



ACTUALIZACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI:
2014 PARA EL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE
CAICEDONIA VALLE IMDERCAI 2016

MELISSA RENDÓN MOLINA
CÓDIGO No. 200855665

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CAICEDONIA VALLE DEL CAUCA
16 de enero de 2017



ACTUALIZACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI:
2014 PARA EL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE
CAICEDONIA VALLE IMDERCAI 2016

MELISSA RENDÓN MOLINA
CÓDIGO No. 200855665

**Informe pasantía para optar
Título de Administradora de Empresas**

Docente Asesor:
Huberney Londoño Hernández

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CAICEDONIA VALLE DEL CAUCA
16 de enero de 2017

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. HISTORIA DE IMDERCAI	6
3. VISIÓN, MISIÓN Y VALORES.	8
3.1. VISIÓN	8
3.2. MISIÓN	8
3.3. VALORES	8
3.5 MAPA DE PROCESOS	10
4. JUSTIFICACIÓN	11
5. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	12
6. OBJETIVOS	13
6.1 OBJETIVO GENERAL	13
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
7. METODOLOGÍA	14
8. MARCO TEÓRICO	15
6.1. HISTORIA DEL MECI.	15
6.2. La Filosofía del MECI: 2005.	18
6.3. Síntesis Manual Técnico MECI 2014.	19
9. MARCO LEGAL	22
10. TRANSICIÓN PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO	24
11. PLAN DE MEJORAMIENTO	29
12. CONCLUSIONES	33
13. RECOMENDACIONES	34
14. BIBLIOGRAFÍA	35
15. WEBGRAFÍA	35
16. GLOSARIO DE TÉRMINOS	36
17. ANEXOS	39

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de Hallazgos encontrados en el diagnostico.	27
Tabla 2 Propuesta de plan de mejoramiento para la culminación de la Actualización MECI: 2014 para el IMDERCAI para el año 2016.....	29

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Logo instituto municipal del deporte y la recreación de Caicedonia Valle.	6
Figura 2 Organigrama del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Caicedonia IMDERCAI	9
Figura 3 Mapa de Procesos del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Caicedonia IMDERCAI	10
Figura 4 MECI: 2005.....	17
Figura 5 Logo y principios de la Actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI: 2014, para las entidades públicas y privadas del Estado colombiano.	18
Figura 6 Cuadro comparativo entre MECI: 2005 y la Actualización MECI: 2014 ...	19
Figura 7Ciclo PHVA Mejora Continua.....	21

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Estándar de Control Interno (MECI), para el Estado Colombiano, proporciona la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y mecanismos de evaluación del proceso administrativo, que se adapta a las necesidades de cada entidad, sus objetivos, estructura, tamaño, procesos y servicios.

De este modo el Instituto permite acceder a un Control Interno con un conjunto de elementos que interrelacionados intervienen a los servidores de la entidad, orientándolos a un único propósito, mediante el Autocontrol, Autogestión y Autorregulación, dar un control efectivo de la administración pública.¹

Por esta razón el Instituto Municipal del deporte y la Recreación de Caicedonia Valle (IMDERCAI), decide implementar la Actualización del modelo, por medio del manual, donde aparecen talleres y anexos para completarlo con la información recolectada en la aplicación del modelo MECI: 2005, que arroje resultados oportunos para la creación de un Plan de mejora, lo que llevará al Instituto Municipal del deporte y la Recreación de Caicedonia Valle al cumplimiento de sus objetivos y una mejora continua.

Finalmente, se realiza un seguimiento en un diagrama de Gantt con las actividades propuestas para el alcance de las cuatro primeras fases existentes en el manual de actualización MECI: 2014, donde se socializan entre todos los servidores de IMDERCAI, se toma la asistencia, se evidencia mediante un acta y se comparte un refrigerio, con el fin de preparar y concientizar a cada uno sobre lo que será el plan de mejoramiento.

¹ ROJAS, Eva Mercedes. Actualización Modelo Estándar de Control Interno (MECI: 2014). Departamento Administrativo de la Función Pública. República de Colombia. {En línea}. {Año 2014} Fecha {Octubre 12 de 2016} Disponible en: www.minminas.gov.co

2. HISTORIA DE IMDERCAI

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Caicedonia Valle (IMDERCAI),² es un ente descentralizado del orden municipal, cuya organización y funcionamiento se rige por la ley 181 de 1995 y 014 de 1998, cuyo fin es promocionar y organizar actividades deportivas y recreativas en el municipio y fuera de este. Posee una economía administrativa, personería jurídica y patrimonio independiente.

Figura 1 Logo Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Caicedonia Valle.



Fuente: Documento, Manuales de IMDERCAI, 2015.

Dicho Instituto posee un objetivo, que consiste en generar a la comunidad Caicedonita actividades de participación en procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación, la educación física y el uso creativo del tiempo libre, como contribución al desarrollo integral del individuo para el mejoramiento de su calidad de vida física, espiritual y social.

Para complementar lo anterior, se muestran las principales funciones del Instituto son:

² ESTATUTOS. Instituto Municipal de Deporte y la Recreación de Caicedonia Valle (IMDERCAI). Son las normas jurídicas que rigen dicha compañía, son de acceso restringido. La Historia, Funciones y Dirección y Administración. {Año 1998} Fecha {12 oct. de 2016}

- Diseñar, proponer y desarrollar el plan anual de deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.
- Programar la distribución y correcto uso de recursos a su cargo en la respectiva jurisdicción.
- Proponer programas y proyectos que deban incluirse en los Planes Operativos Anuales Inversiones del municipio y en los planes Trienales del desarrollo deportivo y recreativo.
- Estimular participación comunitaria y la integración funcional en los términos de la constitución política y la ley 181 de 1991.
- Planear y ejecutar programas que permitan el desarrollo de la comunidad, a partir de la práctica deportiva y recreativa.
- Apoyar a los programas de educación extraescolar.
- Preparar informes de gestión de manera periódica y rendir cuentas de sus manejos financieros y de gestión administrativa a la contraloría departamental.

En este orden de ideas, se presenta la organización del Instituto por un lado la parte administrativa y por otro lado la dirección ejecutiva, regidos por una Junta Directiva (Director) y un Director Ejecutivo.³ La Junta directiva se compone de un representante del Alcalde, quien lo presidirá, un representante del ente deportivo departamental definido en el artículo 65 de la ley 181 de 1995, quien será el Vicepresidente, un representante del sector educativo, designado por los directores del núcleo del municipio, un representante de los clubes o comités deportivos del municipio y un representante de las organizaciones comunales campesinas, preferiblemente deportivas, del municipio.

³ ESTATUTOS. Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Caicedonia Valle IMDERCAI.

3. VISIÓN, MISIÓN Y VALORES.

3.1. VISIÓN

A largo plazo el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación, pretende aumentar los programas deportivos, recreativos, uso adecuado del tiempo libre, acorde con las necesidades y expectativas de la comunidad; proyectando la construcción de escenarios deportivos de alto rendimiento; además contar con personas capacitadas y con los recursos técnicos requeridos para la formación de los deportistas, incentivando su participación en los diferentes eventos deportivos tanto regionales como nacionales para mejorar su competitividad.

