

**INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO**  
**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: GABINETE TÉCNICO**

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

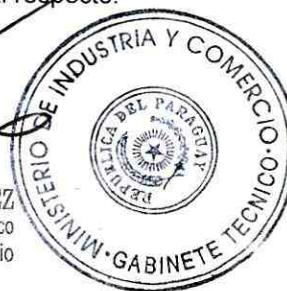
  

Núm.	Afirmaciones	(1) Valoración
1	El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos.	5
2	Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	5
3	Los procesos de inducción permiten que el nuevo Funcionario conozca la cultura de la Institución y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.	5
4	La Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	5
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.	5
6	La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y Capacitación.	5
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.	5
9	La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	5
10	La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	5
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.	5
13	La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	5
14	Se evalúa la gestión de los gerentes públicos á través de los acuerdos de gestión.	5
15	Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	5

(\*) 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.

  
**EDGAR LUIS QUEIROZ AUA**  
 COORDINADOR GENERAL  
 MECIP - MIC

  
**CARLINO VELÁZQUEZ**  
 Director General de Gabinete Técnico  
 Ministerio de Industria y Comercio



**27 DIC. 2017**



**INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO**  
**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: GABINETE TÉCNICO**

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.	5
2	Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	5
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.	5
4	Le Institución realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	5
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.	5
6	La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y Capacitación.	5
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.	5
9	La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	5
10	La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	5
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.	5
13	La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	5
14	Se evalúa la gestión de los gerentes públicos á través de los acuerdos de gestión.	5
15	Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	5

(\*) 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.

  
**EDGAR LUIS QUEIROZ AVADA**  
 COORDINADOR GENERAL  
 MECIP - MIC



  
**Dr. CARLINO VELÁZQUEZ**  
 Director General de Gabinete Técnico  
 Ministerio de Industria y Comercio



**27 DIC. 2017**



**INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO**  
**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: GABINETE TÉCNICO**

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.	5
2	Los perfiles diseñados permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	5
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.	4
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.	4
6	La Institución adopta anualmente un plan institucional de formación y Capacitación.	5
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.	5
9	La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	5
10	La Institución adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	5
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.	5
14	Se evalúa la gestión de los gerentes públicos á través de los acuerdos de gestión.	5
15	Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	5

(\*) 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.

  
**EDGAR LUIS QUEIROZ AUADA**  
 COORDINADOR GENERAL  
 MECIP - MIC

  
 Econ. **CARLINO VELÁZQUEZ**  
 Director General de Gabinete Técnico  
 Ministerio de Industria y Comercio



**27 DIC. 2017**