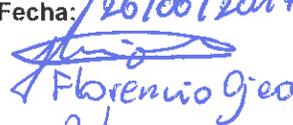


<b>INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO</b>	
<b>MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -</b>	
<b>COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO</b>	
<b>COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL</b>	
<b>ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	
<b>FORMATO N° 15: Análisis del Estándar de Control por Dependencia</b>	
<b>(1) DEPENDENCIA: FACULTAD DE CIENCIAS SEDE CARAPEGUÁ - FUNCIONARIOS</b>	
<b>(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,88</b>	
<b>(3) INTERPRETACIÓN: DEFICIENTE</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.	2.74
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	2.83
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.	2.61
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	3.04
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.	3.30
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	3.48
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2.78
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	3.04
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.	2.43
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	3.43
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	2.78
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	2.52
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos á través de los acuerdos de gestión.	2.43
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	3.09
<b>PROMEDIO DE LOS FUNCIONARIOS</b>	<b>2,88</b>
<b>ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:</b>	
<b>DEFICIENTE de 2.1 a 3.0</b>	
1. El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos.	2.74
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	2.83
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.	2.61
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	3.04
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2.78
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	3.04
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.	2.43
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	2.78
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	2.52
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos á través de los acuerdos de gestión.	2.43
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	3.09
<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.	1. Ajustar perfiles de cargos.



<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 SEDE CARAPEGUÁ - NIVEL DIRECTIVO</b>	
<b>(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 3,92</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.	4,00
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	4,20
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.	4,10
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.	3,90
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	4,20
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	3,90
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	4,10
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	3,80
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	3,50
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	3,80
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	4,00
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	3,80
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos á través de los acuerdos de gestión.	3,80
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	3,70
<b>PROMEDIO DEL NIVEL DIRECTIVO</b>	
<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>  Lic. María Griselda Del Puerto Jara Secretaria de Facultad de Ciencias Sede Carapeguá - UNVES	<b>Fecha: 26/06/2017</b>  Florenio Gueda Potiriquino Dir. Acad. Lic. María Griselda Del Puerto Jara Secretaria de Facultad de Ciencias Sede Carapeguá - UNVES

**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 SEDE CARAPEGUA**  
**(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 3,20**  
**(3) INTERPRETACIÓN: SATISFACTORIO**  
**(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.	3,03
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	3,36
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.	3,48
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	3,70
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	3,12
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	3,36
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	3,03
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	2,76
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	3,55
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	3,15
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	2,91
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos á través de los acuerdos de gestión.	2,85
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	3,27
<b>PROMEDIO GENERAL DE LA FACULTAD</b>	<b>3,20</b>

Los funcionarios y directivos de la Facultad consideran que se está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento en lo referente al estándar Desarrollo del Talento Humano, aunque con algunos vacíos y debilidades. 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: Encargado y Equipo Técnico MECIP Facultad  
 Fecha: 26/06/2017


  
 Abg. Reinaldo Caballero  
 Rector  
 Lic. Clara Gavito  
 Enc. Adm. Alternativa  
 Lic. María Giselda Del Puerto Jara  
 Secretaria de Facultad de Ciencias  
 Sede Carapeguá - UNVES  
 Lic. Rosa Edith Almada  
 Coordinadora  
 Mariana Janda  
 Coord. Académica  
 Lic. María Giselda Del Puerto Jara  
 Secretaria de Facultad de Ciencias  
 Sede Carapeguá - UNVES  
 Florencio Ojeda  
 Patrimonio  
 Carlos Benítez  
 Dir. Acad.  
 Dirección de Extensión