3.2. MISIÓN

El instituto Municipal de Deporte y la Recreación, es el ente encargado de la Planeación, Coordinación y Ejecución de los proyectos para la práctica del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre, la educación física y la promoción extraescolar de la niñez, la juventud; los cuales están dirigidos a mejorar la calidad de vida de los individuos y por ende el bienestar de la comunidad a través del deporte.

3.3. VALORES

Los valores éticos son cualidades que otorgamos a formas de ser y de actuar que las hacen deseables como características nuestras y de los demás, dado que son básicos en la construcción de una convivencia democrática, en el marco de los derechos humanos. En este sentido, los valores orientadores de las interrelaciones, decisiones y prácticas de las funciones del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación, son:

- **TRANSPARENCIA.** No ocultar, dejar ver con claridad.
- **COMPROMISO.** Es la integridad en el actuar y en el decidir.
- **RESPONSABILIDAD.** Cumplir cabalmente nuestras obligaciones dentro de un marco legal.⁴
- **HONESTIDAD.** Es el decoro, pudor y recato.
- **EFICIENCIA.** Logro de un efecto determinado a menor costo.
- **EFICACIA.** Capacidad de obtener resultados en el menor tiempo posible.
- **EQUIDAD.** Atribuir a cada uno, aquello que tiene derecho.

⁴ La Información obtenida de la Visión, Misión, Objetivos del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Caicedonia Valle (IMDERCAI), se extrajo del Manual de ética. Elaborado por: Nelly Patricia Piedrahita. Directora Ejecutiva. {Año 2013}

3.4 Organigrama

La figura que se muestra a continuación, es la del organigrama circular que actualmente tiene el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Caicedonia (IMDERCAI).

Figura 2 Organigrama del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Caicedonia IMDERCAI



Fuente: Documento, Plan Anticorrupción de IMDERCAI, 2015.

En la figura anterior se visualizaron los entes de carácter público y privado que apoyan al IMDERCAI, así como las aéreas que lo conforman y el equipo de apoyo que recibe.

3.5 MAPA DE PROCESOS

La figura 3 que se mostrará en breve, cobija cada uno de los 11 procesos con los cuales funciona la institución IMDERCAI.

Figura 3 Mapa de Procesos del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Caicedonia IMDERCAI



Fuente: Documento, Manual de Funciones y Competencias laborales de IMDERCAI, 2015.

La anterior figura permite evidenciar los diferentes tipos de procesos. Estos van en orden pertinente a saber: Inician con unas entradas que son los deportistas de la comunidad que desean satisfacer sus necesidades, seguidos por los procesos numero 1, son los estratégicos de ordenamiento y calidad.

En segundo lugar, están los procesos misionales o de cadena de valor, compuestos por el deporte y la recreación, servicios que ofrecen y servicio adecuado a la comunidad.

En tercer lugar, siguen los procesos de apoyo, los cuales son la parte legal o jurídica, la contable, el control de documentos, la comunicación organizacional, la gestión de talento humano y la comunicación en general con la comunidad.

Finalmente, se conciben las salidas de procesos, que son los deportistas satisfechos que representan a la comunidad.

4. JUSTIFICACIÓN

El proyecto permitirá a IMDERCAI minimizar costos y encontrar errores a tiempo, lo cual ayudará para el desarrollo organizacional aportando calidad a sus servicios.

En el ámbito social, la comunidad se beneficiará de la excelente prestación de servicios y buena información acerca de las actividades y eventos que ésta realice, habrá más claridad en la comunicación interna y externa.

De este modo, el ámbito económico, no se verá afectado, por el contrario, se beneficiará, pues las correcciones que arrojen los procesos de evaluación, serán elaboradas por los mismos servidores, aprovechando los recursos existentes del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación IMDERCAI.

La implementación de este proyecto es viable porque permitirá a los trabajadores sentirse parte de la compañía, saber cada uno de sus funciones y tareas, desarrollar la capacidad para autoevaluarse, autocorregirse y auto gestionar los medios para solucionar los inconvenientes, por medio de actividades, mejorar la comunicación dentro de la organización, dándole prestigio a la organización y se podrá crear un plan mejora continua dentro de IMDERCAI para desarrollarlo grupalmente.

5. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación del municipio de Caicedonia Valle (IMDERCAI), carece de una Actualización de Control Interno, se evidenció un diagnóstico, informes y un plan de mejora con información incompleta, desarrollada a medias y poco detallada, lo que muestra la no realización adecuada del proceso de actualización. Esto desencadenó desmejoras en la parte Administrativa, Servicio al Cliente, Talento Humano, Gestión y seguimientos de Procesos en general.

Hoy día, el Instituto cuenta con unos manuales guías, plan anticorrupción, política de riesgos, entre otros; los cuales permiten la implementación de Actualización del Modelo Estándar de Control Interno (MECI), la cual es una herramienta gerencial que permite el control de actividades, mejoramiento continuo, clima laboral indicado, servicio oportuno al cliente, a través de reuniones y capacitaciones, que muestren a los empleados de adentro hacia afuera, sus respectivas funciones, su orientación, el qué deben hacer para contribuir al aprovechamiento máximo de su estructura circular, mejorando la comunicación, convirtiéndose así en un ente público beneficioso para la comunidad caicedonita en general, con estándares de calidad apropiados y altamente competitivos.

5.1. Formulación del problema

A partir de esta situación actual de IMDERCAI y el problema ya definido se busca responder al siguiente interrogante:

¿Cómo actualizar el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Caicedonia Valle (IMDERCAI), de acuerdo a los requerimientos del Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP)⁵?

⁵ DAFP. Departamento Administrativo de Función Pública para el estado colombiano.

Toda la información para implementar el modelo de calidad y la norma se encuentra en: www.funcionpublica.gov.co

6. OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GENERAL

Actualizar el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) hasta fase III, de acuerdo a los requerimientos del Departamento de Administración de Formación Pública (DAFP), en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Caicedonia Valle (IMDERCAI) para el año 2016.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Efectuar la sensibilización de los cambios en el nuevo modelo MECI 2014, a los servidores públicos del Instituto Municipal de Deporte y Recreación (IMDERCAI) del Municipio de Caicedonia Valle.

Realizar un diagnóstico de la madurez del MECI en el Instituto Municipal de Deporte de Caicedonia Valle (IMDERCAI).

Identificar la causa raíz de los hallazgos encontrados en Instituto Municipal de Deporte y Recreación (IMDERCAI) de acuerdo al diagnóstico de madurez MECI.

Diseñar un plan de mejora producto de los hallazgos encontrados en el diagnóstico MECI Instituto Municipal de Deporte de Caicedonia Valle (IMDERCAI), esto con el fin de que se garantice la continuidad del proceso de actualización.

7. METODOLOGÍA

La modalidad de Trabajo de Grado que se escogió para realizar el proyecto de Actualización de MECI en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Caicedonia Valle fue la Pasantía o Práctica Empresarial, la cual tiene por objetivo complementar la información académica del estudiante con la práctica administrativa dirigida a la elaboración y/o gestión de procesos, procedimientos, proyectos, etc., para las áreas funcionales y demás unidades orgánicas de la empresa.

