

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: DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,33	
(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.	2,00
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	2,00
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.	2,00
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	1,71
5. Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	0,86
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	1,43
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	1,71
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	2,29
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	1,14
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	0,86
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	1,43
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	1,00
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	0,57
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	0,43
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	0,57
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	1,33
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.	2,00
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	2,00
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.	2,00
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	1,71
5. Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	0,86
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	1,43
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	1,71
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	1,14
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	0,86
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	1,43
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	1,00
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	0,57
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	0,43
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	0,57
DEFICIENTE de 2.1 a 3.0	
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	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: DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,33	
(3) INTERPRETACIÓN: INADECUADO	
(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: 19/06/2017
Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado	Fecha:

[Handwritten signatures and stamps follow]

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: DEPARTAMENTO DE TESORERÍA - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,73	
(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.	3,33
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	3,67
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.	3,33
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	2,50
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.	3,33
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	3,33
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,67
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	3,67
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	2,83
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,17
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	1,83
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.	2,17
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	2,33
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	2,33
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	2,73
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.	1,17
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	1,83
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.	2,50
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,67
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	2,83
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.	2,17
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	2,33
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	2,33
(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.	1. Ajustar perfiles de cargos.
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.	

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: DEPARTAMENTO DE TESORERÍA - RECTORADO

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,73

(3) INTERPRETACIÓN: DEFICIENTE

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.

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

Fecha: 19/06/2017

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

Fecha:

[Handwritten signatures and stamps follow]

[Circular stamp: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO, VICERRECTORADO DE ASESORIA JURÍDICA]

[Handwritten signatures: Susana Enciso, Juan Luis, Juan Manuel, etc.]

[Handwritten notes: "clay", "Eduardo", "desarrollo", "fuf"]

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: DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,45	
(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.	3,25
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.	2,50
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	0,50
5. Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	1,75
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	1,75
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	1,50
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.	1,25
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.	0,50
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	1,00
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	0,25
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	0,25
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	0,25
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	1,45
ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:	
INADECUADO de 0 a 2.0	
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	0,50
5. Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	1,75
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	1,75
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	1,50
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.	1,50
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	0,50
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	1,00
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	0,25
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	0,25
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	0,25
DEFICIENTE de 2.1 a 3.0	
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.	2,50
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	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: DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,45	
(3) INTERPRETACIÓN: INADECUADO	
(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: 19/06/2017
Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado	Fecha:

[Handwritten signatures and stamps in blue ink, including a circular stamp of the Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo.]

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: SECRETARÍA GENERAL - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,81	
(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.	3,36
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	3,18
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.	3,00
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	2,73
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.	2,55
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,55
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,55
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	3,09
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	2,91
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	2,45
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	3,09
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	2,64
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	2,45
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	2,82
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	2,73
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	2,81
ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:	
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.	3,00
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	2,73
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.	2,55
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,55
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,55
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	3,09
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	2,91
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	2,45
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	3,09
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	2,64
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	2,45
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	2,82
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	2,73
(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.	1. Ajustar perfiles de cargos.

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
FORMATO N° 15: Análisis del Estándar de Control por Dependencia

(1) DEPENDENCIA: SECRETARÍA GENERAL - RECTORADO

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,81

(3) INTERPRETACIÓN: DEFICIENTE

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.

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

Fecha: 19/06/2017

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

Fecha:

[illegible]

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: DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,80	
(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.	2,00
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	2,00
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.	2,00
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	1,60
5. Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	1,60
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,00
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,20
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	1,80
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	1,80
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,60
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	1,60
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	1,60
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1,60
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	1,60
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	2,00
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	1,80
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.	2,00
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	2,00
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.	2,00
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	1,60
5. Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	1,60
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,00
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	1,80
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	1,80
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,60
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	1,60
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	1,60
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1,60
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	1,60
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	2,00
DEFICIENTE de 2.1 a 3.0	
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,20

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: DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,80	
(3) INTERPRETACIÓN: INADECUADO	
(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: 19/06/2017
Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado	Fecha:

[Handwritten signatures and stamps in blue ink, including a circular official stamp of the Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo.]

