

**IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL
INTERNO MECI EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANA JESÚS
ADOLESCENTE Y SU CONTRIBUCIÓN AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD
EDUCATIVA**

CARLOS ALBERTO ANDRADE VIDAL



**UNIVERSIDAD DEL VALLE, SEDE PACÍFICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
BUENAVENTURA**

2019

**IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL
INTERNO MECI EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANA JESÚS
ADOLESCENTE Y SU CONTRIBUCIÓN AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD
EDUCATIVA**

CARLOS ALBERTO ANDRADE VIDAL

**Trabajo de grado para optar por el título de
Contador público**

**Director de proyecto
HENRY GONZALES BOUCHA
Contador público, revisor fiscal**



**UNIVERSIDAD DEL VALLE, SEDE PACÍFICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
BUENAVENTURA
2019**

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado 1

Firma de jurado 2

Buenaventura 29 de octubre de 2019

AGRADECIMIENTO

A DIOS padre todo poderoso que me ha dado la oportunidad de tener la condición física y mental para llevar a cabo este proceso de formación profesional, me ha acompañado en cada momento de dificultad otorgando la posibilidad de poder superar cada uno de los retos y desafíos de esta etapa, fortaleciendo en mí, la fe la esperanza y el amor.

A mi madre María Magdalena Vidal que, con todo su ser, consejos, motivación, acompañamiento, apoyo económico y emocional, fundamentación de los valores cristianos, el esfuerzo, la tenacidad, el amor; me ha creado un espíritu de perseverancia, esfuerzo y triunfo.

A mis hijos, María Isabel y Freud Alberto, que son fuente de inspiración y aspiración, son el deseo constante de la lucha para darles el ejemplo.

A mis hermanas Amparo Rocío Y Henny Maryoli que me han brindaron apoyo y acompañamiento en gran parte del proceso, expresando sus preocupaciones y haciendo contribuciones y esfuerzo para que pueda lograr esta meta.

A Claudia Loaiza, mi pareja por su apoyo y contribución en parte importante de este proceso de formación, en aspectos importantes y claves como aportes de opinión, ajustes, criterio profesional y recursos.

A todos mis familiares que de una u otra manera siempre están pendientes de mi evolución y alientan a seguir trabajando en la superación personal.

Al profesor Henry Gonzales Boucha, quien ha realizado un acompañamiento de manera profesional determinante y comprometida para la elaboración de este trabajo, con sus aportes y opiniones profesionales en materia de control interno, auditoria y revisoría fiscal.

Al profesor Ángel Custodio por los innumerables consejos que motivan a la superación con sus aportes intelectuales y acompañamiento integral.

A todos los docentes, directivos y compañeros de la Universidad del Valle Sede Pacifico, que son quienes en conjunto le dan la calidad a este proceso de formación profesional.

A la Universidad del valle por ofrecer un programa de calidad en Contaduría Pública y cumplir con su misión y lema, estando entre las mejores del país.

Agradecimiento a los profesionales de la Institución Educativa por proporcionarme la información necesaria para la elaboración del presente trabajo.

Carlos Alberto Andrade Vidal

TABLA DE CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I ESTRUCTURA METODOLÓGICA

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
2. OBJETIVOS.....	18
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	18
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
3. JUSTIFICACION.....	19
4. MARCO DE REFERENCIA	20
4.1 MARCO CONTEXTUAL.....	20
4.2 MARCO TEÓRICO.....	24
4.3 MARCO LEGAL.....	34
4.4 MARCO CONCEPTUAL.....	36
5. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	41
5.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	41
5.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	41
5.3 FUENTES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN....	41
5.4 TÉCNICAS PARA EL MANEJO Y RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN	42

CAPÍTULO II GENERALIDADES DEL MECI, CONCEPTOS Y DISPOSICIONES LEGALES

6. EL MECI-2014.....	43
6.1 MÓDULO DE CONTROL DE LA PLANEACION Y GESTIÓN.....	44
6.1.1 Componente del talento humano	46
6.1.2 Acuerdos compromisos y protocolos éticos.....	46
6.1.3 Desarrollo del talento humano.....	46
6.2 Componente de direccionamiento estratégico.....	47
6.2.1 Planes programas y proyectos.....	48
6.2.2 Modelo de operación por proceso.....	48
6.2.3 Estructura organizacional.....	49
6.2.4 Indicadores de gestión.....	50
6.2.5 Política de operación.....	52
6.3 Componente de administración del riesgo.....	52

