

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
OFICINA DE CONTROL INTERNO  
INFORME DE SEGUIMIENTO A PLAN DE ACCIÓN 2021  
EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA**

<b>1. ENTIDAD:</b> Universidad Pedagógica Nacional		<b>2. DEPENDENCIA A EVALUAR:</b> Gestión de Talento Humano y Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
<b>3. META PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL:</b> Meta 1. Concluir el proceso de reformas a la estructura orgánica y al Estatuto General entre otras normas conforme a las necesidades de desarrollo actual de la UPN.			
<b>4. OBJETIVO DEPENDENCIA</b> Asesorar a la Alta Dirección y gestionar las diferentes fases de la administración de talento humano, mediante políticas y acciones que garanticen el cumplimiento de la misión y la visión de la Universidad			
5. ACCIÓN DE LA DEPENDENCIA	6. INDICADOR DE RESULTADO	7. MEDICIÓN DE COMPROMISOS	
		7.1. RESULTADO (%)	7.2. ANÁLISIS DEL RESULTADOS
<p>1. Requerir la asignación de un Profesional, con el objeto de llevar a cabo, las tareas inherentes a la construcción del Manual de Funciones para el personal Administrativo.</p> <p>2. Consolidar los insumos de información necesarios por parte de la Universidad, para llevar a cabo el proceso de construcción del Manual de Funciones para el personal Administrativo de la Universidad.</p>	<p>Documento Manual de Funciones y Requisitos por competencias construido, Para el personal administrativo de la universidad.</p>	5%	<p>El proceso de gestión de Talento Humano suministro como evidencia para la ejecución de esta meta la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Acuerdo 004 del 24 de febrero de 2022 <i>“Por el cual se expide el Estatuto de Personal Administrativo para la Universidad Pedagógica Nacional y se deroga el Acuerdo 006 de 2006 del Consejo Superior.”</i></li> </ul> <p>De acuerdo con la información aportada para las acciones propuestas de esta meta, la Oficina de Control Interno se permite indicar que las evidencias no son acordes con lo establecido en las acciones ya que no dan cuenta de la trazabilidad de;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Solicitud de un profesional para realizar las actividades inherentes a la construcción del manual de funciones administrativas.</li> <li>✓ Consolidación de la información necesaria para la construcción del manual de funciones del personal administrativo de la Universidad.</li> </ul> <p>Por tal motivo el nivel de avance para esta meta propuesta por el proceso de Gestión de Talento Humano es de un 5%.</p>

<b>3. META PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL:</b>			
Meta 1. Concluir el proceso de reformas a la estructura orgánica y al Estatuto General entre otras normas conforme a las necesidades de desarrollo actual de la UPN.			
<b>5. ACCIÓN DE LA DEPENDENCIA</b>	<b>6. INDICADOR DE RESULTADO</b>	<b>7. MEDICIÓN DE COMPROMISOS</b>	
		<b>7.1. RESULTADO (%)</b>	<b>7.2. ANÁLISIS DEL RESULTADOS</b>
<p>1. Revisar, depurar y actualizar el Estatuto de personal administrativo de la Universidad.</p> <p>2. Consolidar el documento de Estatuto de personal Administrativo definitivo, para su presentación correspondiente.</p>	<p>Estatuto de personal Administrativo de la Universidad presentado.</p>	<p><b>30%</b></p>	<p>El proceso de gestión de Talento Humano suministro como evidencia para la ejecución de esta meta la siguiente información;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Una (1), denominada manual de funciones la cual contiene una hoja en block de notas con el nombre de Manual de funciones con la información siguiente;           <p><i>“Durante la vigencia 2021, se adelantaron las tareas inherentes, a la consolidación del documento inicial, que hace parte del Manual de Funciones por Competencias de la Universidad, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente para tales fines, conforme a los insumos de información necesarios, dentro de los cuales se destacan, las Competencias asociadas a los cargo por Nivel, la planta de cargos y la estructura actual de la Universidad.”</i></p> </li> </ul> <p>Con base en la evidencia aportada por el proceso de Gestión de Talento Humano, la Oficina de Control Interno informa que el soporte enviado para el cumplimiento de las acciones propuestas de esta meta no es el apropiado, ya que lo planteado no se encuentra reflejado en las evidencias, por tal motivo se le otorga un nivel de avance del 30%.</p>

