

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS -
SEGUIMIENTO A PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2018**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

1. ENTIDAD: Universidad Pedagógica Nacional		2. DEPENDENCIA A EVALUAR: Subdirección de Personal	
3. META PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL: Realizar una reestructuración orgánica y normativa de la Universidad.			
4. OBJETIVO DEPENDENCIA La división de Personal es una unidad de ejecución y apoyo administrativo a los procesos universitarios.			
5. ACCIÓN DE LA DEPENDENCIA	6. INDICADOR DE RESULTADO	7. MEDICIÓN DE COMPROMISOS	
		7.1. RESULTADO (%)	7.2. ANÁLISIS DEL RESULTADOS
1. Revisar los diferentes componentes que hacen parte del Manual de Funciones y Responsabilidades por Competencias de la Universidad. 2. Modificar componentes que hacen parte del Manual, de acuerdo con la normatividad vigente en la Universidad. 3. Presentar el documento Manual de Funciones y Responsabilidades por Competencias de la Universidad, ante las instancias correspondientes.	Manual de Funciones y Responsabilidades por Competencias de la Universidad presentado, ante las instancias correspondientes.	70%	Se tiene el documento borrador del Manual de Funciones y Responsabilidades por Competencias en el que ha venido trabajando la Subdirección de Personal; sin embargo, no se ha presentado dicho manual a las instancias correspondientes. Por lo anterior se corrobora el Porcentaje de Avance del 70% reportado por la dependencia.

1. ENTIDAD: Universidad Pedagógica Nacional		2. DEPENDENCIA A EVALUAR: Subdirección de Personal	
3. META PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL: Diseñar e implementar un programa de inclusión formación y capacitación anual para la gestión del talento humano con el propósito de mejorar la motivación el compromiso institucional y el clima laboral de los funcionarios administrativos.			
4. OBJETIVO DEPENDENCIA La división de Personal es una unidad de ejecución y apoyo administrativo a los procesos universitarios.			

5. ACCIÓN DE LA DEPENDENCIA	6. INDICADOR DE RESULTADO	7. MEDICIÓN DE COMPROMISOS	
		7.1. RESULTADO (%)	7.2. ANÁLISIS DEL RESULTADOS
<p>1. Efectuar la depuración de la normatividad vigente, para la inclusión de las variables necesarias en el documento de Clima Organizacional de la UPN.</p> <p>2. Solicitar la vinculación de un Profesional, para el manejo del proceso.</p> <p>3. Elaborar y consolidar el documento de Clima Organizacional para la Universidad Pedagógica Nacional.</p>	<p>Documento del Clima Organizacional elaborado, para la Universidad.</p>	0%	<p>No se aportaron evidencias con relación al desarrollo de las acciones planteadas. La dependencia argumenta que no fue posible la contratación de una persona para esta labor.</p> <p>La OCI recomienda la necesidad de revisar la acción o actividad relacionada con “solicitar la vinculación de un profesional...” porque no guarda relación con la meta establecida en el PDI.</p> <p>Se redujo el Porcentaje de Avance del 5% al 0%, teniendo en cuenta que no hay evidencia que soporte el avance reportado.</p>

1. ENTIDAD: Universidad Pedagógica Nacional		2. DEPENDENCIA A EVALUAR: Subdirección de Personal	
3. META PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL: Diseñar e implementar un programa de inclusión formación y capacitación anual para la gestión del talento humano con el propósito de mejorar la motivación el compromiso institucional y el clima laboral de los funcionarios administrativos.			
4. OBJETIVO DEPENDENCIA La división de Personal es una unidad de ejecución y apoyo administrativo a los procesos universitarios.			
5. ACCIÓN DE LA DEPENDENCIA	6. INDICADOR DE RESULTADO	7. MEDICIÓN DE COMPROMISOS	
		7.1. RESULTADO (%)	7.2. ANÁLISIS DEL RESULTADOS

<p>1. Seleccionar los temas de Clima Laboral, relevantes para publicar.</p> <p>2. Requerir periódicamente al Grupo de Comunicaciones Corporativas, la publicación de Notas Comunicantes, con la inclusión de las temáticas relacionadas con el Clima Laboral en la Universidad.</p>	<p>Estrategia comunicativa implementada.</p>	<p>100%</p>	<p>Se tiene un documento en el cual se recogen los temas generales frente a Clima Laboral que son de relevancia para publicar. Así mismo, se tienen las solicitudes y publicaciones en Notas Comunicantes sobre este mismo tema.</p>
---	--	-------------	--

1. EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS COMPROMISOS DE LA DEPENDENCIA:

La Sub-Dirección de Personal alcanzó un resultado promedio del **58%** de cumplimiento en las acciones formuladas para la vigencia 2018. Resultado que fue verificado por la Oficina de Control Interno de acuerdo con las evidencias aportadas, estableciéndose el **57%** como avance.

2. RECOMENDACIONES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:

La Oficina de Control Interno recomienda a la Sub-Dirección de Personal revisar la acción o actividad relacionada con *"solicitar la vinculación de un profesional..."* porque no guarda relación con las otras dos actividades ni con la meta establecida en el PDI: *"Diseñar e implementar un programa de inclusión formación y capacitación anual para la gestión del talento humano con el propósito de mejorar la motivación el compromiso institucional y el clima laboral de los funcionarios administrativos"*.

Igualmente, la OCI sugiere se finalice el proceso de actualización del Manual de Funciones y Responsabilidades por Competencias, que se encuentra en borrador.

9. FECHA: 28 de marzo de 2019


Delia Matilde Monroy de Robles
 Jefe Oficina de Control Interno

Elaborado por: Michel Tovar - Contratista.

