

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: DIRECCION DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN

(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. La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución pública hacia el cumplimiento de su objeto social.	1,00
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,00
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	1,50
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	1,50
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	0,00
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	3,00
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	1,50
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	1,00
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	1,50
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	0,00
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	3,50
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	3,00
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	1,50
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	3,50
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	2,50
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	1,80

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.	1,00
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,00
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	1,50
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	1,50
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	0,00
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	1,50
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	1,00
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	1,50
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	0,00
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	1,50

DEFICIENTE de 2,1 a 3,0

6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	3,00
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	3,00
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	2,50

(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.

(6) Acciones de Ajuste a la Implementación

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

Fecha: 14/08/2017

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

Fecha: 29 AGO 2017

[Handwritten signatures and stamps in blue ink covering the bottom half of the page. A circular stamp of the Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo is visible on the left side.]

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: DIRECCION GENERAL ACADEMICA

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,51

(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.	1,60
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,00
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	1,90
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	1,40
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	0,80
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	1,00
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	1,00
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	1,20
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	1,00
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	1,00
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	1,10
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	1,60
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	2,00
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	3,50
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	1,50
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	1,51

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.	1,60
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,00
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	1,90
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	1,40
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	0,80
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	1,00
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	1,00
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	1,20
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	1,00
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	1,00
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	1,10
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	1,60
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	2,00
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	1,50

(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.

(6) Acciones de Ajuste a la Implementación

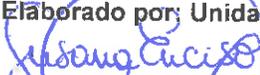
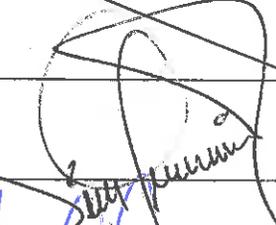
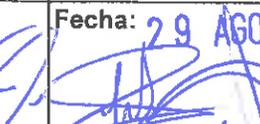
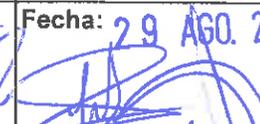
Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

Fecha: 14/08/2017

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

Fecha: 29 AGO. 2017

[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: PROTOCOLOS DE BUEN GOBIERNO FORMATO N° 22: Análisis del Estándar de Control por Dependencia	
(1) DEPENDENCIA: DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,21	
(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.	2,60
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,60
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,40
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	2,40
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	1,80
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	2,40
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	1,60
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	1,40
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	2,20
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	1,20
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	2,80
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	2,60
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	2,60
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	2,80
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	1,80
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	2,21
ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:	
INADECUADO de 0 a 2,0	
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	1,80
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	1,60
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	1,40
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	1,20
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	1,80
DEFICIENTE de 2,1 a 3,0	
1. La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución pública hacia el cumplimiento de su objeto social.	2,60
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,60
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,40
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	2,40
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	2,40
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	2,20
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	2,80
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	2,60
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	2,60
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	2,80
(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: 14/08/2017 
Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado      	Fecha: 29 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: DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN Y RELACIONES INTERINSTITUCIONALES

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,91

(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.	1,33
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	3,00
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,00
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	1,00
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	1,00
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	1,00
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	1,00
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	2,33
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	1,00
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	1,67
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	2,67
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	2,67
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.	1,67
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	1,91

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.	1,33
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,00
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	1,00
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	1,00
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	1,00
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	1,00
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	1,00
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	1,67
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	1,67

DEFICIENTE de 2,1 a 3,0

2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	3,00
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	2,33
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	2,67
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	2,67
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

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.

(6) Acciones de Ajuste a la Implementación

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

Fecha: 14/08/2017

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

Fecha: 29 AGO. 2017

(This section contains numerous handwritten signatures and stamps in blue ink, including the official seal 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: PROTOCOLOS DE BUEN GOBIERNO

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

(1) DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,93

(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.	2,43
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	3,14
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	3,29
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	3,29
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	2,71
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.	2,43
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	2,71
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	2,43
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	2,14
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	2,14
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	3,57
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	3,57
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	3,86
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	3,14
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	2,93

ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:
DEFICIENTE de 2,1 a 3,0

1. La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución pública hacia el cumplimiento de su objeto social.	2,43
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	2,71
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	2,43
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	2,71
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	2,43
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	2,14
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	2,14

(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.

