

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA AL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD EN EL MARCO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH) DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG POR PARTE DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO – MHCP

Objetivo y Alcance



Verificar el cumplimiento de la Política de Integridad en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP). Para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2025 y el 30 de abril de 2026.

Desarrollo y resultado de la Auditoría

Criterios:



Caracterización APO.2.2 C.P., Versión 11, vigente desde el 22 de julio de 2024, correspondiente al proceso Apoyo 2.2 Desarrollo de Personal, ejecución de las actividades de implementación de la Política de Integridad, sus componentes, así como la verificación selectiva de la ejecución de las actividades definidas para cada vigencia y registro formulario MECI - FURAG. En concordancia, el MIPG (Decreto 1499 de 2017)

	La integración de los planes institucionales y estratégicos en el Plan de Acción.	
	La publicación del Plan de Acción en la sede electrónica del MHCP, a más tardar el 31 de enero de cada vigencia, conforme a la normativa aplicable.	
	La adopción del Código de Integridad, incluyendo sus modificaciones o actualizaciones.	
	La ejecución de las actividades definidas en los ejes temáticos del Plan de Integridad.	
	La implementación de actividades de integridad en los planes transversales del Plan Estratégico de Talento Humano.	
	Cuatro (4) casos sin reporte finalizado de conflictos de interés en el aplicativo "Por la Integridad Pública", de 34 requeridos, evidencian debilidades en la verificación y cierre del reporte por parte de los obligados.	
	El seguimiento a las actividades de la Política de Integridad y su presentación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD.	
	La gestión de modificaciones a las acciones de la Política de Integridad, en el marco de las decisiones adoptadas en el CIGD.	







Análisis de la Gestión de Riesgos

Revisado el Mapa de Riesgos del proceso Apoyo 2.2 Desarrollo de Personal, se identificó el siguiente riesgo asociado al alcance definido para la Auditoría:



- "R64 Posibilidad de afectación reputacional debido a la falta de identificación del conflicto de interés de acuerdo con la normatividad vigente por desconocimiento del procedimiento por parte de los servidores públicos."

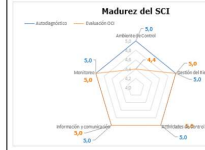
El cual cuenta con dos (2) controles asociados, sobre los cuales se validó:

Oportunidad 	Diseño del riesgo 	Diseño del Control 
Registro oportuno de los monitoreos a los controles programados.	Adecuadamente estructurado conforme a la metodología definida en la Guía para la Gestión Integral del Riesgo.	Adecuado y alineado con los criterios metodológicos definidos en la Guía para la Gestión Integral del Riesgo.
Evidencia de Ejecución 	Formalización 	Efectividad 
Información de reporte disponible en el SMGI.	Existencia y adecuada documentación de los procedimientos asociados al proceso evaluado	De acuerdo con lo reportado en el SMGI a la fecha de la evaluación no se evidencia la materialización del riesgo.

Estado de madurez del SCI del Proceso

4,8
Nivel: ÓPTIMO

MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (SCI) del MHCP			
Nivel Objetivo	Componente	Autoevaluación	Evaluación OCI
5,0	Ámbito de Control	5,0	4,4
5,0	Gestión del Riesgo	5,0	5,0
5,0	Actividades de Control	5,0	5,0
5,0	Información y Comunicación	5,0	5,0
5,0	Personas	5,0	5,0
5,0	SCI EN NIVEL ÓPTIMO	5,0	4,8



Observaciones y Acciones SMGI



Como resultado de la Auditoría, no se identificaron aspectos sobre los cuales el Proceso Apo.2.2 Desarrollo de Personal, deba definir acciones en el Sistema de Monitoreo de la Gestión Integral – SMGI.

Oportunidades de Mejora y Recomendaciones



01. Debilidades en los mecanismos de verificación, cierre y aseguramiento del cumplimiento total del reporte de conflictos de interés de los obligados: **se recomienda** a la SGTH fortalecer los controles de seguimiento y cierre del reporte, para asegurar el cumplimiento oportuno y la cobertura total de los sujetos obligados.

Conclusiones

De manera general, la auditoría realizada al proceso Apo.2.2 Desarrollo de Personal para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2025 y el 30 de abril de 2026, permitió verificar que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, a través de la Subdirección de Gestión de Talento Humano, desarrolló las acciones necesarias para cumplimiento de la política de Integridad en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP).

De acuerdo con las pruebas de auditoría aplicadas, se observó que la Subdirección de Gestión del Talento Humano aplicó los controles que permitieron mitigar los factores de riesgo identificados en el proceso "R64 Posibilidad de afectación reputacional debido a la falta de identificación del conflicto de interés de acuerdo con la normatividad vigente por desconocimiento del procedimiento por parte de los servidores públicos.". Por tanto, no se materializó, lo cual constituye un avance significativo en la consecución de los objetivos institucionales y contribuye al fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

Finalmente, como resultado de la presente auditoría, no se identificaron aspectos que requieran la suscripción de un plan de mejoramiento interno en el SMGI. No obstante, se identificó una (1) oportunidad de mejora relacionada con cuatro (4) casos sin reporte finalizado de conflictos de interés. En tal sentido, se recomienda que los responsables analicen la pertinencia y viabilidad de esta.

Listado de siglas

MHCP: Ministerio de Hacienda y Crédito Público
OCI: Oficina de Control Interno
CIGD: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
FURAG: Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión
MECI: Modelo de Control Interno
MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión
PETH: Plan Estratégico de Talento Humano
SGTH: Subdirección de Gestión del Talento Humano
SCI: Sistema de Control Interno
SMGI: Sistema de Monitoreo de la Gestión Integral.
SUG: Sistema Único de Gestión



Sin observaciones: Se cumplieron los criterios evaluados.



Oportunidades de mejora: Debilidad identificada respecto a la optimización de la gestión.



Observaciones: Incumplimiento que requiere un plan de mejoramiento interno.