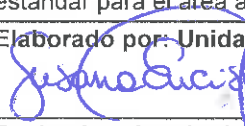

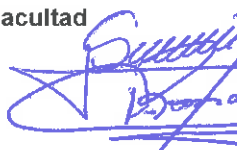




INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP - COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO	
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL	
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	
FORMATO N° 15: Análisis del Estándar de Control por Dependencia	
(1) DEPENDENCIA: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES - FUNCIONARIOS	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,58	
(3) INTERPRETACIÓN: DEFICIENTE	
(4) Evaluación General a los Criterios Base de Existencia e Implementación del Estándar de Control	
CRITERIOS	
1. El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos.	3,00
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	3,14
3. Los procesos de inducción permiten que el nuevo Funcionario conozca la cultura de la Institución y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.	2,86
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	2,71
5. Los procesos de reinducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	2,71
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,86
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,29
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	2,57
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	2,57
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,71
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	3,00
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	2,57
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	2,43
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	2,00
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	2,29
PROMEDIO DE LOS FUNCIONARIOS	2,58
ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:	
INADECUADO de 0 a 2.0	
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,71
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	2,00
DEFICIENTE de 2.1 a 3.0	
1. El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos.	3,00
3. Los procesos de inducción permiten que el nuevo Funcionario conozca la cultura de la Institución y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.	2,86
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	2,71
5. Los procesos de reinducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	2,71
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,86
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,29
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	2,57
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	2,57
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	3,00
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	2,57
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	2,43
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	2,29

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP - COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO	
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO FORMATO N° 15: Análisis del Estándar de Control por Dependencia	
(1) DEPENDENCIA: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES - FUNCIONARIOS	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,58	
(3) INTERPRETACIÓN: DEFICIENTE	
(5) Acciones de Diseño e Implementación	(6) Acciones de Ajuste a la Implementación
<p>1. Formular políticas de operación para los procesos de planeación (realizar diagnóstico de requerimientos de personal), selección, inducción, reinducción, formación, capacitación (realizar diagnóstico de necesidades de capacitación), compensación, incentivos pecuniarios y no pecuniarios, bienestar social, evaluación del desempeño y retiro.</p> <p>2. Diseñar procedimientos de planeación (realizar diagnóstico de requerimientos de personal), selección, inducción, reinducción, formación, capacitación (realizar diagnóstico de necesidades de capacitación y un plan de capacitación), compensación, incentivos pecuniarios y no pecuniarios, bienestar social, evaluación del desempeño y retiro.</p> <p>3. Establecer la evaluación de la gestión de los gerentes públicos.</p> <p>4. Determinar mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.</p> <p>Obs: Dada la naturaleza de la UNVES, se deberá considerar este estándar para el área administrativa y académica.</p>	<p>1. Ajustar perfiles de cargos.</p>
Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP  	Fecha: 16/06/2017
Revisado y Aprobado por: Jefe de Carrera y Equipo Técnico MECIP Facultad   	Fecha: 29/06/2017

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO	
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -	
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO	
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL	
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	
FORMATO N° 15: Análisis del Estándar de Control por Dependencia	
(1) DEPENDENCIA: FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS, JURÍDICAS Y SOCIALES - NIVEL DIRECTIVO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,22	
(3) INTERPRETACIÓN: DEFICIENTE	
(4) Evaluación General a los Criterios Base de Existencia e Implementación del Estándar de Control	
CRITERIOS	
1. El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos.	3,20
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	3,30
3. Los procesos de inducción permiten que el nuevo Funcionario conozca la cultura de la Institución y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.	2,30
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	2,20
5. Los procesos de reinducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	1,80
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,90
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,40
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	2,70
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	2,00
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,50
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	2,40
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	2,50
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1,10
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	1,70
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	1,30
PROMEDIO DEL NIVEL DIRECTIVO	2,22
ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:	
INADECUADO de 0 a 2.0	
5. Los procesos de reinducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	1,80
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	2,00
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,50
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1,10
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	1,70
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	1,30
DEFICIENTE de 2.1 a 3.0	
3. Los procesos de inducción permiten que el nuevo Funcionario conozca la cultura de la Institución y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.	2,30
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	2,20
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,90
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,40
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	2,70
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	2,40
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	2,50