Para la realización de dicho proyecto se utilizó el **Método Deductivo**, con el fin de contar a fondo lo qué es el MECI, su filosofía, para qué se implementó su actualización y qué ventajas y desventajas trajo al Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Caicedonia Valle.

El **Tipo de Estudio Descriptivo** se escogió para este proyecto, permitiendo describir los hechos observados por medio de análisis y anexos que contiene el Manual de Implementación para la Actualización MECI: 2014, aplicado al Instituto Municipal de deporte y recreación de Caicedonia Valle.

El presente proyecto tiene como **alcance**, desarrollar los objetivos planteados, cumplir a cabalidad los requerimientos y normas, tomadas como herramientas e instrumentos para la realización de actividades a desarrollar que aparecerán en cada una de las fases (I, II, III y principio de la IV), que aparecen en la implementación del manual de Actualización del Modelo Estándar de Control Interno (MECI: 2014) para el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Caicedonia Valle (IMDERCAI), para concluir con el diseño de un plan de mejoramiento creado con base a los hallazgos del diagnóstico de madurez del MECI.

8. MARCO TEÓRICO

6.1. HISTORIA DEL MECI.

Desde hace muchos años atrás el ser humano ha querido encontrar la manera de poder controlar todo, el imperio, cobro de impuestos, los números y su evolución por ejemplo. En los años 747 y 814 Carlos I (Carlomagno), nombraba un clérigo y un laico para inspeccionar su imperio. En 1319 Felipe V dio poderes administrativos y jurisdiccionales para el control de negocios financieros.⁶

En la revolución francesa se modificaron los principios democráticos se perfeccionaron, y la separación de poderes, estableciendo un sistema de control apoyado en principio de especialización y autonomía.

En 1807 Napoleón Bonaparte, vigilaba asuntos contables del Estado y otorgaba permisos para vigilar, juzgar y dictar sentencias. Las instituciones de América y Europa la tomaron como modelo. El Control Interno surge desde que Colón hizo su segundo viaje a América, cuando los reyes católicos designan a un funcionario la misión de vigilar y controlar los fondos y bienes de la expedición.

Luego, en el siglo XVI en Colombia se formó la Real Audiencia de Santafé de Bogotá, su objetivo era mejorar la administración y controlar territorios y su función, unificar rentas, derechos de la corona, hacer juicios y asegurar el flujo normal.

Terminando el siglo XVII, aparecen las oficinas de Contabilidad, a través de la Corte de Cuentas para consolidar el control fiscal mundial.

Más adelante en la independencia, el control entra en crisis por el sostenimiento de tropas, era muy costoso, lo cual llevó a los funcionarios a atentar contra el Tesoro Público para alimentar su causa.

Después, en la Batalla de Bogotá surge la ley fundamental (Angostura), creada en la República de Colombia y se replantea un enfoque de control fiscal en octubre 23 de 1819, “la Ley principal contra empleados de hacienda”. Ésta, explicaba que para el empleado que cometiera fraude, se le aplicaba inmediatamente pena de muerte, decisión avalada por Simón Bolívar en el Decreto 12 de 1824. En este mismo año, se reemplaza la Contaduría General de Hacienda por la Dirección General de Hacienda, a través del Plan Orgánico de Hacienda Nacional y se crean Contadurías departamentales para examinar las cuentas.

⁶ Tomado del Manual de Implementación para la Actualización del Modelo Estándar de Control Interno (MECI). MECI: 2014. Se encuentra en: wp.presidencia.gov.co

En 1990 en USA, la auditoría tomó como objetivo principal la revisión independiente de asuntos financieros y resultados de operación. Surgió el desarrollo del modelo de auditoría interna y del gobierno, lo que permitió desarrollar auditorías como un proceso integral y asesor interno de empresas, permitiendo el perfeccionamiento de un sistema de control propio para cada una. A causa de la crisis bancaria ocurrida en 1922, el presidente de la República contrata extranjeros expertos liderados por Edwin Walker Kemmerer para organizar la hacienda pública, el sistema monetario, reorganizar el Estado, administrar ingresos y aduanas, etc. Se crean normas financieras y órganos de control y vigilancia.

Desde que se expidió la Constitución de 1991, se han desarrollado normas permanentes en el Control Interno (**209 y 269**), principios de igualdad, moralidad, eficacia, imparcialidad y publicidad. Todas las entidades obligadas a aplicar y diseñar.

Después, se generan mecanismos para evaluar la calidad y vigilar a Estado, a través de controles financieros, legalidad, gestión, resultados y evaluación con el sistema de control interno de cada entidad. En este mismo período, aparece la lucha contra la corrupción en el año 1995, donde se articula el control social, las quejas y reclamos de usuarios; en los elementos generales en la Ley 87 de 1993, se dan a conocer los indicadores, información, políticas, estrategias, principios y procedimientos, administración de talento humano, comunicación, entre otros. Aparece la evaluación del sistema de control interno y en ella las etapas, fases e implementación del sistema.

En el período del año 2000-2005, se generan estrategias para fortalecer y apoyar el desarrollo de sistemas de control internos de las compañías; La Directiva del 04 de octubre de 2000, adopta la política presidencial para garantizar independencia y objetividad de jefes de oficina de control interno, inspeccionada por la Rama Ejecutiva del orden Nacional y aparece la Circular No. 01 de diciembre 6, donde se da la orden de crear Informes Ejecutivos Anuales.

El 20 de mayo de 2005 mediante el Decreto 1599, se adopta MECI: 2005 para el estado colombiano, basados en estándares internacionales como COSO, COCO, CADBUR y COBIT (art. 5°, Ley 87 de 1993).

Finalmente, crean Circulares No. 02 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, en entidades del orden nacional y territorial, representantes legales, jefes de oficina, auditor interno y se emiten las otras Circulares No. 03, 04 y 05 de Implementación de MECI.⁷

