratista de los incentivos.</p>
						Demoras en el proceso contractual para la contratación de proveedores de bienestar y estímulos.	Interna	Afectación presupuestal.				
						Insistencia de los pre-inscritos a las actividades de Bienestar	Interna	Incumplimiento de fomento normativo				
								Requerimientos por parte de los Entes de Control				

 La justicia es de todos Minjusticia	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

N°	PROCESO	OBJETIVO DEL PROCESO	RIESGO	Tipo de Riesgo	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS RELACIONADOS	CAUSA	Clasificación de la Causa	CONSECUENCIAS	PROBABLE AL	IMPACTO	EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CONTROL
34	Gestión del Talento Humano	Contar con personal idóneo y calificado para el ejercicio de las funciones de la entidad, así mismo fortalecer las competencias, habilidades, conocimientos y mejoramiento de la calidad de la vida laboral de los servidores públicos, cumpliendo con todas las disposiciones legales vigentes.	Incumplimiento del Plan de Capacitación	Riesgo Estratégico	5. Afinar una gestión institucional innovadora y ética, sustentada en el desarrollo humano y la participación ciudadana.	Asignación presupuestal insuficiente.	Externa	Afectación de los objetivos del Ministerio.	Probable	Medio	Alto	<p>El profesional designado de Gestión del Talento Humano mensualmente, a fin de lograr la mayor cobertura de temáticas por el PIC, revisa la oferta institucional de otras entidades públicas que capacita a corto plazo, estructura los PAE con personal del Ministerio en temáticas específicas, realiza la gestión con la OAP para la búsqueda de recursos en otros rubros que permitan subsanar temáticas susceptibles de certificación. Si al momento de realizar alguna de las labores mencionadas, no se logra cubrir una temática en específico, se deja evidencia la gestión, la cual será utilizada como insumo para reportes e informes del área. Evidencia: Confrontación de la Oferta Institucional de otras Entidades Públicas vs el</p> <p>El profesional designado de Gestión del Talento Humano, cada vez que se requiere la contratación de una temática de capacitación, para evitar demoras en el proceso pre-contractual, establece un cronograma con tiempos y responsables donde se detallan todas las actividades que se deben realizar para llevar a buen término el proceso pre-contractual. Si se presenta una situación que impida el cumplimiento de alguna actividad en la fecha establecida se deberá modificar el cronograma para que este se ajuste a las nuevas fechas sin perder los plazos límites establecidos inicialmente. Evidencia: Cronograma interno de trabajo</p> <p>Seguimiento al cronograma interno de trabajo</p> <p>Modificaciones del cronograma</p> <p>Entrega de la documentación a gestión contractual</p> <p>El coordinador del proceso de Gestión del Talento Humano, cada vez que un funcionario no asista a una capacitación que involucre recursos, a fin de dejar una trazabilidad de la inasistencia y buscar un cambio de cultura al interior del Ministerio sobre este tema, informa tanto al jefe inmediato como al servidor del evento dando a conocer el valor de la capacitación a la cual no se asistió. Al momento de remitir la comunicación solicitar la confirmación de lectura a fin de dejar en evidencia el envío y recibido del mismo. Evidencia: Correo electrónico o comunicaciones al jefe inmediato y al servidor</p> <p>Requerimiento por parte de los recursos</p> <p>El coordinador del proceso de Gestión del Talento Humano, previo a una capacitación que involucre recursos a fin de sensibilizar al servidor público sobre la importancia de asistir a la capacitación, envía una comunicación al funcionario incerto detallando los beneficios de su asistencia y las implicaciones de su inasistencia. Al momento de remitir la comunicación solicitar la confirmación de lectura a fin de dejar en evidencia el envío y recibido del mismo. Evidencia: Correo electrónico o comunicaciones al servidor incerto</p> <p>Requerimiento por parte del recurso</p>
						Demoras en el proceso contractual para la contratación de proveedores de servicio de capacitación	Interna	Afectación presupuestal.				
						Desinterés en la participación de los servidores	Interna	Incumplimiento de lineamiento normativo				
								Requerimientos por parte de los Entes de Control				

Grafica Mapa de Riesgos MJD.


