



Institución: RECTORADO - UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ESTE

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO -MECIP-  
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATEGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO: Análisis Estándar de Control – Consolidado Institución

Nº: 17

(1) VALORACIÓN (PUNTAJE) : 3,2

(2) INTERPRETACIÓN: Satisfactorio

(3) Evaluación General a los Criterios Base de Existencia e Implementación de Estándar de Control

La Encuesta del estándar de Control del Desarrollo del Talento Humano arrojó un resultado general satisfactorio a nivel Rectorado. Sin embargo, se observan algunos puntos deficientes que se deben mejorar. En el punto 4 de la encuesta, los funcionarios calificaron como deficiente el diagnóstico que realiza la institución sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de planes, programas, proyectos o procesos, en donde el 30%, de los encuestados está en desacuerdo y un 35% no sabe o no manifiesta opinión alguna al respecto. En el punto 10, el 30% de los funcionarios no está de acuerdo que la institución adopta planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, y el 31% no manifiesta opinión alguna al respecto, el resto considera que si se adoptan tales planes. En el punto 12, el 28% de los encuestados manifiesta que la evaluación de desempeño no sirve de insumo para programar acciones de capacitación, el 40% no manifiesta opinión al respecto, y el 32% restante, está de acuerdo. En el punto 13, el 41% no sabe y no manifiesta opinión alguna sobre los mecanismos de selección de funcionarios del nivel gerencial. Y finalmente, en el punto 14, el 31% de los funcionarios dice que no existen mecanismos de publicidad o difusión de las prácticas de gestión del RR HH, y el 41% de los funcionarios, no sabe y no manifiesta opinión al respecto.

(4) Acciones de Diseño e Implementación

(5) Acciones de Ajuste a la Implementación

- a) Generar un mejoramiento de la comunicación interna del Rectorado a través de la creación de un plan de comunicación institucional. Desarrollar procesos de inducción y reinducción de funcionarios.
- b) Diseñar políticas de selección, incorporación y promoción del personal.
- c) Desarrollar sistemas de evaluación de desempeño del personal de modo a satisfacer las necesidades pecuniarias y no pecuniarias, así como elaborar planes de capacitación según necesidades detectadas.
- d) Diseñar políticas de bienestar social y ocupacional.

- a) Mejorar la comunicación interna del Rectorado con la creación de un plan de comunicación institucional. Capacitar a los funcionarios.
- b) Formular procesos de selección, incorporación y promoción del personal.
- c) Formular programas de inducción y reinducción, sistema de evaluación del desempeño y política de bienestar social y ocupacional, referentes al Desarrollo del Talento Humano.

Elaborado por: Lic. Cinthia Marité Galeano

Fecha: 08-10-2010

Revisado por: Lic. Gladis A. de Aceval - Equipo Técnico MECIP

Fecha: 08-10-2010

Aprobado por: Lic. Víctor A. Brítez - Rector (Comité de Control Interno)

Fecha: 08-10-2010