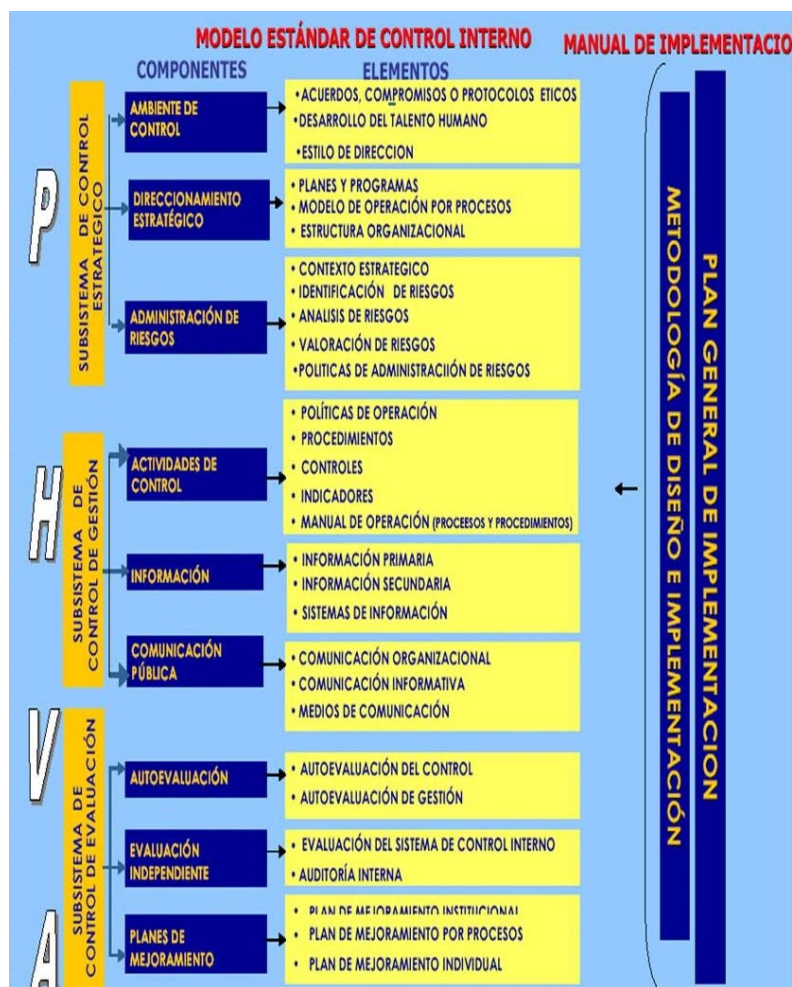
Entonces MECI, es una sigla que significa Modelo Estándar de Control Interno. El modelo MECI es una herramienta gerencial que tiene como fin servir de control

⁷ Tomado del Manual de Implementación para la Actualización del Modelo Estándar de Control Interno (MECI). MECI: 2014. Se encuentra en: wp.presidencia.gov.co

para que las entidades del Estado logren cumplir con sus objetivos institucionales y con el marco legal aplicable a ellas.⁸

El MECI: 2005 se muestra en la figura siguiente con el ciclo PHVA.

Figura 4 MECI: 2005



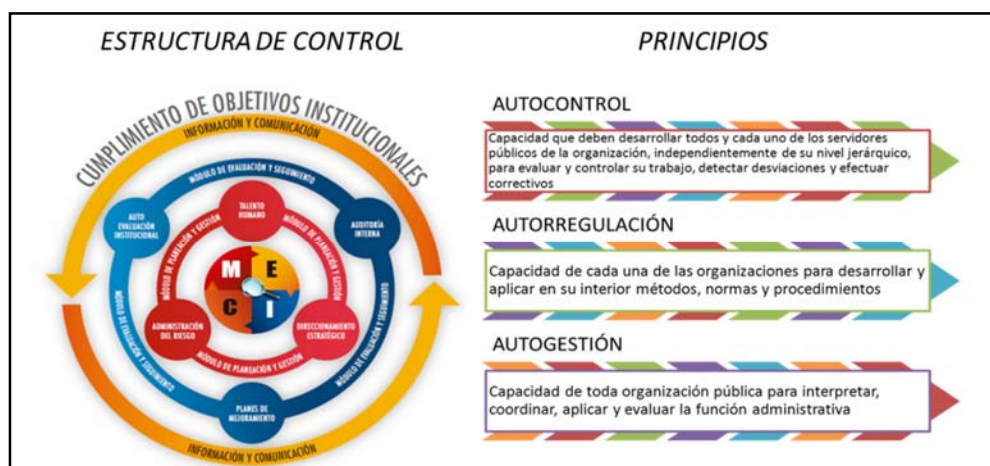
Fuente: Tomado de: Manual de Implementación MECI 1000:2005

La figura anterior evidencia los componentes que se tenía anteriormente, los productos que se deben tener para la implementación y realización d la actualización de MECI: 2014

⁸ Tomado del Manual de Implementación para la Actualización del Modelo Estándar de Control Interno (MECI). MECI: 2014. Se encuentra en: wp.presidencia.gov.co

La figura a mostrar indica los cambios realizados para la adopción del proceso de actualización MECI: 2014.

Figura 5 Logo y principios de la Actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI: 2014, para las entidades públicas y privadas del Estado colombiano.⁹



Fuente: Estructura de Control y Principios del MECI.⁸

La anterior figura enseña la filosofía principal de la Actualización MECI: 2014, que será explicada a continuación.

6.2. La Filosofía del MECI: 2005.

El Modelo Estándar de Control Interno para las entidades del estado colombiano MECI: 2005, se basa no solo en seguir un manual, sino en alcanzar los principios fundamentales que son: el autocontrol, la autogestión y la autorregulación para cada entidad pública, sensibilizando a todos los servidores, de tal modo que se autoanalicen, auto verifiquen en sus fallas y las auto solucionen, sin esperar que venga un ente externo, como la contraloría, la auditoría, etc., para ser evaluados, monitoreados y en el peor de los casos sancionados por incumplimiento a determinados procesos, carencia de indicadores que midan su desempeño o la no aplicabilidad correcta de las normas que se exige dentro del Manual y la misma institución.

Por tal razón es que la esencia fundamental del modelo va más allá de la implementación de un manual y anexos, ésta, se basa en el poder actuar frente a cualquier riesgo o adversidad estando preparados, lo que se alcanza cuando se tiene un nivel de control adecuado, un trabajo en equipo e individual sólido sin

⁹ Estructura de control y principios del MECI. Se encuentra en: www.google.com.co

negligencia y una comunicación efectiva que permita mediante unas medidas, actividades y controles el alcance de gestión, el diseño, la creación y la realización de un plan de mejoramiento grupal.

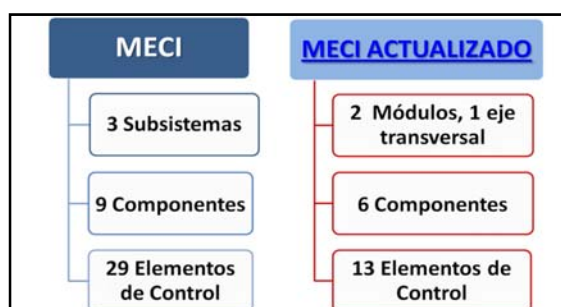
Por último, se comprobará, que con un modelo de control bien estructurado y empleado en una entidad, los servidores públicos y la sociedad se verán ligados a ella, la comunicación tomará el rumbo indicado en cuanto a la realización de procesos, procedimientos, manejo de la información que esta requiere a diario y el servicio al cliente sería el punto a favor de la institución, ya que toda la comunidad quedaría satisfecha.

6.3. Síntesis Manual Técnico MECI 2014.

Es el MECI: 2005 actualizado. Además, es una herramienta que permite a los gerentes de las empresas públicas del estado emplear dicho modelo para obtener un control detallado y evaluar lo que está fallando. La idea principal de dicho modelo, es enseñar a cada uno de los funcionarios de la empresa a autoevaluarse, autor regularse y auto gestionar para perfeccionar sus propias falencias, brindando acceso a mejoras continuas, evitando las sanciones que pueden tener por parte de la contraloría y auditorías.¹⁰

A continuación, se mostrara en la ilustración 2 como cambio el Modelo Estándar de Control Interno para su actualización.