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: DEPARTAMENTO DE ASESORIA JURÍDICA - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 3,17	
(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.	4,50
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	4,50
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.	4,50
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	4,00
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.	4,00
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,00
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,00
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.	3,50
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	2,00
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	3,50
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	3,50
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	2,00
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.	2,00
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	3,17
ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:	
INADECUADO de 0 a 2.0	
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,00
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,00
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	2,00
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	2,00
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.	2,00
(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.	1. Ajustar perfiles de cargos.
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.	

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: DEPARTAMENTO DE ASESORÍA JURÍDICA - RECTORADO

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 3,17

(3) INTERPRETACIÓN: SATISFACTORIO

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

Fecha: 19/06/2017

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

Fecha:

[illegible]

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: DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y PROYECTOS - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,36	
(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.	1,33
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	1,33
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.	0,33
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	1,33
5. Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	2,67
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,00
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.	2,00
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	1,33
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	0,67
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	1,67
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	1,67
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1,67
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	0,67
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	0,67
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	1,36
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.	1,33
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	1,33
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.	0,33
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	1,33
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,00
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.	2,00
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	1,33
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	0,67
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	1,67
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	1,67
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1,67
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	0,67
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	0,67
DEFICIENTE de 2.1 a 3.0	
5. Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	2,67

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: DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y PROYECTOS - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,36	
(3) INTERPRETACIÓN: INADECUADO	
(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: 19/06/2017
Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado	Fecha:

[Handwritten signatures and stamps covering the bottom half of the page, including a circular stamp of the Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo.]

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: DEPARTAMENTO DE RENDICIÓN DE CUENTAS - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,30	
(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.	3,50
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.	3,50
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.	3,00
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	3,50
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,00
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	3,00
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	1,50
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,00
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	2,00
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	1,50
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1,00
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	1,50
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	1,50
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	2,30
ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:	
INADECUADO de 0 a 2.0	
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,00
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	1,50
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,00
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	2,00
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	1,50
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1,00
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	1,50
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	1,50
DEFICIENTE de 2.1 a 3.0	
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	3,00
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.	3,00
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	3,00
(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.	1. Ajustar perfiles de cargos.

(3) INTERPRETACIÓN: DEFICIENTE

Fecha: 19/06/2017

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

Fecha:

Administrativa y académica
de Gestión del MEC

por Equipos Técnico



VILLARRICA - PARAGUAY

Luis

Juan

Eduardo

Instituto

Luis

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: DEPARTAMENTO DE PATRIMONIO - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,50	
(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.	2,00
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.	1,00
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 reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	0,00
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.	2,00
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	1,50
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	1,50
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.	2,00
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	1,50
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	2,00
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	1,50
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	1,50
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	1,50
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.	2,00
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.	1,00
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 reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	0,00
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.	2,00
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	1,50
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	1,50
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.	2,00
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	1,50
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	2,00
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	1,50
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: DEPARTAMENTO DE PATRIMONIO - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,50	
(3) INTERPRETACIÓN: INADECUADO	
(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: 19/06/2017
Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado	Fecha:

[Handwritten signatures and stamps covering the bottom half of the page, including a circular stamp of the Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo.]

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: DEPARTAMENTO DE ALMACENES - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,33	
(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.	2,00
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	2,00
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.	2,00
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	2,00
5. Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	2,00
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	4,00
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,00
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	2,00
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.	2,00
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	3,50
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	3,50
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	2,00
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.	2,00
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	2,33
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.	2,00
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	2,00
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.	2,00
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	2,00
5. Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	2,00
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,00
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	2,00
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.	2,00
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	2,00
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.	2,00
(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, reintroducción, 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.

Fecha:

A page filled with dense, overlapping blue ink scribbles and signatures. At the top center, there is a circular stamp that reads "AFRICA - PARIS". The handwriting is highly stylized and chaotic, covering most of the page area.

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: DIRECCIÓN GENERAL DE AUDITORIA INTERNA INSTITUCIONAL - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,28	
(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.	2,86
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	2,71
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.	2,57
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	2,29
5. Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	2,57
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,00
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.	2,86
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.	2,57
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	1,71
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	2,00
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1,86
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	1,86
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	2,00
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	2,28
ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:	
INADECUADO de 0 a 2.0	
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,00
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	2,00
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	1,71
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	2,00
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1,86
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	1,86
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	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.	2,86
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	2,71
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.	2,57
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	2,29
5. Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	2,57
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.	2,86
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	2,57

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: DIRECCIÓN GENERAL DE AUDITORIA INTERNA INSTITUCIONAL - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,28	
(3) INTERPRETACIÓN: DEFICIENTE	
(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: 19/06/2017
Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado	Fecha:

[Handwritten signatures and stamps in blue ink, including a circular official stamp of the Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo.]