(6) Acciones de Ajuste a la Implementación

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

Fecha: 14/08/2017

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

Fecha: 29 AGO 2017

[Handwritten signatures and stamps in blue ink, including a circular official stamp of the MECIP Rectorado.]

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: SECRETARÍA GENERAL

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 3,41

(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.	3,67
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	3,75
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	3,50
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.	3,42
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	3,33
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	3,17
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	3,17
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	3,42
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	3,33
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	3,58
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	3,25
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	3,25
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	3,50
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	3,25
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	3,41

(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: 14/08/2017

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

Fecha:

29 AGO 2017

[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: PROTOCOLOS DE BUEN GOBIERNO

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

(1) DEPENDENCIA: DIRECCION DE CONTROL INTERNO

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,97

(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.	1,75
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,50
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	1,75
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	2,50
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	1,25
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	3,00
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	2,75
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	3,00
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	2,75
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	3,75
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	3,25
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	3,75
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	4,25
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	4,25
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	4,00
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	2,97

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.	1,75
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	1,75
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	1,25

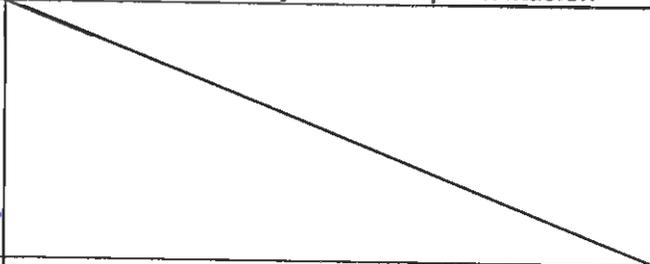
DEFICIENTE de 2,1 a 3,0

2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,50
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	2,50
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	3,00
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	2,75
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	3,00
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	2,75

(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.

(6) Acciones de Ajuste a la Implementación



Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

Fecha: 14/08/2017

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

Fecha:

20 AGO. 2017

[Handwritten signatures and stamps in blue ink covering the bottom half of the page. A circular stamp of the Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo is visible in the center-left 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: PROTOCOLOS DE BUEN GOBIERNO

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

(1) DEPENDENCIA: DEPARTAMENTO DE TESORERÍA

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 3,20

(3) INTERPRETACIÓN: SATISFACTORIO

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

CRITERIOS

1. La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución pública hacia el cumplimiento de su objeto social.	2,67
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	4,17
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	3,67
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	3,67
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	3,67
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	3,17
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	3,00
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	3,00
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	2,83
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	3,00
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	2,67
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	3,33
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.	3,17
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	3,00
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	3,20

ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:

DEFICIENTE de 2,1 a 3,0

1. La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución pública hacia el cumplimiento de su objeto social.	2,67
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	3,00
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	3,00
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	2,83
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	3,00
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	2,67
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	3,00
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	3,00

(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.

(6) Acciones de Ajuste a la Implementación

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

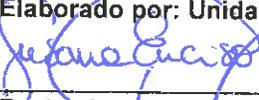
Fecha: 14/08/2017

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

Fecha:

29 AGO. 2017

[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: PROTOCOLOS DE BUEN GOBIERNO	
FORMATO N° 22: Análisis del Estándar de Control por Dependencia	
(1) DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,98	
(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.	1,86
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	3,14
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,43
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	3,00
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	2,29
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	3,43
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	3,00
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	3,29
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	2,71
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	3,29
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	3,43
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	3,14
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	3,14
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	3,71
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	2,86
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	
2,98	
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.	1,86
DEFICIENTE de 2,1 a 3,0	
1. La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución pública hacia el cumplimiento de su objeto social.	1,86
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,43
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	3,00
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	2,29
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	3,00
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	2,71
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	2,86
(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: 14/08/2017
Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado 	Fecha: 9 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: DIRECCION GENERAL DE PLANIFICACION Y PROYECTOS

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 1,53

(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.	0,67
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,67
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,33
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	1,33
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	1,00
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	0,67
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	0,67
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	1,00
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	0,67
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	2,33
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	0,67
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	2,00
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	2,00
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	3,00
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	2,00
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	1,53

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.	0,67
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	1,33
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	1,00
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	0,67
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	0,67
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	1,00
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	0,67
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	0,67
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	2,00
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	2,00
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	2,00

DEFICIENTE de 2,1 a 3,0

2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,67
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,33
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	2,33
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	3,00

(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.