Figura 6 Cuadro comparativo entre MECI: 2005 y la Actualización MECI: 2014



Fuente: Cuadro comparativo de MECI: 2005 y MECI: 2014. Tomado de imágenes de www.google.com

La ilustración muestra que el MECI: 2005 se componía de 3 subsistemas, 9 componentes y 29 elementos de control, mientras que la Actualización MECI:

¹⁰ Tomado de la página web: uniajc.edu.co

2014, contiene dos módulos, un eje transversal, 6 componentes y finalmente, 13 elementos de control.

- 6.4. **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), República de Colombia.** Es un ente alcanzar el mejoramiento continuo tanto de los servidores públicos como de sus instituciones en Colombia, indicando el aprovechamiento oportuno de los recursos naturales y enfocándolos al servicio al cliente Guía para la administración de Riesgo.¹¹
- 6.5. **Norma Técnica de calidad para la Gestión Pública. NTGP 1000:2009.** Es la Norma que indica a las organizaciones públicas cómo verificar si los requisitos expuestos por el cliente se están satisfaciendo, si los recursos se están aprovechando al máximo para la prestación adecuada de un servicio o para la entrega de un producto adecuado. Esta norma se enfoca en el proceso como tal, su transformación, el seguimiento a los registros y documentos que arrojen los distintos procedimientos, para actuar frente a las adversidades que se presenten.
- 6.6. **DNP. Departamento Nacional de Planeación**-Son unos Instrumentos que sirven para ejecutar, seguir y evaluar los planes municipales, en cuanto a distintos campos como el social, económico, ambiental y político. Estos son asesores del presidente de Colombia y pertenece a la Rama Ejecutiva.¹²
- 6.7. **COSO. COMMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS OF THE TRADEMY COMISSION.** Gestión de Riesgos Corporativos. Marco Integrado. 2009.¹³ Es un comité que permite alcanzar mediante 5 componentes un control interno dentro de la organización, los cuales son: Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control, Información y comunicación y Supervisión y monitoreo. **Auditoría Interna de la Nación. Ministerio de Economía y Financiación. Uruguay. 2007.**¹⁴
- 6.8. **CONTROL DE CALIDAD.** Es una herramienta que permite la participación conjunta de los miembros de la organización para la creación de perfeccionamientos grupales a menor costo y tiempo, agilizando el servicio al cliente, con base al Círculo de Control (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), obteniendo un registro pertinente de tareas elaboradas. **ISHIKAWA. Kaoru. (1915-1989)¿Qué es el Control de Calidad?**

¹¹ www.funcionpublica.gov.co

¹² Referenciado de la pagina web: es.wikipedia.org

¹³ Tomado del Manual de Implementación para la Actualización del Modelo Estándar de Control Interno (MECI). MECI: 2014. Se encuentra en:

wp.presidencia.gov.co

¹⁴ Referenciada de la página web: es.wikipedia.org

MODALIDAD JAPONESA. Grupo Editorial Norma. Santafé de Bogotá. Noviembre 1991.

6.9. CICLO DEMING.

Planear: Visión de hacia dónde se quiere llegar, realizando un diagnóstico para conocer situación actual de la empresa y plantear posibles soluciones, estableciendo planes de trabajo.

Hacer: Se lleva a cabo el plan de trabajo establecido, con control para verificar que se realice lo planeado.

Verificar: Se identifican los efectos y problemas generados en el proceso, evaluando y recogiendo los resultados.

Actuar: Se concluye el ciclo de calidad, se estudian resultados, se confirman cambios y se implementa un mejoramiento.

Figura 7Ciclo PHVA Mejora Continua



Fuente: Libro KAORU. Ishikawa. ¿Qué es el control de calidad? La modalidad japonesa. Pág. 55.

El cuadro anterior muestra el proceso del Ciclo Deming, el cual consiste en realizar paso a paso como se debe cada proceso o actividad.

9. MARCO LEGAL

Ley 872 de 1993. Por la cual se crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios.

Ley 87 de 1993. Normas para el ejercicio del control interno en las organizaciones y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1599 de 2005. Del sistema de control interno para las entidades regidas por la ley 87 de 1993.

Decreto 2145 de 1999. Normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades y Organismos de la Administración pública del Orden Nacional y Territorial y se dictan otras disposiciones.

Ley 489 de 1998. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993 en cuanto a elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el sistema de control interno de entidades y organismos del Estado.

Decreto 2482 de 2012. Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. Que se requiere actualizar las políticas de desarrollo administrativo, enfocándolas en el quehacer misional y en la parte administrativa y de apoyo

Artículo 5 de la ley 87 de 1993. Artículo 5º.- Campo de aplicación. La presente Ley se aplicará a todos los organismos y entidades de las Ramas del Poder Público en sus diferentes órdenes y niveles así como en la organización electoral, en los organismos de control, en los establecimientos públicos, en las empresas industriales y comerciales del Estado en las sociedades de economía mixta en las cuales el Estado posea el 90% o más de capital social, en el Banco de la República y en los fondos de origen presupuestal. Ver el Decreto Nacional 1599 de 2005.

Constitución Política, artículos 209 y 269. Artículo 209. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación

y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la **ley. Artículo 269**. En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley, la cual podrá establecer excepciones y autorizar la contratación de dichos servicios con empresas privadas colombianas.

Decreto 2539 de 2000. Ámbito de aplicación. El presente decreto se aplica a todos los organismos y entidades del Estado, en sus diferentes órdenes y niveles, así como a los particulares que administren recursos del Estado. Parágrafo. Las normas del presente decreto serán aplicables en lo pertinente, a las entidades autónomas y territoriales o sujetas a regímenes especiales en virtud del mandato constitucional.

Decreto 1826 1994. Crease la Oficina de Coordinación del Control Interno en la estructura de los Ministerios y Departamentos Administrativos en los cuales no exista tal Oficina, la cual dependerá del Despacho del respectivo Ministro o Director de Departamento Administrativo y tendrá los objetivos y funciones establecidos en la Ley 87 de 1993.

Decreto 1537 de 2000. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993 en cuanto a elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el sistema de control interno de las entidades y organismos del Estado.

Decreto 943 de 2014. Decreto nacional por el cual se adopta el Modelo Estándar de control Interno para el estado colombiano.¹⁵

¹⁵ Leyes, Decretos y Artículos, que se encuentran en: www.alcaldiabogota.gov.co , www.constitucioncolombia.com

10. TRANSICIÓN PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO

Para comprender la ejecución del proceso de Actualización, se plantean unas fases que deben acompañarse de unas actividades a desarrollar, para evidenciar el modelo MECI: 2005, realizado en el año 2014-2015 en el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Caicedonia IMDERCAI y continuar con la actualización del MECI: 2014, para el año 2016.

Por tal razón, se efectuaron cada una de las fases, en el orden que se acordó, ya que no se necesita un orden adecuado para desenvolverlas, sino la priorización de lo que la institución necesite cumplir mediante ellas, de manera que se ejecutaron simultáneamente y otras tomaron más tiempo.

De este modo, se realizaron las actividades, se definieron fechas de inicio y final para su obtener la culminación y seguimiento anhelados.

A continuación se muestra el cuadro que muestra las actividades de cada fase realizada.

