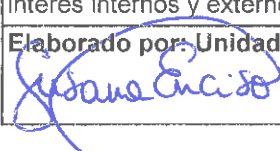


INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO	
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -	
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO	
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL	
ESTÁNDAR: PROTOCOLOS DE BUEN GOBIERNO	
FORMATO N° 22: Análisis del Estándar de Control por Dependencia	
(1) DEPENDENCIA: FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS - FUNCIONARIOS	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,02	
(3) INTERPRETACIÓN: INADECUADO	
(4) Evaluación General a los Criterios Base de Existencia e Implementación del Estándar de Control	
CRITERIOS	
1. La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución pública hacia el cumplimiento de su objeto social.	2,00
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,57
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,07
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	2,21
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	1,64
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	1,79
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	2,00
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	1,86
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	2,00
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	1,50
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	1,43
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	2,50
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	1,79
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	3,07
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	1,86
PROMEDIO DE LOS FUNCIONARIOS	2,02
ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO.	
INADECUADO de 0 a 2,0	
1. La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución pública hacia el cumplimiento de su objeto social.	2,00
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,07
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	1,64
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	1,79
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	2,00
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	1,86
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	2,00
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	1,50
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	1,43
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	1,79
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	1,86
DEFICIENTE de 2,1 a 3,0	
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,57
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	2,21
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	2,50
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	3,07
(5) Acciones de Diseño e Implementación	(6) Acciones de Ajuste a la Implementación
1. Redactar el borrador del Código de Buen Gobierno Institucional, que contenga los criterios especificados y promueva su mejoramiento	
2. Aprobar y adoptar el Código de Buen Gobierno Institucional.	
3. Conformar el Comité de Buen Gobierno Institucional.	
4. Designar un Promotor del Código de Buen Gobierno Institucional.	
5. Promover y socializar el Código de Buen Gobierno a los grupos de interés internos y externos.	
Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP	Fecha:
	10 AGO 2017

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO	
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -	
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO	
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL	
ESTÁNDAR: PROTOCOLOS DE BUEN GOBIERNO	
FORMATO N° 22: Análisis del Estándar de Control por Dependencia	
(1) DEPENDENCIA: FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS - FUNCIONARIOS	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,02	
(3) INTERPRETACIÓN: INADECUADO	
Revisado y Aprobado por: Encargada y Equipo Técnico MECIP Facultad	Fecha: 23 AGO. 2017

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: PROTOCOLOS DE BUEN GOBIERNO

FORMATO N° 22: Análisis del Estándar de Control por Dependencia

(1) DEPENDENCIA: FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS - NIVEL DIRECTIVO

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 3,64

(3) INTERPRETACIÓN: SATISFACTORIO

(4) Evaluación General a los Criterios Base de Existencia e Implementación del Estándar de Control

CRITERIOS	
1. La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución pública hacia el cumplimiento de su objeto social.	3,33
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	4,00
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	4,00
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	3,22
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	3,22
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	2,89
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	3,33
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	4,00
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	3,33
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	3,89
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	3,67
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	4,22
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	4,11
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	4,22
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	3,22
PROMEDIO NIVEL DIRECTIVO	3,64

ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:

DEFICIENTE de 2,1 a 3,0

6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.

2,89

(5) Acciones de Diseño e Implementación	(6) Acciones de Ajuste a la Implementación
1. Redactar el borrador del Código de Buen Gobierno Institucional, que contenga los criterios especificados y promueva su mejoramiento. 2. Aprobar y adoptar el Código de Buen Gobierno Institucional. 3. Conformar el Comité de Buen Gobierno Institucional. 4. Designar un Promotor del Código de Buen Gobierno Institucional. 5. Promover y socializar el Código de Buen Gobierno a los grupos de interés internos y externos.	
Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP	Fecha: 10 AGO 2017
Revisado y Aprobado por: Encargada y Equipo Técnico MECIP Facultad	Fecha: 12 3 AGO. 2017

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: PROTOCOLOS DE BUEN GOBIERNO

FORMATO N° 22: Análisis del Estándar de Control por Dependencia

(1) DEPENDENCIA: FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,66

(3) INTERPRETACIÓN: DEFICIENTE

(4) Evaluación General a los Criterios Base de Existencia e Implementación del Estándar de Control

CRITERIOS

1. La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución pública hacia el cumplimiento de su objeto social.	2,52
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	3,13
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,83
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	2,61
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	2,26
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	2,22
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	2,52
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	2,70
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	2,52
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	2,43
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	2,30
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	3,17
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	2,70
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	3,52
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	2,39
PROMEDIO GENERAL DE LA FACULTAD	2,66

La percepción de los directivos y funcionarios de la Facultad manifiesta que existe un estado de notable debilidad en lo referente al estándar Protocolos de Buen Gobierno, con desarrollos incipientes y desiguales en los distintos niveles. La UNVES deberá poner en práctica las siguientes Acciones de Diseño e Implementación.

(5) Acciones de Diseño e Implementación

1. Redactar el borrador del Código de Buen Gobierno Institucional, que contenga los criterios especificados y promueva su mejoramiento.

2. Aprobar y adoptar el Código de Buen Gobierno Institucional.

3. Conformar el Comité de Buen Gobierno Institucional.

4. Designar un Promotor del Código de Buen Gobierno Institucional.

5. Promover y socializar el Código de Buen Gobierno a los grupos de interés internos y externos.

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

Revisado y Aprobado por: Encargada y Equipo Técnico MECIP Facultad

(6) Acciones de Ajuste a la Implementación

Fecha: 10 AGO. 2017

Fecha: 23 AGO. 2017

Página 4 de 4