6.3.1 Política de administración del riesgo.....	54
6.3.2 Identificación del riesgo.....	55
6.3.3 Análisis del riesgo.....	56
6.4 MÓDULO DEL CONTROL DE LA EVALUACIÓN Y EL SEGUIMIENTO	57
6.4.1 Componente de auto evaluación institucional.....	58
6.4.2 Componente de auditoria interna.....	59
6.4.3 componente planes de mejoramiento.....	60
6.5 EJE TRASVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	60
7 PERTINENCIA DE LA LEY 115 DE 1994.....	63
8 PROCESO DE GESTIÓN ESCOLAR.....	64

CAPÍTULO III EVALUACIÓN DE LOS MÓDULOS EJES, ELEMENTOS Y DEMÁS DISPOSICIONES DEL MECI

9 EVALUACIÓN DE LOS MÓDULOS, EJES, COMPONENTES Y DEMÁS DISPOSICIONES DEL CONTROL MECI.....	65
9.1 EVALUACIÓN DEL MÓDULO DE LA PLANEACIÓN Y LA GESTIÓN	67
9.1.1 Acuerdos compromisos y protocolos éticos.....	68
9.1.2 Desarrollo del talento humano	70
9.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	73
9.2.1 Planes, programas y proyectos.....	74
9.2.2 Modelo de operación por procesos.....	75
9.2.3 Estructura organizacional.....	77
9.2.4 Indicadores de gestión.....	78
9.2.5 Políticas de operación	79
9.3 COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	81
9.3.1 Políticas de administración del riesgo.....	82
9.3.2 Identificación de riesgos	84
9.3.3 Análisis y valoración del riesgo.....	85
9.4 MÓDULO DE LA EVALUACIÓN Y EL SEGUIMIENTO	88
9.4.1 Componente de autoevaluación Institucional.....	88
9.4.2 componente de auditoria interna.....	90
9.4.3 plan de mejoramiento	91
9.5 EJE TRASVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	93
9.5.1 Información y Comunicación Interna y Externa	93
9.5.2 Sistemas de Información y Comunicación	95

CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ACADÉMICOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANA JESÚS ADOLESCENTE CON LOS ELEMENTOS REQUERIDOS POR EL MECI

10. DIAGNÓSTICO DEL CONTROL INTERNO MECI EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANA JESÚS ADOLESCENTE	97
10.1 DIAGNÓSTICO MÓDULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	97
10.2 DIAGNÓSTICO MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO....	99
10.3 DIAGNÓSTICO EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	100
11. ANALISIS DOCUMENTAL.....	102
12 ANÁLISIS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO Y ACADÉMICO.....	110

CAPÍTULO V ARTICULACIÓN EN LA GESTIÓN ESCOLAR DE LOS COMPONENTES DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI QUE SEAN APLICABLES A LA ORGANIZACIÓN.

13. CARACTERIZACIÓN DEL MODELO MECI EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANA HOGAR DE JESÚS ADOLESCENTE.....	114
13.1 ARTICULACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ESCOLAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANA HOGAR DE JESÚS ADOLESCENTE Y EL MODELO MECI- 2014.....	114
13.2 MODULO DEL CONTROL DE LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN.....	114
13.2.1 COMPONENTE DEL TALENTO HUMANO	115
13.2.1.1 ACUERDOS COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS	115
13.2.1.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	115
13.2.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	115
13.2.2.1 PLANES PROGRAMAS Y PROYECTOS	116
13.2.2.2 MÓDULOS DE LA OPERACIÓN POR PROCESO.....	116
13.2.2.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	117
13.2.2.4 INDICADORES DE GESTIÓN.....	117
13.2.2.5 POLÍTICAS DE OPERACIÓN.....	118
13.2.3 COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	118
13.2.3.1 POLÍTICAS DE RIESGO	118
13.2.3.2 IDENTIFICACIONES DE LOS RIESGOS	118
13.2.3.3 ANÁLISIS Y VALORACIÓN DEL RIESGO	119
13.3 MÓDULO DE LA EVALUACIÓN Y EL SEGUIMIENTO	119
13.3.1 COMPONENTE DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL.....	119
13.3.1.1 AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL Y LA GESTIÓN.....	120
13.3.2 COMPONENTE DE AUDITORIA INTERNA	120

13.3.2.1 AUDITORIA INTERNA	120
13.3.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO	120
13.3.3.1 PLANES DE MEJORAMIENTO	120
13.4. EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	121
13.4.1 INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	121
13.4.2 SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	121

CAPÍTULO VI PARALELO ENTRE LA SITUACIÓN ACTUAL Y LA APLICACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANA JESÚS ADOLESCENTE