Tabla 1 Cuadro de Actividades de las Fases I, II, III y IV para la actualización MECI: 2014 en IMDERCAI para el 2016

FASE I	A. LEER DOCUMENTO B. APROPIACIÓN CONOCIM. C. SENSIBILIZACIÓN SERV.
FASE II	D. IDENTIFICAR CAMBIOS E. DISEÑAR DIAGNÓSTICO F. APLICACIÓN G. ANÁLISIS H. IDENT. PUNTOS CRÍTICOS
FASE III	I. IDENT. VICTORIAS TEMPRA. J. IDENTIFICAR ACTIVIDADES K. IDENT. RESPONSABLE ACT.
FASE IV	L. DEFINIR FECH. INI Y FIN ACTI. M. SEGUIR ACTIVIDADES N. CORREGIR ACTIVIDADES

FASE V	Ñ. COMPILAR RESULTADOS
	O. PRESENTAR RESUL. FIN.
	P. REALIZAR JORN. DE ACTUAL.
	Q. NUEVO DIANÓSTICO
	R. ANALIZAR RESULTADOS

Fuente: Elaboración propia. Universidad del Valle. 2016.

En el cuadro anterior se visualiza cada Fase acompañada de diferentes actividades para la realización del proceso de actualización MECI: 2014 en el IMDERCAI para el año 2016, este, se acompaña de un diagrama de actividades que muestra el inicio y final de cada actividad. Cada actividad realizada se encuentra coloreada de verde, las que están en blanco son para culminar el propósito. **(Ver en anexos Diagrama de Gantt de Actividades).**

10.1. Fase 1 Conocimiento.

En esta fase en el instituto de deporte se realizó la lectura del documento, con el fin de que cada funcionario comprendiera lo que la actualización exige, además, se efectuó la sensibilización, se firmo el acta y la socialización, como evidencia de esta.

Ilustración 1 Reunión con el Equipo MECI de IMDERCAI para la Actualización MECI: 2014 para el año 2016.



Fuente: Tomadas por Pasante del SENA.

La ilustración 3, evidencia el desarrollo oportuno de la reunión, para la explicación del Manual de Actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI: 2014, a los funcionarios del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Caicedonia IMDERCAI.

10.1. Fase 2 Diagnóstico.

Esta fase el IMDERCAI identificó los principales cambios surtidos en el proceso de actualización (**ver anexo 4**) y se realizó una evaluación de madurez para verificar lo que se ha logrado hasta el momento en la actualización, se realizaron unas actividades puntuales con una fecha de inicio y final, soportadas bajo unos responsables de cada proceso a realizar, con el fin de conocer lo que el Instituto ha mejorado, creado o eliminado.

El Diagnóstico se realizó por medio del Anexo 4 (**Ver en al final del documento**) del Manual de Actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI: 2014, donde muestra todos los hallazgos, para desarrollar el Análisis el cual nos orientará a la realización del Plan de Mejoramiento. El presente cuadro, muestra el estado en que se encuentran los documentos, productos, su ubicación, el responsable y si han sido debidamente socializados, si tienen las citaciones y resoluciones adecuadas y firmadas por todos los servidores de la compañía.

10.2. Fase III Hallazgos

Después del desarrollo del diagnóstico, se encontraron unos hallazgos, como la falta de indicadores que permitan medir el avance de los procesos de la institución, carece del proceso de auditoría interna, los funcionarios realizan muchas tareas y descuidan las funciones que deben cumplir, no se muestra en la página web de la alcaldía, las actividades realizadas y el proceso de rendición de cuentas y tampoco se tiene un archivo ejecutivo y organizado.

Los hallazgos nombrados anteriormente, sirven para diseñar y crear el plan de mejoramiento y se mostraran a continuación, en un cuadro.

Tabla 2 Cuadro de Hallazgos encontrados en el diagnóstico.

No. HALLAZGO	HALLAZGOS DEL DIAGNÓSTICO	CAUSAS DE LOS HALLAZGOS DEL DIAGNÓSTICO
1	Falta de indicadores, que permiten medir cada avance que realicen en el proceso de planeación del IMDERCAI, establecido en la ley 872 de 2003	Desconocimiento en la formulación de indicadores
		En el IMDERCAI se implementan proyectos, programas y planes de acción, con deficiente medición y seguimiento de sus actividades
2	Se evidencia que la institución La carece de procesos y procedimientos de las auditorías internas establecidas en el Decreto 1537 de 2001	Desconocimiento de la norma y de los procesos y procedimientos de auditoría Interna. La institución no tiene establecido un presupuesto para la realización de las auditorías internas.
3	Se observa que los funcionarios realizan actividades y tareas que no son afines a su cargo, y no están descritas en el manual de funciones por competencias laborales.	La institución tiene una gran demanda de actividades deportivas, recreativas, administrativas y operativas.
		La institución no cuenta con el personal suficiente para realizar todas las actividades demandadas.
4	Se evidencia la publicación de algunos documentos para la comunidad, en la página de la alcaldía municipal, pero no muestra la rendición de cuentas anual, planes y proyectos desarrollados, acorde a la ley 489 de 1998, artículos 38 y 39.	Desconocimiento de la aplicación correcta de la ley 489 de 1998 y artículos 38 y 39.
5	Se observa en el archivo del IMDERCAI, la realización inoportuna de la tabla de retención (TRD) documental en la institución en el archivo.	No recuerdan la norma, no se tiene el tiempo para organizar el archivo, o la desconocen, por lo que no se aplica debidamente.
		Pérdida de documentos del IMDERCAI

		Posibles sanciones para el instituto, por el incumplimiento de documentos requeridos para procesos de auditorías, control interno y falta de evidencias
--	--	---

Fuente: Elaboración propia. Universidad del Valle. 2016.

Con el anterior cuadro se evidenciaron algunas falencias y causas raíces que las produjeron, estas, serán llevadas al plan de mejoramiento que se diseñara para que el IMDERCAI lo aplique y culmine las Fases IV y V del proceso de Actualización MECI: 2014 para el año 2016.

11. PLAN DE MEJORA

Esta fase permite al Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Caicedonia IMDERCAI, garantizar la continuidad del proceso de actualización del MECI: 2014 para el año 2016, mediante la adopción del plan de mejoramiento diseñado, creado y propuesto, para la culminación de dicho proceso.

La siguiente tabla mostrara los hallazgos encontrados en el diagnostico, las causas raíces de ellos, las acciones correctivas que se plantean que son de tipo correctivo, preventivo y de mejora, según sea el caso, las fechas iniciales y finales para desarrollar las acciones de mejora, los recursos a utilizar, los responsables de cada proceso, los indicadores que deberán aplicar, para arrojar un resultado que permitirá el alcance de la meta deseada.

