	<b>Proceso Evaluación Independiente</b>  <b>INFORMES DE AUDITORIA</b>	Página 1 de 2
		Código: EI-F-004
		Versión: 02

<b>Carácter del Informe</b>	FINAL	<b>Vigencia PAI</b>	2019
<b>Proceso</b>	Gestión del Talento Humano	<b>Fecha Presentación</b>	3/02/2020

### A. GENERALIDADES

<b>Tipo de Auditoria</b>	Gestión del Talento Humano		
<b>Cliente o Solicitante de Auditoria</b>	Oficina de Control Interno		
<b>Auditado</b>	Proceso de Gestión del Talento Humano		
<b>Objetivo</b>	Verificar el mantenimiento y adecuación de los procesos, a través de un enfoque sistémico y disciplinado que permita evaluar, mejorar la eficacia y agregar valor a la gestión de riesgos, controles, operaciones y servicios. Implementación del sistema de gestión integral de riesgos basado en las tres líneas de defensa		
<b>Criterio</b>	Facilitar la implementación, monitorear la apropiación de los estándares de conducta y la práctica de la integridad (valores) y principios del servicio público de sus equipos de trabajo, por parte de los servidores públicos y alertar a los líderes de proceso, cuando sea el caso Riesgos Laborales Plan de Incentivos	<b>Vigencia(s) Auditada(s)</b>	2019-2020
<b>Requisitos (Elementos de Control Interno y/o Numerales Norma Calidad)</b>	Acuerdos, Compromisos y Protocolos éticos Verificar la apropiación de estándares de conducta y la práctica de integridad y principios del servicio público de sus equipos de trabajo, por parte de los servidores públicos de la universidad del Magdalena. Desarrollo del Talento Humano Riesgos Laborales Plan de Incentivos Identificación del riesgo Evaluar los mecanismos establecidos para prevenir el impacto de los eventos que ponen en riesgo la adecuada ejecución del proceso		
<b>Alcance</b>	Dirección de Talento Humano - Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo		

### B. FECHAS

Acta de Inicio						Visita de Auditoría						Entrega Preliminar					
Día	01	Mes	10	Año	2019	Desde			Hasta			Día	31	Mes	01	Año	2020
						15	10	2019	28	01	2020						

### C. CONTENIDO DEL INFORME

#### Documentación Verificada


1. Acto Administrativo que permita evidenciar la adopción de los principios y valores de la entidad.
2. Documento que recoja los valores y principios éticos que promueve la Organización.
3. Planes de incentivos.
4. Matriz de peligro evaluación y control del riesgo.
5. Resultados de encuesta de evaluación de clima laboral

#### Evaluación

Se realizó la verificación documental y procedimental del proceso de Gestión del Talento Humano, en la ejecución del Programa de Auditoria Interna (PAI) vigencia 2019-2020, La Oficina de Control Interno en el marco de la auditoria revisó y evidencio los documentos solicitados a la dependencia de Talento Humano durante la ejecución del proceso de auditoría, se evidenciando que cumple con los requisitos mínimos establecidos, procedimientos, guías, instructivos, formatos definidos y establecidos en el proceso, conjuntamente la documentación del proceso en alineación a las estrategias y políticas institucional.

#### Fortalezas

No.	Descripción
1	Se ha implementado acción que permiten generar efectividad en el desarrollo de las funciones de los servidores públicos de la entidad
2	Se ha implementado estrategia de mejorar las competencias comportamentales y habilidades de los servidores públicos que permiten llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad.
3	Ejecuta y actualiza anualmente el Plan de Previsión de Recursos Humanos con el análisis de necesidades de personal, análisis de la disponibilidad de personal.

