



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



COMPONENTE: AMBIENTE DEL CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
FORMATO: Valoración Encuesta Estándar de Control
Nº: 14

(1) DEPENDENCIA: Dirección Académica

| (2)Nº de Pregunta | (3) % de Participación | (4) Resultados de Valoración | | | | | | | (5) Puntaje |
|-------------------|------------------------|------------------------------|------|----|----|------|------|-------|-------------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | |
| 1 | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 |
| | % | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | |
| | Parcial | | | | | | | | |
| 2 | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 |
| | % | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | |
| | Parcial | | | | | | | | |
| 3 | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 |
| | % | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% | 100% | |
| | Parcial | | | | | | | | |
| 4 | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 |
| | % | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | |
| | Parcial | | | | | | | | |
| 5 | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 |
| | % | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% | 100% | |
| | Parcial | | | | | | | | |
| 6 | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 |
| | % | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% | 100% | |
| | Parcial | | | | | | | | |
| 7 | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 |
| | % | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | |
| | Parcial | | | | | | | | |
| 8 | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 |
| | % | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% | 100% | |
| | Parcial | | | | | | | | |
| 9 | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | % | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | |
| | Parcial | | | | | | | | |
| 10 | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | % | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | |
| | Parcial | | | | | | | | |
| 11 | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 |
| | % | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% | 100% | |
| | Parcial | | | | | | | | |
| 12 | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 |
| | % | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | |
| | Parcial | | | | | | | | |
| 13 | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | % | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | |
| | Parcial | | | | | | | | |
| 14 | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | % | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | |
| | Parcial | | | | | | | | |
| 15 | Frecuencia | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | % | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | |
| | Parcial | | | | | | | | |

(6) Valoración General del Área Organizacional 3,1

(7) Interpretación SATISFACTORIO

Elaborado por: Econ. Antonio Ismael Moraes Fecha: Abril 2015

Revisado por: Lic. Aldo Joel Villalba Osorio Fecha: Abril 2015

Aprobado por: Ing. M.Sc. Eustaquio Alcides Martínez Jara Fecha: Abril 2015



Antonio Ismael Moraes
AJO
Eustaquio Alcides Martínez Jara



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



COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
FORMATO: Análisis del Estándar de Control por Dependencia
Nº: 15

(1) DEPENDENCIA: Dirección Académica

(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE): **3,1**

(3) INTERPRETACIÓN: **SATISFACTORIO**

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

En base a la de Encuesta Percepción del Estándar de Control "**DESARROLLO DE TALENTO HUMANO**", la interpretación de los criterios definidos en el Formato 13 "Encuesta de Percepción del Estándar de Control Desarrollo de Talento Humano", la dependencia obtuvo una calificación global de **3,1** con rango de interpretación "**SATISFACTORIO**".

Dicho resultado demuestra un grado de percepción importante y evidencia que los encuestados tienen conocimientos de la aplicación de los criterios definidos al interior de la Institución en su accionar cotidiano.

No obstante, para llegar a un nivel más importante se debe rediseñar estrategias y acciones para delimitar los ajustes correspondientes.

| (5) Acciones de Diseño e Implementación | (6) Acciones de Ajuste a la Implementación |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Adoptar y ejecutar programas de bienestar social laboral. 2. La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios. 3. Establecer mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial. 4. Establecer acuerdos de gestión como mecanismos de evaluación de la gestión de los gerentes públicos. 5. Fortalecer los mecanismos de socialización y difusión de las prácticas de Gestión del Talento Humano. | <p>El Comité de Control Interno y el Equipo MECIP deberán definir actividades de seguimiento, monitoreo y de ajustes según las necesidades que surgen en el proceso de implementación del MECIP.</p> |

Elaborado por: Econ. Antonio Ismael Moraez

Fecha: Abril 2015

Revisado por: Lic. Aldo Joel Villalba Osorio

Fecha: Abril 2015

Aprobado por: Ing. M.Sc. Eustaquio Alcides Martínez Jara

Fecha: Abril 2015