(6) Acciones de Ajuste a la Implementación

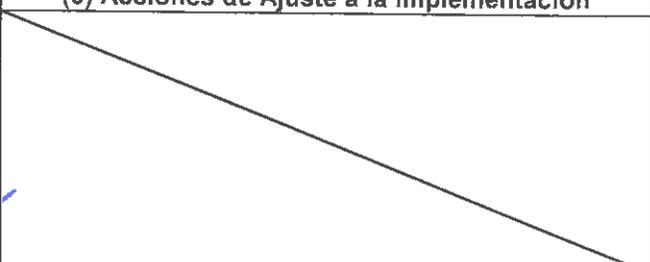
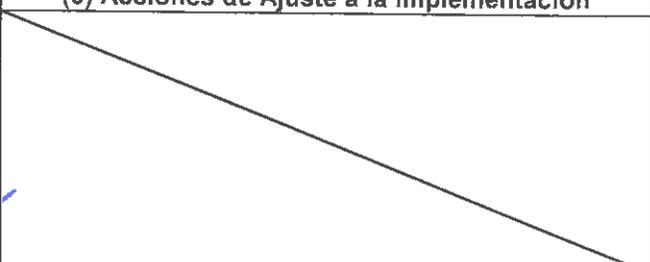
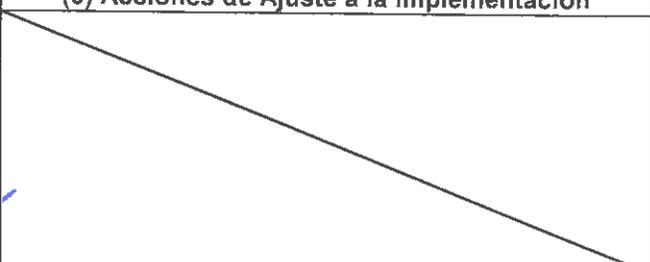
Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

Fecha: 14/08/2017

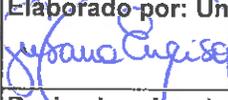
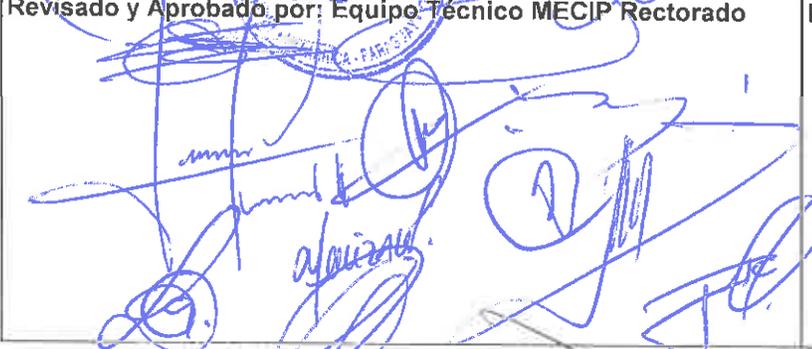
Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

