



INFORME EJECUTIVO Y/O RESUMEN

AUDITORIA INTERNA AI-SCI-04-2024

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2024-09-25

OFICINA DE CONTROL INTERNO

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN..... 3

1. OBJETIVO..... 3

 1.1 OBJETIVO GENERAL3

 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....3

2. ALCANCE 3

3. HALLAZGOS..... 3

4. RECOMENDACIONES 3

5. CONCLUSIONES..... 3

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento a lo establecido en el procedimiento de Auditorías Internas al Sistema de Control Interno del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, Código: DG-C-P-015 Versión 13, anexo Pautas para la Ejecución de las Auditorías, Código: DG-C-P-015-AX-002. Versión 14, numeral 4.3. “Comunicar el informe de auditoría”, en calidad de auditor líder, realizo informe ejecutivo y/o resumen destinado al Director General, con el fin de ser publicado en el portal institucional.

1. OBJETIVO

1.1 OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de las disposiciones Constitucionales, Legales y Reglamentarias que fundamentan el Proceso de Gestión del Talento Humano del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Verificar cumplimiento de los objetivos estratégicos relacionados con el proceso auditado.
2. Evaluar la efectividad de las acciones incluidas en los planes de mejoramiento (Acciones Preventivas y Acciones Correctivas) producto de las auditorías internas.
3. Evaluar la efectividad de los controles de los riesgos asociados al proceso.

2. ALCANCE

En el periodo comprendido desde el 2022-07-01 hasta la fecha de inicio de la presente auditoría, en las actividades relacionadas con los procedimientos del SIG descritos en los criterios de auditoría.

3. HALLAZGOS

No se evidenciaron hallazgos en el proceso de auditoría.

4. RECOMENDACIONES

1. Atendiendo lo contemplado en la Resolución 000014 de 2012, “Por la cual se establecen políticas para la gestión, el conocimiento, divulgación y manejo de los recursos de bienestar social y estímulos, y se crean los Comités de Bienestar Social, para los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses”, en cuanto a la falta de seguimiento a las actividades no contempladas en el Plan Nacional de Bienestar que ejecutan en cada regional; se recomienda, realizar seguimientos periódicos a la ejecución de los Programas de Bienestar en las Direcciones Regionales, por parte del Grupo Nacional de Bienestar Social y Desarrollo Organizacional.

2. Con base en lo precisado por la responsable del proceso auditado, en la reunión de avance, respecto a la no implementación del acto administrativo antes citado, en lo relacionado a la aplicación del seguimiento a las actividades en la regionales por parte del Grupo Nacional de Bienestar Social y Desarrollo Organizacional, se recomienda se adelante el trámite orientado a su derogación, lo cual, subsiguientemente, dará lugar a la modificación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses

5. CONCLUSIONES

1. El Grupo Nacional de Bienestar Social y Desarrollo Organizacional, en virtud de los procedimientos DG-A-P-003, “Gestión Sistema de Estímulos”; DG-A-P-107, “Medición Clima Organizacional”; documentos transversales: DG-

E-P-022, “Gestión de Riesgos” y DG-C-P-014, “Gestión de Acciones Correctivas, Acciones Preventivas y Acciones de Mejora”; disposiciones Constitucionales, Legales y Reglamentarias; ha gestionado la implementación de actividades de bienestar orientadas al talento humano de la entidad, contribuyendo con ello al bienestar de los servidores públicos de la misma.

2. Verificado el cumplimiento de los objetivos estratégicos, atinentes al proceso auditado, respecto a la vigencia 2024, se ha ejecutado conforme a lo proyectado.

3. En desarrollo de la fase de ejecución, una vez adelantada la revisión y confrontación de la documentación en sitio, acorde a las listas de chequeo; se evidenció que la unidad organizacional auditada no muestra debilidades o falencias que puedan llevar a inferir razonablemente la presencia de hallazgos.

4. Evaluada la efectividad y oportunidad de las acciones incluidas en los planes de mejoramiento producto de auditorías internas, conforme al procedimiento “DG-C-P-014, *“Gestión de Acciones Correctivas, Acciones Preventivas y Acciones De Mejora”*”, se concluye que el ciclo no se ha cerrado, debido a la ausencia de gestión respecto a la adecuación del espacio destinado a la cafetería institucional, orientado al bienestar de los funcionarios en lo que refiere a la adquisición y consumo de sus alimentos.

5. Se evaluó la oportunidad y eficiencia del tratamiento de los riesgos del proceso de “Gestión del Talento Humano”, observándose que si bien el mismo se mantiene, se han ejecutado los controles, lo que nos lleva a concluir que su probabilidad de ocurrencia es baja.

6. Revisada la *“Política de Gestión Estratégica del Talento Humano”* del INMLCF, establecida mediante Resolución No. 0000341 del 2021-05-05, se evidenció el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5° de la misma *“Implementación”*. No obstante, debe tenerse en cuenta lo atinente a la disposición final de la resolución 00014 de 2012, planteada por la responsable del proceso auditado, en cuanto a su derogación, lo cual, subsiguientemente, dará lugar a la modificación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

7. Revisada la Política de Integridad en el INMLCF, establecida en la Resolución No. 001325 del 2023-12-28, se observó que la unidad auditable viene cumpliendo lo establecido en la misma.

Cordialmente,

Leonor Osorio Mayorga
Auditor Líder