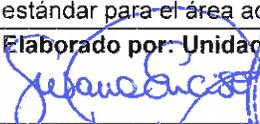


<b>INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO</b>	
<b>MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -</b>	
<b>COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO</b>	
<b>COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL</b>	
<b>ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	
<b>FORMATO N° 15: Análisis del Estándar de Control por Dependencia</b>	
<b>(1) DEPENDENCIA: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUNCIONARIOS</b>	
<b>(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,23</b>	
<b>(3) INTERPRETACIÓN: INADECUADO</b>	
<b>(4) Evaluación General a los Criterios Base de Existencia e Implementación del Estándar de Control</b>	
<b>CRITERIOS</b>	
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.	1,80
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.	2,10
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	1,50
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.	1,20
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	1,00
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	1,00
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	1,90
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	1,30
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,20
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	0,90
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	1,10
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	0,50
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	0,50
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	0,90
<b>PROMEDIO DE LOS FUNCIONARIOS</b>	<b>1,23</b>
<b>ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:</b>	
<b>INADECUADO de 0 a 2.0</b>	
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.	1,80
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	1,50
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.	1,20
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	1,00
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	1,00
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	1,90
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	1,30
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,20
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	0,90
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	1,10
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	0,50
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	0,50
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	0,90
<b>DEFICIENTE de 2.1 a 3.0</b>	
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.	2,10

<b>INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO</b> <b>MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -</b> <b>COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO</b>	
<b>COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL</b> <b>ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b> <b>FORMATO N° 15: Análisis del Estándar de Control por Dependencia</b>	
<b>(1) DEPENDENCIA: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUNCIONARIOS</b>	
<b>(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,23</b>	
<b>(3) INTERPRETACIÓN: INADECUADO</b>	
<b>(5) Acciones de Diseño e Implementación</b>	<b>(6) Acciones de Ajuste a la Implementación</b>
<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>
<b>Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP</b> 	<b>Fecha: 16/06/2017</b>
<b>Revisado y Aprobado por: Encargado y Equipo Técnico MECIP Facultad</b> 	<b>Fecha: 04 JUL. 2017</b>

<b>INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO</b> <b>MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -</b> <b>COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO</b>	
<b>COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL</b> <b>ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b> <b>FORMATO N° 15: Análisis del Estándar de Control por Dependencia</b>	
<b>(1) DEPENDENCIA: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD - NIVEL DIRECTIVO</b>	
<b>(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 3,33</b>	
<b>(3) INTERPRETACIÓN: SATISFACTORIO</b>	
<b>(4) Evaluación General a los Criterios Base de Existencia e Implementación del Estándar de Control</b>	
<b>CRITERIOS</b>	
1. El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos.	3,86
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	3,43
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.	4,00
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	3,71
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.	3,57
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	3,57
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	3,86
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	4,14
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.	1,86
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	3,71
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	3,86
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	3,29
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	2,57
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	2,57
<b>PROMEDIO DEL NIVEL DIRECTIVO</b>	<b>3,33</b>
<b>ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:</b>	
<b>INADECUADO de 0 a 2.0</b>	
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.	1,86
<b>DEFICIENTE de 2.1 a 3.0</b>	
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	2,57
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	2,57
<b>(5) Acciones de Diseño e Implementación</b>	<b>(6) Acciones de Ajuste a la Implementación</b>
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 de MECIP 	Fecha: 16/06/2017
Revisado y Aprobado por: Encargado y Equipo Técnico MECIP Facultad 	Fecha: 04 JUN 2017

<b>INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO</b> <b>MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -</b> <b>COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO</b>	
<b>COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL</b> <b>ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b> <b>FORMATO N° 15: Análisis del Estándar de Control por Dependencia</b>	
<b>(1) DEPENDENCIA: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD</b>	
<b>(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,09</b>	
<b>(3) INTERPRETACIÓN: INADECUADO</b>	
<b>(4) Evaluación General a los Criterios Base de Existencia e Implementación del Estándar de Control</b>	
<b>CRITERIOS</b>	
1. El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos.	2,47
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	2,47
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.	2,88
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.	2,06
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,18
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	2,82
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	1,59
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,47
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	2,06
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	2,24
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.	1,35
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	1,59
<b>PROMEDIO GENERAL DE LA FACULTAD</b>	
<b>2,09</b>	
<i>Los funcionarios y directivos de la Facultad consideran que existe una situación severamente crítica en lo referente al estándar Desarrollo del Talento Humano, con grandes vacíos y deficiencias, por lo cual la UNVES deberá poner en práctica las siguientes Acciones de Diseño e Implementación y Acciones de Ajuste a la implementación:</i>	
<b>(5) Acciones de Diseño e Implementación</b>	<b>(6) Acciones de Ajuste a la Implementación</b>
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.
<b>Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP</b>  	<b>Fecha: 16/06/2017</b>
<b>Revisado y Aprobado por: Encargado y Equipo Técnico MECIP Facultad</b>   	<b>Fecha:</b> <b>10 4 JUL. 2017</b>