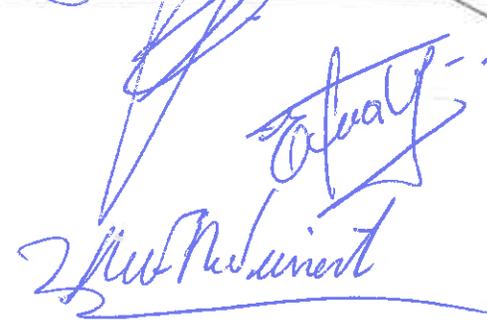
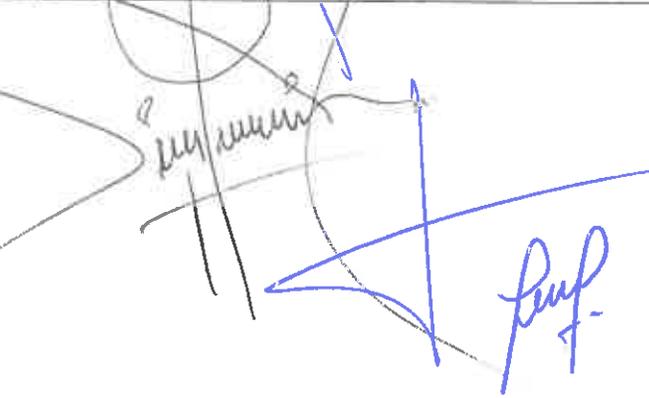
Fecha: 20 AGO. 2017

[Handwritten signatures and stamps in blue ink, including a circular stamp of the MECIP unit.]

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: CENTRO TECNOLÓGICO DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES									
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 3,20									
(3) INTERPRETACIÓN: SATISFACTORIO									
(4) Evaluación General a los Criterios Base de Existencia e Implementación del Estándar de Control									
CRITERIOS									
1. La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución pública hacia el cumplimiento de su objeto social.	3,00								
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	3,60								
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,80								
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	3,40								
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	3,00								
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	2,60								
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	2,80								
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	3,00								
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	3,20								
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	3,80								
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	3,40								
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	3,60								
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	3,60								
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	3,00								
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	3,20								
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	3,20								
ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:									
DEFICIENTE de 2,1 a 3,0									
1. La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución pública hacia el cumplimiento de su objeto social.	3,00								
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,80								
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	3,00								
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	2,60								
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	2,80								
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	3,00								
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	3,00								
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">(5) Acciones de Diseño e Implementación</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">(6) Acciones de Ajuste a la Implementación</td> </tr> <tr> <td> 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. </td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">  </td> </tr> <tr> <td> Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP  </td> <td> Fecha: 14/08/2017 </td> </tr> <tr> <td> Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado  </td> <td> Fecha: 29 AGO 2017  </td> </tr> </table>		(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: 14/08/2017	Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado 	Fecha: 29 AGO 2017 
(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: 14/08/2017								
Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado 	Fecha: 29 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: DEPARTAMENTO DE RENDICIÓN DE CUENTAS	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 3,97	
(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.	4,00
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	3,50
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	4,00
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	3,50
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	4,00
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	4,00
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.	4,00
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.	4,00
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	4,00
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	4,00
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	4,50
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	4,50
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	
3,97	
(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: 14/08/2017
Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado 	Fecha: 20 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: DEPARTAMENTO DE PRESUPUESTO

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,80

(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.	2,00
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,00
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	2,00
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	2,00
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	2,50
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.	2,50
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.	4,00
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.	4,00
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	4,00
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.	4,00
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	2,80

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
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,00
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,00
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	2,00
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	2,00
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	2,00

DEFICIENTE de 2,1 a 3,0

6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	2,50
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	2,50
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.	4,00
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.	4,00
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	4,00
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.	4,00

(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 de la institución.

(6) Acciones de Ajuste a la Implementación

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

Fecha: 14/08/2017

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

Fecha: 29 AGO 2017

[Handwritten signatures and stamps are present in this section, including a circular stamp of the 'UNIDAD DE GESTIÓN DEL MECIP' and several illegible 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: PROTOCOLOS DE BUEN GOBIERNO

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

(1) DEPENDENCIA: DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,80

(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.	3,40
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	3,40
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	3,20
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	3,60
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	2,00
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.	2,00
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	2,00
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.	2,00
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	2,00
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	3,40
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	3,40
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	3,80
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	3,80
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	2,80

ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:

INADECUADO de 0 a 2,0

5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	2,00
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.	2,00
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	2,00
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.	2,00
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	2,00

(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.