	<b>Proceso Evaluación Independiente</b>  <b>INFORMES DE AUDITORIA</b>	Página 2 de 2
		Código: EI-F-004
		Versión: 02

<b>Carácter del Informe</b>	FINAL	<b>Vigencia PAI</b>	2019
<b>Proceso</b>	Gestión del Talento Humano	<b>Fecha Presentación</b>	3/02/2020

4	Fortalece la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la definición e implementación para reconocer, evaluar y controlar los riesgos que afecten la seguridad y salud en el trabajo por medio del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo
5	Sea Definido líneas de acción y los criterios de decisión a utilizar por parte de los servidores públicos que estén alineados a la consecución de la misión en el contexto en que desarrolla su trabajo, lo cual permite avanzar en la consecución de los objetivo y misión de la institución
6	El talento humano de la entidad es incentivado mediante el desarrollo de los Programas de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
7	Capacitación continua al Talento Humano de la entidad frente a los diferentes temas relacionados con la misión institucional, a través del desarrollo del Plan de Acción.
8	Apoyo de la brigada de emergencias en la implementación del SGSST
9	Apoyo de la Entidad Aseguradora de Riesgos Laborales, con miras al fortalecimiento de la promoción y prevención de los riesgos a través del desarrollo de su programa.
10	Se busca incentivar a los servidores públicos mediante la implementación de programas de deportes, cultura, programa de pre pensionados
11	La institución tiene plan de incentivos, teniendo en cuenta la medición del clima laboral y herramientas de diagnóstico de apoyo (encuestas), la cual arroja las necesidades de los servidores públicos. Lo anterior con el deseo de crear en los servidores públicos una cultura de bienestar, lo cual beneficia la efectividad en el desarrollo de las funciones, mejorando el estrés, y, por ende, los índices de productividad y consecución de los resultados. Implementar la medición y evaluación del progreso de los subprogramas de Bienestar, lo que permite optimizar el rendimiento y por ende la obtención de resultados positivos en los objetivos trazados por la institución.

#### Oportunidades de Mejora

No.	Descripción
	En el momento del desarrollo de la auditoria no se encontró oportunidades de mejora en la evaluación de las actividades auditada

#### Hallazgos

No.	Descripción	Normativa
	Durante el desarrollo de la auditoria no se encontraron hallazgo	

#### Identificación de Riesgos<sup>1</sup>

N°	Causa (posible)	Riesgo de GESTIÓN	Descripción	Efecto
N°	Causa (posible)	Riesgo de CORRUPCIÓN	Descripción	Efecto

#### 6. Recomendaciones

##### Acciones Preventivas

No.	Descripción

##### Acciones Correctivas

No.	Descripción

D. EQUIPO AUDITOR			
<b>Auditor Líder</b>	Luis Guillermo Coquíes Gutiérrez	<b>Auditor(es) Acompañante(s)</b>	

<sup>1</sup> Los riesgos informados, se identificaron teniendo en cuenta los hallazgos y las oportunidades de mejora informadas, y se presentan bajo la metodología de administración de riesgos adoptada por la Universidad.

	<b>PROCESO EVALUACION INDEPENDIENTE</b>  <b>ACTA DE CIERRE</b>	Página 1 de 1
		Código: EI-F-005
		Versión: 02

En el marco del Programa de Auditoría Interna 2019, a los 03 días del mes de Febrero de 2020, en la oficina de la Dirección de Talento Humano, ubicada en la sede Principal (bloque Administrativo primer piso) de la Universidad del Magdalena, se realiza reunión de CIERRE de auditoría programada, de acuerdo con el Plan de Auditoría entregado y aceptado por las partes, con el fin de socializar los resultados del proceso auditor.

**Objetivo Auditoría.** Verificar el mantenimiento y adecuación de los procesos, a través de un enfoque sistémico y disciplinado que permita evaluar, mejorar la eficacia y agregar valor a la gestión de riesgos, controles, operaciones y servicios. Implementación del sistema de gestión integral de riesgos basado en las tres líneas de defensa.

- Documentos entregados por el equipo auditor al auditado
  - Informe Final de Auditoría
  - Formato EI-F12 Evaluación de Auditorías de Control Interno, en físico para el diligenciamiento

Para constancia de la reunión de cierre de Auditoría firman las partes involucradas, siendo las 10:00 am.

  
**Cyndi Patricia Rojas Mendoza**  
Directora Oficina de Talento Humano  
Auditado

  
**Luis Guillermo Coquies Gutierrez**  
Profesional Universitario  
Auditor