Tabla 3 Propuesta de plan de mejora para la culminación de la Actualización MECI: 2014 para el IMDERCAI para el año 2016

No. HALLAZGO	HALLAZGOS DEL DIAGNÓSTICO	CAUSAS DE LOS HALLAZGOS DEL DIAGNÓSTICO	ACCIONES	FECHA INICIO	FECHA FINAL	RECURSOS A UTILIZAR	RESPONSABLE	INDICADOR	META
1	Falta de indicadores, que permiten medir cada avance que realicen en el proceso de planeación del IMDERCAI, establecido en la ley 872 de 2003	Desconocimiento en la formulación de indicadores	Capacitación a líderes de proceso sobre construcción o elaboración de indicadores, de acuerdo a guías del DAFP.	20 FEB 2017	20 FEB 2017	Video beam, sala de capacitaciones , computador, manuales DAFP, para la construcción de indicadores	Secretaria Administrativa	# de capacitaciones realizadas/ total capacitaciones programadas*100	80%
		En el IMDERCAI se implementan proyectos, programas y planes de acción, con deficiente medición y seguimiento de sus actividades	Establecer indicadores de gestión, eficiencia, eficacia e impacto de acuerdo a las guías del DAFP.	21 FEB 2017	28 FEB 2017	Manuales DAFP, para la construcción de indicadores Planes, programas y proyectos procesos de la Institución	Directora ejecutiva Líderes de proceso	# planes, proyectos, programas con indicadores formulados/ # total de planes, proyectos y programas*100	90%
2	Se evidencia que la institución La carece de	Desconocimiento de la norma y de los procesos y	Capacitar al personal del instituto sobre la norma del proceso	6 MAR 2017	6 MAR 2017	Video beam, sala de capacitación, computador y una	Directora ejecutiva	# auditorías internas	95%

	procesos y procedimientos de las auditorías internas establecidas en el Decreto 1537 de 2001	procedimientos de auditoría Interna. La institución no tiene establecido un presupuesto para la realización de las auditorías internas.	de la aplicación de auditorías internas.			entidad amiga que preste el conocimiento adecuado sobre dicho proceso, con la ayuda del manual del DAFP.	Líderes de proceso de control interno del instituto.		
3	Se observa que los funcionarios realizan actividades y tareas que no son afines a su cargo, y no están descritas en el manual de funciones por competencias laborales.	La institución tiene una gran demanda de actividades deportivas, recreativas, administrativas y operativas.	Estudio de cargas laborales	13 MAR 2017	12 ABR 2017	Subcontratar una persona que se encargue del proceso de evaluación a funcionarios del IMDERCAI.	Directora ejecutiva Líder del proceso de talento humano	Estudio de cargas laborales realizado/ Estudio de cargas laborales programado	90 %
		La institución no cuenta con el personal suficiente para realizar todas las actividades demandadas.	Realizar la contratación de personal o la tercerización de procesos.	17 ABR 2017	17 MAY 2016	La misma persona a subcontratar, puede realizar el proceso de selección de nuevo personal.	Directora ejecutiva Y Líder del proceso de talento humano	# de personal contratado/ Necesidades de personal a contratar	60%
4	Se evidencia la publicación de algunos documentos para la comunidad, en la página de la alcaldía municipal, pero no muestra la rendición de cuentas anual, planes y proyectos desarrollados, acorde a la ley 489 de 1998, artículos 38 y 39.	Desconocimiento de la aplicación correcta de la ley 489 de 1998 y artículos 38 y 39.	Hacer la socialización y apropiación de conocimiento nuevamente, de la norma respectiva con todos los funcionarios del IMDERCAI.	22 MAY 2017	22 MAY 2017	Salón de capacitación del IMDERCAI, video beam, computador, personal de la institución y documentos de asistencia, socialización y acta debidamente realizados para la firma y finalización del proceso.	Directora ejecutiva Secretaria administrativa	#socializaciones realizadas/ Total de socializaciones programas	90 %
			Evaluar a los funcionarios del instituto para que ejecuten el debido proceso en la comunicación de dichos registros a la comunidad caicedonita en general.	5 JUN 2017	5 JUN 2017		Directora ejecutiva Secretaria administrativa	Evaluaciones de desempeño realizadas/ Total funcionarios entidad	80 %

5	Se observa en el archivo del IMDERCAI, la realización inoportuna de la tabla de retención (TRD) documental en la institución en el archivo.	No recuerdan la norma, no se tiene el tiempo para organizar el archivo, o la desconocen, por lo que no se aplica debidamente y tienen riesgo a ser sancionados por el no cumplimiento adecuado de ella.	Capacitar a todos los funcionarios de la institución, acerca de las tablas de retención documental (TRD), para garantizar el buen orden y manejo del archivo, acorde a la norma.	12 JUN 2017	12 JUL 2017	Salón de capacitación, video beam, computador, funcionarios, persona encargada de dictar la charla, ya sea la directora ejecutiva del instituto o subcontratar a alguien experto en el tema, de una entidad amiga, para efectuar dicho proceso.	Directora ejecutiva Y líder del proceso de archivo	# funcionarios capacitados/ # funcionarios a capacitar	90 %
		Pérdida de documentos del IMDERCAI	Ordenar el archivo de manera que todos los funcionarios del instituto sepan la ubicación adecuada de cada documento.	24 JUL 2017	24 NOV 2017	Archivo IMDERCAI, documentos y persona que tenga conocimiento para ordenarlos, computador para codificarlos, espacio y estantería adecuada para guardarlos y que pueda soportar su peso.	Lider de proceso de archivo.	# documentos organizados/ # documentos a organizar	90 %
		Posibles sanciones para el IMDERCAI, por el incumplimiento de documentos requeridos para procesos de auditorías, control interno y falta de evidencias	Basarse en las Tablas de retención documental TRD para codificar adecuadamente los archivos y diferenciar cada carpeta de cada una de las áreas que maneje la entidad, para facilitar su manejo, es decir, el director ejecutivo puede ir en azul y cada carpeta tener una cinta azul para facilitar su ubicación y su garantizar un orden.	4 SEP 2017	18 DIC 2017	Hojas de papel de colores diferentes para enmarcar de nuevo las carpetas y cajas del archivo, con la codificación correspondiente.	Lider de proceso de archivo.	# procesos organizados cumplidos / # procesos incumplidos	90 %

Fuente: Elaboración propia. Universidad del Valle, 2016.

Con el plan de mejoramiento, se pretende dar fin a la parte restante de la Fase IV y la terminación de la Fase V del cierre de la actualización del MECI: 2014 en el IMDERCAI para el año 2016, invitándolos a continuar con el proceso anualmente. Este proyecto está presupuestado en \$12'. 000. 000= millones.

.

12. CONCLUSIONES

Se comunicó a través de una reunión con el equipo MECI del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Caicedonia IMDERCAI y la pasante de la Universidad del Valle, la realización de la Actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI: 2014, para el año 2016.

Se socializo y comprendió el manual de actualización con el equipo MECI IMDERCAI, con cada una de sus fases (I, II, III y IV), estas, se acompañaron de varias actividades a realizar, organizadas en un diagrama de Gantt, que permitió visualizar el inicio y el final de su ejecución.

Se desarrollo puntualmente el diagnóstico, el cumplimiento debido del desarrollo de cada una de las actividades propuestas a cumplir en cada fase y se firmaron actas, se socializo el tema, para más adelante finalizar con el plan de mejoramiento, elaborado y propuesto por la pasante.

Se realiza la entrega oportuna en una última reunión del documento terminado al IMDERCAI, el plan de mejoramiento propuesto, dirigido a la directora ejecutiva del instituto para ser elaborado por ella y sus funcionarios y terminar el proceso de actualización con el cierre que es la fase V, el cual consiste en desarrollarlo, hacer un nuevo diagnostico y volver a realizar la actualización, ya que es un proceso continuo.