(6) Acciones de Ajuste a la Implementación

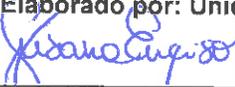
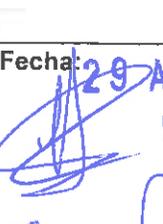
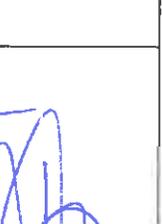
Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

Fecha: 14/08/2017

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

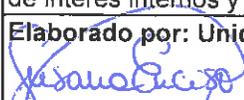
Fecha: 29 AGO 2017

(This section contains numerous handwritten signatures and stamps in blue ink, including the official seal 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: PROTOCOLOS DE BUEN GOBIERNO FORMATO N° 22: Análisis del Estándar de Control por Dependencia	
(1) DEPENDENCIA: UNIDAD OPERATIVA DE CONTRATACIONES	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 3,96	
(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.	4,33
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	3,67
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	3,33
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	3,33
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	4,00
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	3,67
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.	4,00
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	4,00
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	4,33
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	4,00
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	4,33
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	4,33
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	4,00
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	
3,96	
(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: 14/08/2017
Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado         	Fecha: 29 AGO. 2017    

Juan Carlos
Juan Carlos
Juan Carlos

Juan Carlos
Juan Carlos
Juan Carlos
Juan Carlos

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: DEPARTAMENTO DE PATRIMONIO	
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,93	
(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.	3,50
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,00
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	3,00
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.	3,00
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	2,50
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	3,50
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	3,50
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	3,00
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	2,00
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	3,50
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	3,00
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	2,00
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	3,00
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	3,00
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	
2,93	
ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:	
INADECUADO de 0 a 2,0	
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,00
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	2,00
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	2,00
DEFICIENTE de 2,1 a 3,0	
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	3,00
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	3,00
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	2,50
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	3,00
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	3,00
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	3,00
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	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: 14/08/2017
Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado 	Fecha: 29 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: DIRECCION GENERAL DE AUDITORIA INTERNA INSTITUCIONAL
(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. La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución pública hacia el cumplimiento de su objeto social.	2,71
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,86
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,86
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	1,71
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	2,43
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	2,71
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	2,57
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	2,71
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	2,86
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.	2,86
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	3,00
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	2,86
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	3,29
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	3,14
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	2,73

ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:

INADECUADO de 0 a 2,0

4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	1,71
---	------

DEFICIENTE de 2,1 a 3,0

1. La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución pública hacia el cumplimiento de su objeto social.	2,71
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,86
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,86
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	2,43
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	2,71
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	2,57
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	2,71
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	2,86
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.	2,86
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	3,00
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	2,86

(5) Acciones de Diseño e Implementación	(6) Acciones de Ajuste a la Implementación
--	---

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 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. | <div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div> |
|---|--|

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP	Fecha: 14/08/2017
--	-------------------

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado	Fecha: 28 AGO. 2017
---	---------------------



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

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: DEPARTAMENTO DE ASESORIA JURIDICA

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 4,30

(3) INTERPRETACIÓN: ADECUADO

(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.	4,50
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	4,50
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.	4,00
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	4,00
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.	4,00
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	4,00
10. Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.	4,00
11. La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	4,00
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	4,50
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	4,50
14. La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.	4,50
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	4,50
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	4,30

(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: 14/08/2017

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

Fecha: 29 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: DEPARTAMENTO DE ALMACENES

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): 2,67

(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.	3,50
2. Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	3,50
3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	3,00
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	3,00
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	3,00
6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	1,50
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	1,50
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	1,50
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	3,00
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.	1,50
12. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	4,00
13. Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	4,00
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.	1,50
PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA	2,67

ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO:

INADECUADO de 0 a 2,0

6. La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	1,50
7. Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	1,50
8. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	1,50
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.	1,50
15. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	1,50

DEFICIENTE de 2,1 a 3,0

3. Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	3,00
4. El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	3,00
5. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	3,00
9. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	3,00

(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.

(6) Acciones de Ajuste a la Implementación

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP

Fecha: 14/08/2017

Revisado y Aprobado por: Equipo Técnico MECIP Rectorado

Fecha: 29 AGO, 2017

[The bottom section of the document is heavily obscured by numerous blue ink signatures and stamps. A circular stamp from the Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo is visible, along with several handwritten signatures and initials.]