14 PARALELOS ENTRE LA SITUACIÓN REAL Y LA SITUACIÓN HIPOTÉTICA IMPLEMENTADO Y EL MODELO MECI, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANA.	123
14.1 PARALELO MÓDULO DEL CONTROL DE LA PLANEACION Y GESTIÓN	123
14.2 PARALELO MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	127
14.3 PARALELO EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	129
15 CONCLUSIONES.....	131
16 RECOMENDACIONES.....	134
17 BIBLIOGRAFÍA.....	136

TABLA DE CUADROS

Cuadro 1 Componentes del talento humano	67
Cuadro 2 Evaluación de componentes del talento humano.....	72
Cuadro 3 Componente direccionamiento estratégico	73
Cuadro 4 componentes direccionamiento estratégico	80
Cuadro 5 Componente administración del riesgo	81
Cuadro 6. Componente administración del riesgo	87
Cuadro 7 Componente autoevaluación institucional	88
Cuadro 8 Componentes de auditoria interna	90
Cuadro 9 componentes planes de mejoramiento	91
Cuadro 10 Diagnóstico Módulo del Control y la Gestión.....	97
Cuadro 11 Diagnóstico Módulo de la Evaluación y seguimiento	99
Cuadro 12 Diagnóstico Eje Transversal Información y Comunicación....	100
Cuadro 13 Presupuesto institucional	107
Cuadro 14 Paralelo talento humano	123
Cuadro 15 Paralelo direccionamiento estratégico.....	124
Cuadro 16 Paralelo administración del riesgo	126
Cuadro 17 Paralelo autoevaluación institucional	127
Cuadro 18 Paralelo auditoria interna	128
Cuadro 19 Paralelo planes de mejoramiento	129
Cuadro 20 Paralelo información y comunicación	129
Cuadro 21 Paralelo sistema de información y comunicación	130

TABLA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Gráfico evaluación de compromiso y protocolos éticos.....	68
Gráfico 2 Evaluación desarrollo del talento humano.....	70
Gráfico 3 Evaluación del elemento planes, programas y proyectos	74
Gráfico 4. Evaluación del elemento modelo de operación por proceso	75
Gráfico 5. Evaluación del elemento estructura organizacional	77
Gráfico 6 Evaluación del elemento indicadores de gestión	78
Gráfico 7 Evaluación del elemento políticas de operación	79
Gráfico 8 Evaluación del elemento política de operación	82
Gráfico 9 Evaluación del elemento identificación del riesgo.....	84
Gráfico 10 Evaluación del elemento análisis y valoración del riesgo	85
Gráfico 11 Evaluación del componente autoevaluación control	89
Gráfico 12 Evaluación del componente auditorio interno.....	90
Gráfico 13 Evaluación elemento planes de mejoramiento	92
Gráfico 14 Evaluación elemento información y comunicación	93
Gráfico 15 Evaluación elemento sistemas de información	95
Gráfico 16. Organigrama institucional	102
Gráfico 17 Logo institucional	103
Gráfico 18 Esquema del modelo MECI 2014.....	122

TABLA DE ANEXOS

Anexo A: Entrevista para indagar sobre los elementos del modelo MECI en la Institución Educativa.....	139
--	-----

RESUMEN

El presente trabajo muestra la importancia que tiene la implementación del modelo MECI, en la Institución Educativa Diocesana Jesús Adolescente y la manera como este puede contribuir al mejoramiento de calidad en la educación, teniendo en cuenta la poca variación en el índice sintético de la calidad educativa, del 2015 al 2018, la pérdida de algunos de sus talleres de orientación técnica y convenios institucionales; Se hace un análisis de la gestión administrativa de este colegio público, tomando como punto de referencia los elementos del modelo MECI- 2014; En este sentido, mostrando como se encuentran los acuerdos compromisos y protocolos éticos, desarrollo del talento humano, modelo de operación por procesos, la estructura organizacional, los indicadores de gestión la política de operación, la identificación de los riesgos, el análisis y valoración de los mismos, la auditoría interna, la autoevaluación institucional, los planes de mejoramiento y la información y comunicación de la entidad

Expresa la manera como se puede articular la gestión escolar, con el modelo MECI- 2014, en este plantel educativo, haciendo una clara identificación de los componentes del modelo que le son aplicables, tales como: El componente del talento humano, el direccionamiento estratégico, la administración de los riesgos, los planes de mejoramiento, la auditoría interna y la autoevaluación institucional, dejando en claro, con cuales insumos que son exigibles por el MECI-2014, cuenta la institución y en qué condiciones, a la vez, permite mostrar los faltantes para lograr tener un modelo de control interno que ayude razonablemente a la consecución de los objetivos institucionales.