<b>3. META PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL:</b>			
Meta 4. Gestionar capacitaciones o participación en eventos para desarrollar habilidades de gestión en funcionarios de la UPN para manejar proyectos y aprovechar oportunidades de financiación disponibles en distintos niveles.			
<b>5. ACCIÓN DE LA DEPENDENCIA</b>	<b>6. INDICADOR DE RESULTADO</b>	<b>7. MEDICIÓN DE COMPROMISOS</b>	
		<b>7.1. RESULTADO (%)</b>	<b>7.2. ANÁLISIS DEL RESULTADOS</b>

<p>1. Estructurar los lineamientos necesarios para llevar a cabo el diagnóstico del Clima Laboral en la Universidad.</p> <p>2. Llevar a cabo la consecución del recurso humano necesario, para la construcción del documento de Clima Laboral en la Universidad.</p>	<p>Un diagnóstico inicial elaborado.</p>	<p>15%</p>	<p>El proceso de gestión de Talento Humano suministro como evidencia para la ejecución de esta meta la siguiente información;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Formato PDF de cuatro (4) páginas donde se realiza la remisión a rectoría de las necesidades de capacitación, con fecha 25 de enero de 2022.</li> <li>❖ Formato PDF de dos (2) páginas donde se observa las necesidades de capacitación por dependencias, formato denominado “necesidades capacitación UPN vigencia 2022.”</li> <li>❖ Memorando respuesta rectoría con fecha 2 de marzo de 2022, denominado “Remisión necesidades capacitación y borrador guía formación y capacitación UPN.”</li> <li>❖ Memorando respuesta por parte de GTH con fecha 7 de marzo de 2022 denominado Respuesta solicitud actualización necesidades de capacitación. “</li> <li>❖ Guía de capacitación denominado “FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL”. La cual a la fecha no se encuentra aprobada por parte de la Oficina de Desarrollo y Planeación.</li> </ul> <p>En base a la información allegada por el proceso de Gestión de Talento, la Oficina de Control Interno encuentra que esta no tiene relación con las acciones propuestas para esta meta, ya que las mismas tienen que ver con el Clima Laboral en la Universidad, del mismo modo se le recuerda al equipo de trabajo que las fechas de ejecución son de la vigencia 2021, por tal motivo el nivel de avance de esta acción es del 15%.</p>
--	--	------------	---

**EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS COMPROMISOS DE LA DEPENDENCIA:**

En la verificación realizada al plan de acción y confrontadas las evidencias aportadas por el área, se encontró que el Proceso de Gestión de Talento Humano alcanzó un resultado del 17% de cumplimiento para la vigencia 2021.

El Proceso de Gestión Talento Humano, tuvo la disposición para atender este seguimiento, haciendo llegar las evidencias en medio de correo electrónico, sin embargo, los documentos aportados por el proceso no son lo suficientemente claros.

## RECOMENDACIONES DE MEJORAMIENTO

- Es importante tener una mayor precisión en la acción formulada de manera que permita realizar una adecuada medición y proporcionar las evidencias correctas.
- Se invita al proceso de Gestión de Talento Humano revisar los seguimientos elaborados en vigencias anteriores para la inclusión de las nuevas metas y acciones que se ejecutaran en la siguiente vigencia, además realizar un monitoreo periódico al cumplimiento de las metas como un ejercicio de autocontrol y autogestión de la dependencia.
- Se recomienda incluir en el Plan de Acción de la dependencia las acciones a ejecutar del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales hacen parte del proceso y no se ven reflejadas en el actual plan.
- Efectuada la verificación y evaluación del Plan de Acción por parte de la Oficina de Control Interno, se hace necesario requerir una asesoría a la Oficina de Desarrollo de Planeación (ODP); con el fin de afianzar y fortalecer los conocimientos para replantear las metas, indicadores y acciones que conlleven a una ejecución más eficiente por parte del proceso.
- Se exhorta al proceso de Gestión de Talento Humano a priorizar los esfuerzos necesarios, para contribuir con el cumplimiento de los objetivos y metas del Plan de Desarrollo Institucional PDI y de la mejora continua en el marco del plan de acción.

**FECHA:** 25 de mayo de 2022



**MARTHA LUCÍA DELGADO MARTÍNEZ**  
Jefe Oficina de Control Interno (E)

Elaborado por: Yanneth Milena Guaca Arias - OCI  
Revisado por: Nelson Maggiber Hernández Plazas - OCI