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP - COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO	
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO FORMATO N° 15: Análisis del Estándar de Control por Dependencia	
(1) DEPENDENCIA: FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS, JURÍDICAS Y SOCIALES - NIVEL DIRECTIVO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,22	
(3) INTERPRETACIÓN: DEFICIENTE	
(5) Acciones de Diseño e Implementación	(6) Acciones de Ajuste a la Implementación
<p>1. Formular políticas de operación para los procesos de planeación (realizar diagnóstico de requerimientos de personal), selección, inducción, reinducción, formación, capacitación (realizar diagnóstico de necesidades de capacitación), compensación, incentivos pecuniarios y no pecuniarios, bienestar social, evaluación del desempeño y retiro.</p> <p>2. Diseñar procedimientos de planeación (realizar diagnóstico de requerimientos de personal), selección, inducción, reinducción, formación, capacitación (realizar diagnóstico de necesidades de capacitación y un plan de capacitación), compensación, incentivos pecuniarios y no pecuniarios, bienestar social, evaluación del desempeño y retiro.</p> <p>3. Establecer la evaluación de la gestión de los gerentes públicos.</p> <p>4. Determinar mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.</p> <p>Obs: Dada la naturaleza de la UNVES, se deberá considerar este estándar para el área administrativa y académica.</p>	<p>1. Ajustar perfiles de cargos.</p>
Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP  	Fecha: 16/06/2017
Revisado y Aprobado por: Encargada y Equipo Técnico MECIP Facultad   	Fecha: 29/06/2017

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO	
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -	
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO	
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL	
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	
FORMATO N° 15: Análisis del Estándar de Control por Dependencia	
(1) DEPENDENCIA: FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS, JURÍDICAS Y SOCIALES	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,37	
(3) INTERPRETACIÓN: DEFICIENTE	
(4) Evaluación General a los Criterios Base de Existencia e Implementación del Estándar de Control	
CRITERIOS	
1. El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos.	3,12
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	3,24
3. Los procesos de inducción permiten que el nuevo Funcionario conozca la cultura de la Institución y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.	2,53
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	2,41
5. Los procesos de reinducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	2,18
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,88
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,35
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	2,65
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	2,24
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,59
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	2,65
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	2,53
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1,65
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	1,82
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	1,71
PROMEDIO GENERAL DE LA FACULTAD	
2,37	
<i>Los directivos y funcionarios de la Facultad consideran que existe un estado de notable debilidad en lo referente al estándar Desarrollo del Talento Humano, con desarrollo incipientes y desiguales. Dada la inexistencia de procedimientos, la UNVES deberá poner en práctica las siguientes Acciones de Diseño e Implementación y Acciones de Ajusto a la implementación:</i>	
(5) Acciones de Diseño e Implementación	(6) Acciones de Ajusto a la Implementación
<p>1. Formular políticas de operación para los procesos de planeación (realizar diagnóstico de requerimientos de personal), selección, inducción, reinducción, formación, capacitación (realizar diagnóstico de necesidades de capacitación), compensación, incentivos pecuniarios y no pecuniarios, bienestar social, evaluación del desempeño y retiro.</p> <p>2. Diseñar procedimientos de planeación (realizar diagnóstico de requerimientos de personal), selección, inducción, reinducción, formación, capacitación (realizar diagnóstico de necesidades de capacitación y un plan de capacitación), compensación, incentivos pecuniarios y no pecuniarios, bienestar social, evaluación del desempeño y retiro.</p> <p>3. Establecer la evaluación de la gestión de los gerentes públicos.</p> <p>4. Determinar mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.</p> <p>Obs: Dada la naturaleza de la UNVES, se deberá considerar este estándar para el área administrativa y académica.</p>	1. Ajustar perfiles de cargos.
Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP	Fecha: 16/06/2017
Revisado y Aprobado por: Encargado y Equipo Técnico MECIP Facultad	Fecha: 29/06/2017