Se hace un paralelo entre la situación actual de la obra y la implementación del modelo MECI- 2014, donde se deja claridad de la importancia de articular el modelo a la gestión escolar.

Esta monografía está estructurada en seis capítulos, necesarios para el cumplimiento de los objetivos; El primer capítulo abarca todo lo concerniente al cumplimiento de los requisitos normativos, el tipo de investigación descriptivo, método y los marcos de referencia, el segundo capítulo expresa las generalidades del modelo MECI, el tercer capítulo es la evaluación que se le hace a la institución con los elementos del modelo MECI-2014, el cuarto capítulo es un diagnóstico de los Módulos del Control de la Planeación y Gestión, Evaluación y Seguimiento, Eje transversal de información y comunicación, el quinto capítulo muestra la articulación de la gestión escolar al modelo MECI, y el último capítulo hace un paralelo de lo real y lo ideal, donde se determinan las conclusiones e indican las recomendaciones importantes para dar soluciones que permitan ayudar a resolver las diferentes problemáticas que tiene la institución y que fueron mencionadas al inicio.

En las conclusiones y recomendaciones queda demostrado que el modelo MECI cuenta con una estructura que permite orientar a la institución educativa a la consecución razonable de los objetivos y ayuda a orientar todos los procesos.

PALABRAS CLAVES

Control Interno

Modelo MECI-2014

Talento Humano

Gestión Escolar

Direccionamiento Estratégico

Articulación MECI y Gestión Escolar

Autoevaluación

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la importancia de la implementación de modelo MECI en la Institución Educativa Diocesana Jesús Adolescente, analizar los procesos administrativos y académicos con los elementos del MECI que les aplique, dejar en evidencia que la gestión escolar se puede articular con el modelo MECI, realizar un paralelo entre la situación actual y la situación ideal, mostrando como implícitamente la calidad educativa puede mejorar

El Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, proporciona la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los mecanismos de evaluación del proceso administrativo; Concibe el control interno como un conjunto de elementos interrelacionados donde intervienen todos los funcionarios de la entidad como responsables del control en el ejercicio de sus actividades cotidianas; busca garantizar razonablemente el logro de los objetivos institucionales, la fluidez de la información y comunicación, anticipando y corrigiendo de forma oportuna las debilidades en la dinámica organizacional Teniendo en cuenta lo anterior es pertinente mencionar que la Institución Educativa Diocesana Hogar de Jesús Adolescente es un colegio público del Distrito de Buenaventura, con más de 60 años al servicio de la comunidad, de orientación técnica, que en la primera década de este milenio tenia consolidado en su proyecto educativo institucional los talleres de electricidad, electrónica, corte y confección, ebanistería, metalistería, dibujo técnico y por fuera del PEI, panadería y zapatería, además de todas las áreas de formación obligatorias según la Ley General de Educación, en básica primaria, básica secundaria y la media; Con grandes convenios con diferentes entidades como el SENA, ICBF, y algunas entidades internacionales, habiendo logrado muy buenos resultados externos en las evaluaciones de calidad educativa practicadas por el ICFES, sin embargo en la actualidad más de la mitad de sus talleres dejaron de funcionar y la calidad en el servicio educativa presenta muy pocas variaciones positivas con relación al nivel alto de los índices sintéticos de la calidad educativa practicada por el ICFES, y muy pocos de sus estudiantes de grado 11 logran puntajes de becas (352 puntos de 500 según el año) por lo tanto el modelo MECI brinda las herramientas necesarias para dar solución a sus diferentes problemáticas. El trabajo cumple con los lineamientos del ICONTEC, por lo tanto su estructura contiene la introducción, planteamiento del problema, objetivos, justificación, marco de referencia, aspectos metodológicos, capítulos desarrollados y bibliografía Los capítulos a desarrollar, comprenden inicialmente la parte mencionada anteriormente en los requisitos ICONTEC, la evaluación de cada uno de los módulos, componentes y elementos del modelo MECI en la Institución Educativa identificando los productos mínimos que establece el manual que deben existir para tener un control interno adaptado a las particularidades de cada entidad un diagnostico institucional, una caracterización del modelo, un análisis de la función administrativa, académica, un paralelo, unas recomendaciones y unas conclusiones de todos los aspectos relevantes del proceso investigativo.

