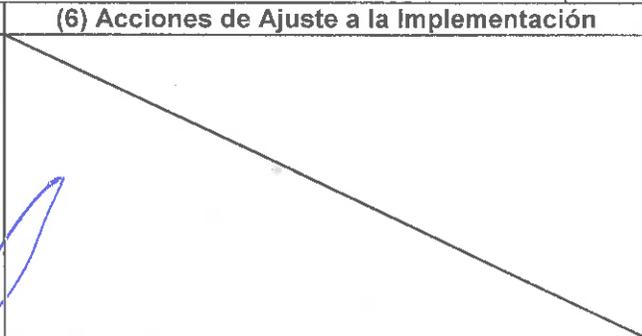
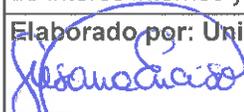


| INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP - COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO | |
|---|--|
| COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL ESTÁNDAR: PROTOCOLOS DE BUEN GOBIERNO FORMATO N° 22: Análisis del Estándar de Control por Dependencia | |
| (1) DEPENDENCIA: FACULTAD DE FILOSOFÍA Y CIENCIAS HUMANAS - FUNCIONARIOS | |
| (2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,65 | |
| (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. | 2,00 |
| 2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución. | 2,75 |
| 3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios. | 2,92 |
| 4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución. | 2,67 |
| 5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social. | 2,33 |
| 6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones. | 2,00 |
| 7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano. | 2,33 |
| 8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos. | 2,58 |
| 9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos. | 2,50 |
| 10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno. | 2,67 |
| 11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado. | 2,50 |
| 12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad. | 2,92 |
| 13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo. | 3,00 |
| 14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución. | 3,33 |
| 15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización. | 3,25 |
| PROMEDIO DE LOS FUNCIONARIOS | 2,65 |
| 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 |
| 6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones. | 2,00 |
| DEFICIENTE de 2,1 a 3,0 | |
| 2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución. | 2,75 |
| 3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios. | 2,92 |
| 4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución. | 2,67 |
| 5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social. | 2,33 |
| 7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano. | 2,33 |
| 8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos. | 2,58 |
| 9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos. | 2,50 |
| 10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno. | 2,67 |
| 11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado. | 2,50 |
| 12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad. | 2,92 |
| 13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo. | 3,00 |
| (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 FILOSOFÍA Y CIENCIAS HUMANAS - FUNCIONARIOS

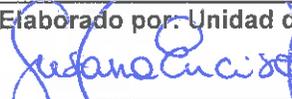
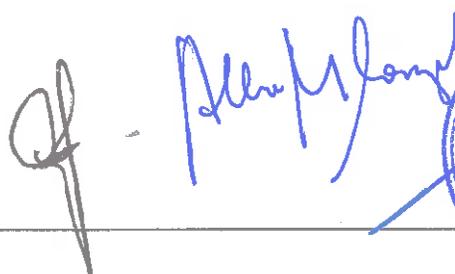
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,65

(3) INTERPRETACIÓN: DEFICIENTE

Revisado y Aprobado por: Encargado y Equipo Técnico MECIP
Facultad

Fecha: 23-08-2017

| 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 FILOSOFÍA Y CIENCIAS HUMANAS - NIVEL DIRECTIVO | |
| (2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 4,49 | |
| (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. | 4,00 |
| 2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución. | 4,70 |
| 3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios. | 4,50 |
| 4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución. | 4,50 |
| 5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social. | 4,30 |
| 6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones. | 4,50 |
| 7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano. | 4,50 |
| 8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos. | 4,40 |
| 9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos. | 4,50 |
| 10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno. | 4,50 |
| 11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado. | 4,60 |
| 12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad. | 4,70 |
| 13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo. | 4,60 |
| 14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución. | 4,80 |
| 15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización. | 4,20 |
| PROMEDIO NIVEL DIRECTIVO | 4,49 |
| (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: Encargado y Equipo Técnico MECIP Facultad   | Fecha: 23-08-2017 |

| 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 FILOSOFÍA Y CIENCIAS HUMANAS | |
| (2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 3,48 | |
| (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. | 2,91 |
| 2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución. | 3,64 |
| 3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios. | 3,64 |
| 4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución. | 3,50 |
| 5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social. | 3,23 |
| 6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones. | 3,14 |
| 7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano. | 3,32 |
| 8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos. | 3,41 |
| 9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos. | 3,41 |
| 10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno. | 3,50 |
| 11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado. | 3,45 |
| 12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad. | 3,73 |
| 13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo. | 3,73 |
| 14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución. | 4,00 |
| 15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización. | 3,68 |
| PROMEDIO GENERAL DE LA FACULTAD | 3,48 |
| Los directivos y funcionarios de la Facultad perciben que se está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento en lo referente al estándar Protocolos de Buen Gobierno, aunque con algunos vacíos y debilidades. Así mismo, se observa la inexistencia de un documento orientador que contenga las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que establecen y regulan las políticas de Buen Gobierno que debe adoptar el nivel directivo, por lo cual la UNVES deberá poner en práctica las siguientes Acciones de Diseño e Implementación. | |
| (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 <i>Juan Enciso</i> | Fecha: 10 AGO 2017 |
| Revisado y Aprobado por: Encargado y Equipo Técnico MECIP Facultad <i>Alto M. Jans</i> | Fecha: 23-08-2017 |