Unidad auditable: Gestión Talento Humano	**Auditores:** William Echavarría Lotero Dioferman Giraldo Marín Cesar Augusto Rivera Martínez
Informe Dirigido a: Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	
Objetivo: Verificar la efectividad, en el cumplimiento de las normas, políticas, procesos, planes, programas y proyectos, así mismo, medir la efectividad de los controles a los riegos de gestión, corrupción y de seguridad digital, establecidos por el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno en conjunto con el proceso Gestión de Talento Humano.	
Alcance: Verificar: ✓ Indicadores de gestión ✓ Indicadores de Planes de Desarrollo ✓ Riesgos ✓ Manual de Funciones y Competencias ✓ Planes de Mejoramiento ✓ Administración de personal ✓ Incapacidades ✓ Nómina y Prestaciones Sociales	

1. Observaciones (Hallazgos)

No se presentaron observaciones para este informe

2. Recomendaciones de mejora:

2.1 Se considera como buenas prácticas, realizar procesos de monitoreo, seguimiento, control y evaluación al plan de desarrollo, de acuerdo con cada una de las variables que están relacionadas en el proceso de Talento Humano, con el fin de articular los indicadores de resultado, producto y gestión.

2.2 Se considera como buenas prácticas, en el estudio de clima organizacional realizar un seguimiento a través de sondeos, entrevistas y procesos de grupos focales para analizar cómo se ha comportado el diagnóstico inicial del estudio.

2.3 Se considera como buenas prácticas, en el manual de funciones analizar la articulación entre la estructura organizacional y los requerimientos del mercado en cuanto a perfiles que genere mayor valor agregado.

2.4 Se considera como buenas prácticas, realizar mayor comunicación efectiva a Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con el fin de que, al realizar las auditorías externas, las áreas auditadas tengan mayor conocimiento de variables técnicas en este proceso.

2.5 Se considera como buenas prácticas, articular la estrategia de indicadores de felicidad con los indicadores de resultado, producto y gestión del plan de desarrollo y gerenciar de una forma más pertinente este indicador para que el proceso de Talento Humano y bienestar muestre un valor diferenciador.

2.6 Se considera como buenas prácticas, hacer un seguimiento al procedimiento de las compensaciones que al momento de pagarlas están generando un mayor valor de pago por parte de las EPS, para que el proceso este mas fortalecido y no se generen desbalances que afecten la parte financiera del proceso.

2.7 Se considera como buenas prácticas, en el procedimiento de Nomina y prestaciones sociales analizar con que herramientas tecnológicas se cuenta para enviarle a los

empleados, servidores públicos, docentes y contratistas los soportes que busquen una trazabilidad de los pagos.

2.8 Se considera como buenas prácticas iniciar la redacción de los riesgos con posibilidad de (…), con el objetivo de dar cumplimiento a la Guía para la administración del riego y el diseño de controles en entidades públicas versión 5.

2.9 Se considera como buenas prácticas, revisar la valoración del riesgo residual correspondiente a los riesgos N° 1 “Plan Estratégico de Talento Humano” N° 2 “Ingreso personal” y N° 5 “Inconsistencia en pagos de nóminas”, en razón a que registran en riesgo bajo.

3. Conclusiones finales:

3.1 Como resultado del seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Evaluación y Control, se pudo constatar que el Proceso de Gestión Talento Humano viene desarrollando los planes de mejoramiento de las auditorias realizada tanto internas como externa para así cumplir con las observaciones y recomendaciones de mejora dejadas por los diferentes entes auditores.

3.2 Como resultado del seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Evaluación y Control, se pudo constatar que la Institución Universitaria Pascual Bravo cuenta con una planta de personal en Carrera Administrativa, en Encargo, Provisionales entre otros, para así cumplir en sus diferentes procesos.

3.3 Como resultado del seguimiento realizado por la Oficina de Asesora de Evaluación y Control, se pudo constatar que el proceso de Gestión de Talento Humano, esta sincronizado a los planes, programas, procesos y proyectos del direccionamiento estratégico de la Institución Universitaria Pascual Bravo.

3.4	Como resultado del seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Evaluación y Control, a los mapas de riesgos de Gestión Talento Humano, se verifico que cumplen con lo establecido en la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas versión 4 expedida por el DAFP en octubre de 2018.

Cordialmente,

WILLIAM ECHAVARRIA LOTERO
Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control