



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



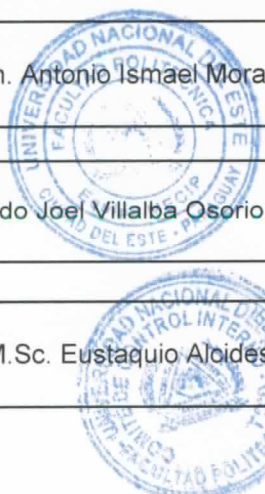
**COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
EETÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
FORMATO: Valoración Encuesta Estándar de Control - Consolidado Institución
Nº. 16**

(1) Dependencia	(2) No. de Funcionarios Públicos de la Dependencia	(3) % Participación de No. de Funcionarios Dependencia/Total Institución	(4) Valoración por Dependencia	(5) Parciales
Dirección de Planificación y Gestión de la Calidad	5	100%	3,3	3,3
Dirección de Bienestar Institucional	4	100%	2,7	2,7
Dirección de Administración y Finanzas	14	90%	3,2	3,2
Dirección Académica	1	5%	3,1	3,1
Dirección de Posgrado	1	25%	3,0	3,0
Dirección de Extensión	4	100%	4,0	4,0
Dirección Informática	13	100%	2,0	2,0
Secretaría General	9	100%	3,3	3,3
Dirección de Investigación	1	5%	3,1	3,1

(6) Total Valoración Consolidado Institución 3,1

(7) Interpretación SATISFACTORIO

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





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



COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
FORMATO: Análisis Estándar de Control – Consolidado Institución
Nº: 17

(1) VALORACIÓN (PUNTAJE) :	3,1
(2) INTERPRETACIÓN	SATISFACTORIO
(3) Evaluación General a los Criterios Base de Existencia e Implementación de 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 INSTITUCIÓN obtuvo una calificación consolidada de **3,1** con rango de interpretación "**SATISFACTORIO**".

Dicho resultado demuestra un alto grado de percepción 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.

(4) Acciones de Diseño e Implementación	(5) Acciones de Ajuste a la Implementación
<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer los mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial. 2. Diseñar mecanismos y definir estrategias para la socialización de la implementación de Políticas de Desarrollo de Talento Humano al interior de la Institucional. 3. Fortalecer los procesos de socialización de las informaciones institucionales con los integrantes de la dependencia. 4. Utilizar los resultados de la evaluación del desempeño como insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los Funcionarios. 5. Adoptar y socializar un Plan Institucional de Incentivos Pecuniarios y no Pecuniarios. 6. Adoptar y ejecutar programas de bienestar social laboral. 7. Diseñar y socializar un Plan Institucional de Formación y Capacitación para todos los funcionariados. 8. Establecer acuerdos de gestión como mecanismos de evaluación de la gestión de los gerentes públicos. 	<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