13.RECOMENDACIONES

Se recomienda continuar con el desarrollo de la Fase IV, la cual es el cumplimiento del plan de mejora para continuar con la Fase V del Cierre del proceso de la actualización MECI: 2014.

Se pide al instituto una atención oportuna al compromiso de llevar un control adecuado de los procesos a realizar o realizados, además de que su archivo deberá permanecer organizado, o por lo menos mas exequible a todos los funcionarios de la entidad, sin riesgos de pérdida de documentos o sanciones por no encontrarlos de inmediato, claro está basándose en las normas estipuladas en los manuales redactados actualmente en el año 2015 y el las tablas de retención documental TRD.

Se plasma la observación de contemplar la idea de escanear los documentos de archivo relevantes del IMDERCAI, donde se haga el debido proceso de eliminación de documentos obsoletos y unos estantes apropiados que soporten el peso de los documentos en físico que posea la institución y se enfatiza en el proceso continuo de actualización MECI para cada año.

Finalmente, se recomienda continuar con el proceso de actualización de MECI: 2014 anualmente.

14. BIBLIOGRAFÍA

Decreto 1599 de 2005, Modelo estándar de Control Interno MECI 1000-2005.

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano. MECI-2014. Bogotá D.C. 2014.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de auditorías para Entidades Públicas, Bogotá, D. C, Septiembre 2013.

Ishikawa, Kaoru. ¿Qué es el control total de la calidad? Modalidad Japonesa. Grupo Editorial Norma. Santafé de Bogotá. N. 1991.

MENDEZ, Carlos Eduardo. Metodología de la investigación, para elaboración de diseños de investigación, trabajos de grado o proyectos, en ciencias económicas, contables y administrativas. 2016.

NTCGP 1000: 2009, Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública – ICONTEC.

NTC ISO 31000, Gestión del Riesgo dentro del proceso de Auditoría Interna.

REPUBLICA DE COLOMBIA. Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de Colombia. Santafé de Bogotá, 1991.

15. WEBGRAFÍA

DEFINICIONES ABC. Para el Glosario de Términos. www.definicionabc.com

REPÚBLICA DE COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia. Santafé de Bogotá, 1991. www.constitucioncolombia.gov.co

ALCALDIA DE BOGOTÁ. Normas para la Actualización de Control Interno. 1991. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

16. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Auditoría interna. Es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una entidad. Ayuda a una entidad a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno. Añadir / Agregar Valor. El valor se genera mediante la mejora de oportunidades para alcanzar los objetivos de la organización, la identificación de mejoras operativas, y/o la reducción de la exposición al riesgo, tanto con servicios de aseguramiento como de consultoría.

Calidad. El grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos.

Control. Cualquier medida que tome la dirección y otras partes para gestionar los riesgos y aumentar la probabilidad de alcanzar los objetivos y metas establecidos. La dirección planifica, organiza y dirige la realización de las acciones suficientes para proporcionar una seguridad razonable de que se alcanzarán los objetivos y metas.

Control interno. Un proceso efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías: - Eficacia y eficiencia de las operaciones. - Confiabilidad de la información. - Cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas que sean aplicables.

Efectividad. Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.

Eficacia. Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

Eficiencia. Capacidad de producir el máximo de resultado con el mínimo de recursos, energía y tiempo.

Evaluación del Sistema de Control Interno. Actividad desarrollada cuyo objetivo es verificar la existencia, nivel de desarrollo y el grado de efectividad del Control Interno en el cumplimiento de los objetivos de la entidad pública.

Gestión. Actividades coordinadas para planificar, controlar, asegurar y mejorar una entidad.

Gestión de Riesgos. Un proceso para identificar, evaluar, manejar y controlar acontecimientos o situaciones potenciales, con el fin de proporcionar un aseguramiento razonable respecto al alcance de los objetivos de la organización.

Indicadores. Conjunto de mecanismos necesarios para la evaluación de la gestión de toda entidad pública. Se presentan como un conjunto de variables cuantitativas y/o cualitativas sujetas a la medición, que permiten observar la situación y las tendencias de cambio generadas en la entidad, en relación con el logro de los objetivos y metas previstos.

Procesos estratégicos. Incluyen procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, provisión de comunicación, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisiones por la dirección.

Procesos misionales (o de realización del producto o de la prestación del servicio): incluyen todos los procesos que proporcionan el resultado previsto por la entidad en el cumplimiento de su objeto social o razón de ser.

Procesos de apoyo: incluyen todos aquellos procesos para la provisión de los recursos que son necesarios en los procesos estratégicos, misionales y de medición, análisis y mejora.

Procesos de evaluación: incluyen aquellos procesos necesarios para medir y recopilar datos destinados a realizar el análisis del desempeño y la mejora de la eficacia y la eficiencia. Incluyen procesos de medición, seguimiento y auditoría interna, acciones correctivas y preventivas, y son una parte integral de los procesos estratégicos, de apoyo y los misionales.

Producto: Resultado de un proceso.

Riesgo. La posibilidad de que ocurra un acontecimiento que tenga un impacto en el alcance de los objetivos. El riesgo se mide en términos de impacto y probabilidad.

Riesgos Residuales. El riesgo que permanece después de que la dirección haya realizado sus acciones para reducir el impacto y la probabilidad de un acontecimiento adverso, incluyendo las actividades de control en respuesta a un riesgo.

Sistema. Conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan con el fin de lograr un propósito.

Sistema de Control Interno. Se entiende como el sistema integrado por el esquema de la organización, y es el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de la políticas trazadas por la Dirección y en atención a las metas y objetivos previstos.¹⁶

¹⁶Glosario de términos tomada del Manual de Actualización para la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno para el estado colombiano MECI 2014. Se encuentra en:
www.dafp.gov.co

17.ANEXOS

Anexo 1 Cuadro **Roles y responsabilidades para actualización MECI: 2014 en IMDERCAI para el año 2016**. Ver adjunto en Excel.

Anexo 2 Cuadro **Comparativo Norma Técnica de Calidad de Gestión Pública (NTCGP)**. Ver adjunto en Excel.

Anexo 3 Cuadro **Cambios generales IMDERCAI 2016**. Ver adjunto en Excel.

Anexo 4 Cuadro **Diagnóstico de Actualización MECI: 2014 para IMDERCAI para el año 2016**. Ver adjunto en Excel.

Anexo 5 Cuadro **Fases y actividades de Actualización MECI: 2014 en el IMDERCAI para el año 2016**. Ver adjunto en Excel. (Los anexos anteriores, pertenecen al Libro **Herramientas Actualización MECI: 2014 en el IMDERCAI para el año 2016**).

Anexo 6 Cuadro **Instituto Municipal del Deporte y la Recreación. Evaluación de madurez avance MECI 2016**. Ver adjunto en Excel. (Este anexo, pertenece al Libro MECI evaluación 2016 IMDERCAI. Evaluación de cumplimiento).

Manuales del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación IMDERCAI. Ver en fotos escaneadas).