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: UNIDAD OPERATIVA DE CONTRATACIONES - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,13	
(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.	4,00
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	4,00
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.	4,00
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	3,33
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.	4,00
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,33
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	3,00
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	3,33
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	0,33
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	0,67
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	1,67
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	0,00
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1,33
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	0,00
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	0,00
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	2,13
ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:	
INADECUADO de 0 a 2.0	
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	0,33
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	0,67
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	1,67
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	0,00
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1,33
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	0,00
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	0,00
DEFICIENTE de 2.1 a 3.0	
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,33
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	3,00
(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.	1. Ajustar perfiles de cargos.
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.	

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: UNIDAD OPERATIVA DE CONTRATACIONES - RECTORADO

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,13

(3) INTERPRETACIÓN: DEFICIENTE

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.

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

Fecha: 19/06/2017

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

Fecha:

The page contains several handwritten elements in blue ink:

- Top left: A signature that appears to be "L. G. Smith" with a large "L" and "G".
- Top right: A scribbled-out signature and a circled letter "D".
- Middle left: A large, loopy signature.
- Middle: The word "quiescent." written in a cursive script.
- Bottom left: A large, loopy signature.
- Bottom center: A large, loopy signature.
- Bottom right: The word "substant" written twice, once above the other, in a cursive script.

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: CENTRO TECNOLÓGICO DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,27	
(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.	4,50
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	4,25
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.	4,25
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.	3,25
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,00
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,50
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.	1,50
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.	2,50
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	0,50
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	0,00
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	0,75
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	0,00
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	2,27
ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:	
INADECUADO de 0 a 2.0	
6. La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación.	2,00
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	1,50
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,50
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	0,50
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	0,00
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	0,75
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	0,00
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	1,57
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	1,29
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	1,43
DEFICIENTE de 2.1 a 3.0	
7. Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,50
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	2,50
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	2,50
(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.	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: CENTRO TECNOLÓGICO DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,27	
(3) INTERPRETACIÓN: DEFICIENTE	
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.	
Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP	Fecha: 19/06/2017
Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado	Fecha:

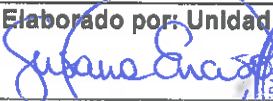
[Handwritten signatures and stamps in blue ink, including a circular official stamp of the Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo.]

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: DEPARTAMENTO DE PRESUPUESTO - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 0,87	
(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.	1,50
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.	1,00
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	0,00
5. Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	1,50
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.	1,00
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	1,50
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	0,50
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,00
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	2,00
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	0,00
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	0,00
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	0,00
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	0,00
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	0,87
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.	1,50
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.	1,00
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	0,00
5. Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	1,50
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.	1,00
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	1,50
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	0,50
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1,00
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	2,00
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	0,00
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	0,00
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	0,00
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	0,00

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: DEPARTAMENTO DE PRESUPUESTO - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 0,87	
(3) INTERPRETACIÓN: INADECUADO	
(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: 19/06/2017
Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado	Fecha:

[Handwritten signatures and stamps in blue ink, including a circular stamp of the Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo, MECIP, and various 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: DIRECCIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 0,27	
(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.	0,00
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	0,00
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.	0,00
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	0,00
5. Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	0,00
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.	1,00
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	1,50
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	0,00
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	0,00
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	0,00
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	0,00
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	0,00
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	0,00
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	0,00
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	0,27
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.	0,00
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	0,00
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.	0,00
4. La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	0,00
5. Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	0,00
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.	1,00
8. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	1,50
9. La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	0,00
10. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	0,00
11. Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	0,00
12. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	0,00
13. La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	0,00
14. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	0,00
15. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	0,00

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: DIRECCIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN - RECTORADO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 0,27	
(3) INTERPRETACIÓN: INADECUADO	
(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: 19/06/2017
Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado	Fecha:

