

INSTITUCIÓN:
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR : DESARROLLO DE TALENTO HUMANO

FORMATO: Encuesta Percepción del Estándar de Control

Nº: 13

Indique el nombre de la Dependencia en la cual trabaja

DEPENDENCIA *Dirección de Bienestar Institucional.*

Califique cada Afirmación de la Encuesta, de acuerdo con la siguiente tabla:

Valor	Descripción
0	No sabe *
1	No se cumple
2	Se cumple Insatisfactoriamente
3	Se cumple aceptablemente
4	Se cumple en alto grado
5	Se cumple plenamente

Núm.	Afirmaciones	(1) Valoración
1	El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos.	0
2	Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	0
3	Los procesos de inducción permiten que el nuevo Funcionario conozca la cultura de la Institución y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.	4
4	La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	1
5	Los procesos de reinducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Institución.	1
6	La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y Capacitación.	4
7	Son consultados los Funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	5
8	La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	4
9	La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	3
10	La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	0
11	Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	5
12	Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	4
13	La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	0
14	Se evalúa la gestión de los gerentes públicos á través de los acuerdos de gestión.	4
15	Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	3

(*) Marque "No sabe" en el caso de que la afirmación hable de un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar porque no tiene ninguna clase de conocimiento al respecto.

INSTITUCIÓN:
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: PROTOCOLOS DE BUEN GOBIERNO
FORMATO: Encuesta Percepción Estándar de Control
Nº: 20

Indique el nombre de la Dependencia en la cuál Trabaja
Dependencia *Dirección de Bienestar Institucional*

Califique cada afirmación de la Encuesta, de acuerdo con la siguiente tabla:

VALOR	DESCRIPCIÓN
0	No sabe *
1	No se cumple
2	Se cumple insatisfactoriamente
3	Se cumple aceptablemente
4	Se cumple en alto grado
5	Se cumple plenamente

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

(*) Marque "No sabe" en el caso de que la afirmación hable de un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar por que no tiene ninguna clase de conocimiento al respecto.

INSTITUCIÓN:
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
ESTÁNDAR: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
FORMATO: Encuesta Percepción Estructura Organizacional
Nº: 51

Indique el nombre de la Dependencia en la cuál labora
DEPENDENCIA: Dirección de Bienestar Institucional.

Califique cada afirmación de la Encuesta, de acuerdo con la siguiente tabla:

VALOR	DESCRIPCIÓN	
0	No sabe *	
1	No se cumple	
2	Se cumple insatisfactoriamente	
3	Se cumple aceptablemente	
4	Se cumple en alto grado	
5	Se cumple plenamente	
Núm	Afirmación	(1) Valoración Individual
1	La estructura organizacional actual permite cumplir las funciones que le asigna la Constitución y/o la ley a la institución.	4
2	La estructura organizacional permite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, sociales) sin alterar el desarrollo de sus procesos misionales.	3
3	La Estructura Organizacional permite adaptarse a las necesidades de los grupos de interés de la institución y permite responder de manera oportuna a ellos.	3
4	La Estructura Organizacional actual permite la cobertura del servicio a todos los grupos de interés a quienes tiene la función de servir la institución, en todas las regiones de su competencia.	3
5	Existe articulación y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que conforman la estructura actual.	4
6	Las áreas organizacionales de la estructura actual permiten coordinar integralmente la ejecución de los procesos del Modelo de Operación por Procesos de la institución.	4
7	Está definido el directivo responsable de cada proceso que se desarrolla en la institución.	4
8	Están definidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada proceso.	4
9	Están claramente definidas las responsabilidades por las actuaciones y decisiones de los funcionarios en cada cargo.	3
10	Los funcionarios responsables de tomar decisiones son competentes para las funciones encargadas.	3
11	Los funcionarios cuentan con autonomía para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son asignadas.	1
12	Se estudian y analizan los puestos de trabajo para definir los perfiles de los empleos que conforman la planta de personal.	3
13	La asignación y distribución de cargos responde a los requerimientos de los procesos.	3
14	La institución cuenta con manuales de funciones y competencias actualizados.	3

(*) Marque "No Sabe" en el caso de que la afirmación hable de un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar porque no tiene ninguna clase de conocimiento al respecto.