Por lo anterior, se concluye por parte de la OCI, que el “Plan de Desarrollo del Talento Humano con énfasis en Capacitación, Bienestar e Incentivos” no requiere actualización en el mapa de riesgos, pero debe verificar y aumentar los controles, para lograr que los funcionarios del MJD, concluyan con éxito todas las capacitaciones programadas y mejorar sus conocimientos, para aplicarlos en las funciones asignadas y lograr las metas establecidas de todas las dependencias.

9. Conclusiones, hallazgos y recomendaciones

Conclusiones

De acuerdo a la evaluación realizada mediante la auditoria interna, se concluye que dentro del Plan de Desarrollo del Talento Humano con énfasis en Capacitación, Bienestar e Incentivos, se están llevando a cabo las actividades y responsabilidades planteadas; sin embargo, se requieren acciones de control que permitan mayor cobertura y participación de los funcionarios del MJD, para que no se desaprovechen los esfuerzos realizados y los recursos financieros aprobados por los Directivos del MJD y así fortalecer el aprendizaje organizacional y aprendizaje en equipo de los funcionarios de la entidad.

Se evidencia que las personas que participan en el proceso apuntan a contribuir activamente para lograr los objetivos, y que se cuenta con fortalezas en términos de

	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

conocimiento de los procesos y esfuerzo por cumplir con los lineamientos normativos.

Hallazgos

Hallazgo 1

Se presentan debilidades en la debida conformación del expediente digital, ya que no se evidencian formatos y documentos exigidos dentro de los procedimientos evaluados, enunciados en el desarrollo del informe y las normas archivísticas contempladas en la Ley 594 de 2000.

En el desarrollo de la auditoría no se evidencian los formatos F-TH-05-03 “Lista de Asistencia”; F-TH-05-04 “Encuesta de Satisfacción”, por cada una de las actividades; F-TH-G08-02, “Proyectos presentados por cada uno de los grupos conformados”; (F-TH-05-02) “Proyectos de aprendizaje en equipos”.

Recomendaciones


Explorar distintas estrategias como son las de organizar, preservar y controlar los archivos, que exigen los procedimientos evaluados en el desarrollo de la auditoría, teniendo en cuenta los principios de procedencia y orden original, el ciclo vital de los documentos y la normatividad archivística, que permitan la debida conformación de expedientes físicos y digitales.

Se recomienda continuar con el desarrollo de las actividades programadas para el año 2021, a través de los convenios interadministrativos y el apoyo de la caja de compensación familiar.

Seguir realizando actividades que faciliten el desarrollo integral en los aspectos, intelectual, cultural, físico espiritual, emocional y social de todos los funcionarios del MJD y de la preservación de los derechos fundamentales y el mejoramiento de la calidad de vida.

Mejorar el control por parte del GGH, para que los funcionarios inscritos en las diferentes capacitaciones, cumplan la totalidad del programa y que no se desaprovechen los esfuerzos realizados y los recursos financieros aprobados por los Directivos del MJD.

Realizar la evaluación de cada una de las actividades de capacitación programadas, ya que solo se evidenciaron 12 evaluaciones de las mismas, resaltando que las actividades programadas para el periodo evaluado son 31, y aunque por las restricciones preventivas para evitar el contagio por el covid 19, no se realizaron 6 actividades programadas, por su exigencia de presencialidad; la OCI recomienda

	FORMATO	Código: F-SE-01-02
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Versión: 03

que para cada actividad se debe elaborar una evaluación de las mismas, para mejorar el grado de satisfacción cuando haya a lugar.

Se emite el presente informe en Bogotá D.C., a 30 de julio de 2021.

Elaboró:

Revisó y aprobó:

FERNANDO OCTAVIO ORTIZ MARÍN VoBo. DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
 Profesional OCI Jefe Oficina de Control Interno