

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 POLITÉCNICA - FUNCIONARIOS

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,37

(3) INTERPRETACIÓN: INADECUADO

(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.	1.50
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	1.63
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.	1.88
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	1.38
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.	1.38
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	1.50
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	1.13
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	1.25
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	1.25
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	0.88
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	1.25
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	1.38
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1.25
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	1.38
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	1.50
PROMEDIO DE LOS FUNCIONARIOS	1,37

ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:

INADECUADO de 0 a 2.0

1. El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos.	1.50
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	1.63
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.	1.88
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	1.38
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.	1.38
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	1.50
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	1.13
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	1.25
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	1.25
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	0.88
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	1.25
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	1.38
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1.25
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	1.38
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	1.50

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO
 MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
 COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL


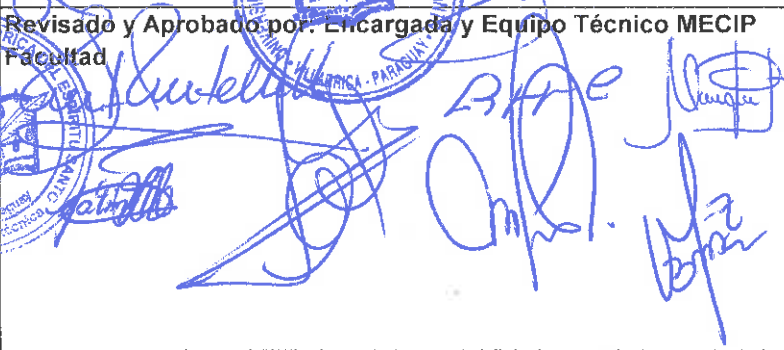
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO N° 15: Análisis del Estándar de Control por Dependencia

(1) DEPENDENCIA: FACULTAD DE POLITÉCNICA - FUNCIONARIOS

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,37

(3) INTERPRETACIÓN: INADECUADO

(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>
<p>Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP</p> 	<p>Fecha: 16/06/2017</p>
<p>Revisado y Aprobado por: Encargada y Equipo Técnico MECIP Facultad</p> 	<p>Fecha: 27-06-2017</p>

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 POLITÉCNICA - NIVEL DIRECTIVO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 3,06	
(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.	4,10
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	4,10
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.	3,60
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	3,00
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.	3,60
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	3,30
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	3,20
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	3,50
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	2,70
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	2,10
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	2,80
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	2,70
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	2,20
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	2,60
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	2,40
PROMEDIO DEL NIVEL DIRECTIVO	3,06
ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:	
DEFICIENTE de 2.1 a 3.0	
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	3,00
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	2,70
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	2,10
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	2,80
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	2,70
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	2,20
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	2,60
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	2,40
(5) Acciones de Diseño e Implementación	(6) Acciones de Ajuste a la Implementación
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. 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. 3. Establecer la evaluación de la gestión de los gerentes públicos. 4. Determinar mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano. Obs: Dada la naturaleza de la UNVES, se deberá considerar este estándar para el área administrativa y académica.	1. Ajustar perfiles de cargos.

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 POLITÉCNICA - NIVEL DIRECTIVO

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 3,06

(3) INTERPRETACIÓN: DEFICIENTE

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

Fecha: 16/06/2017

Revisado y Aprobado por: Encargada y Equipo Técnico MECIP

Fecha:

27-06-2017

Facultad



Handwritten signatures and initials in blue ink. One prominent signature is 'BHT' with a large flourish. Other initials include 'M-Z' and 'm'. There are also some scribbles and smaller signatures.

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 POLITÉCNICA

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,31

(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.	2,94
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos 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.	2,83
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	2,28
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.	2,61
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,50
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,28
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	2,50
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	2,06
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,56
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	2,11
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	2,11
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1,78
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	2,06
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	2,00
PROMEDIO GENERAL DE LA FACULTAD	2,31

Los funcionarios y directivos de la Facultad consideran que existe un estado de notable debilidad en lo referente al estándar Desarrollo del Talento Humano, con desarrollos incipientes y desiguales. Dada la inexistencia de procedimientos la UNVES deberá poner en práctica las siguientes Acciones de Diseño e Implementación y Acciones de Ajuste a la implementación:

(5) Acciones de Diseño e Implementación	(6) Acciones de Ajuste a la Implementación
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. 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. 3. Establecer la evaluación de la gestión de los gerentes públicos. 4. Determinar mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano. Obs: Dada la naturaleza de la UNVES, se deberá considerar este estándar para el área administrativa y académica.	1. Ajustar perfiles de cargos.

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

Fecha: 16/06/2017

Revisado y Aprobado por: Encargada y Equipo Técnico MECIP Facultad

Fecha: 27-06-2017