CAPITULO I

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Institución Educativa Diocesana Jesús Adolescente, es un colegio público del Distrito de Buenaventura, administrado actualmente por sacerdotes de la Diócesis de Buenaventura, de orientación técnica, donde se han enseñado programas de formación en asistencia administrativa, electricidad, electrónica, dibujo técnico, informática, soldadura, etc. además de las asignaturas académicas de las áreas básicas; que presta su servicio en la localidad número 2 de la ciudad, atendiendo a una población de estrato 1 y 2; con una trayectoria de más de 60 años al servicio de los Bonaverenses; se ha caracterizado por prestar un servicio de calidad y formar ciudadanos íntegros y capacitados.

Con el paso de los años, los avances tecnológicos, la competitividad y los cambios sociales, hace necesaria la creación de alianzas estratégicas con entidades de educación superior e institutos técnicos, el servicio nacional de aprendizaje SENA y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, con el propósito de vincular a los estudiantes y aprendices en procesos de proyección educativa profesional que les permita una articulación entre la educación básica media y la educación superior y al mismo tiempo garantizar unas condiciones de bienestar que le posibilite a los jóvenes y niños la permanencia en cada uno de los procesos

Las entidades anteriormente mencionadas exigen que para haber alianzas deba existir un proceso de normalización, entendido como certificaciones de calidad y un manejo de control interno, que permita garantizar el cumplimiento de los objetivos proyectados en común acuerdo, que aseguren la finalidad de los convenios, y la custodia de los recursos, con un alto grado de seguridad razonable, para la preservación de la información y la ejecución de los procesos, ejerciendo control sobre ellos en todas las entidades involucradas.

Frente a dichos requerimientos para ser competitivos en el campo educativo, se evidencia en la Institución Educativa Diocesana Jesús Adolescente la necesidad de contar con un sistema de control interno diseñado acorde a las condiciones particulares de la institución; que además le permita tener una seguridad razonable en el desarrollo de cada uno de los procesos, (modelos de procesos), aseguramiento de la información, identificación de los riesgos, y planes de mejoramiento continuo, por lo que en la actualidad tiene dificultades para llevar a cabo lo planteado en su direccionamiento estratégico y realización de las alianzas, esto se alcanzaría si la institución logra identificar, medir, evaluar, y caracterizar la importancia que tiene la implementación del sistema de control interno MECI, como lo establece el manual técnico de control interno para el Estado Colombiano (MECI 2014), el cual “ busca garantizar razonablemente el cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines esenciales del estado, a su vez, persigue la coordinación de las acciones, la fluidez de la información y la

comunicación, anticipando y corrigiendo, de manera oportuna las debilidades que se presentan en el que hacer institucional”¹

Las fallas identificadas en la actualidad en la Institución Educativa , responden a la falta de continuidad en los procesos, pues se ha evidenciado la no existencia de procedimientos estipulados y escritos para los diferentes cargos, por ejemplo: La falta de un docente por alguna calamidad, genera que los estudiantes pierdan la continuidad en los contenidos que se vienen desarrollando, creando una ruptura en el proceso académico, lo que afecta el desarrollo normal de las actividades, igual ocurre en la planta de personal administrativo, pues se ven ante la situación de tener que detener los procesos si no se encuentra el encargado, sin la posibilidad de ser reemplazado por otra persona (si no está la secretaria académica, no se hace entrega de certificados), lo anterior ha repercutido en los resultados a nivel municipal, por ejemplo; con respecto a las pruebas que miden la calidad educativa de la institución, como son las pruebas saber 11° , saber 3°,5° y 9° en las cuales se quedó en medio bajo, en las pruebas avanzamos de los grados 2°, 4° y 6° en los núcleos de conocimiento en matemáticas y Español, que tienen un percentil aceptable cuando es superior al 50% y el colegio se encuentra en este momento muy por debajo, con un 14%, pruebas que aplicó la Secretaría de Educación Distrital durante el año 2017. Por estos motivos no se recibieron incentivos por parte del Ministerio de Educación.

Año a año la Institución Educativa ha ido desmejorando los resultados, pues para el 2009 que se contaba con un sistema de gestión de calidad bajo la norma ISO (en la actualidad no existe), cuando en años anterior la Institución llegó a un nivel ALTO, que la posicionaba como uno de los mejores colegios de la ciudad.

El control interno precisa el compromiso de todos los miembros de la organización y su implementación requiere de inversiones en tiempo y dinero, capacitación y conocimiento, por lo que hace necesario, identificar su importancia y relevancia en cada una de las áreas institucionales.

Pese a ser una competencia de las Secretarías de Educación, en el caso particular, la inspección, control y coordinación en las Instituciones Educativas según la ley 715 de 2001, señala explícitamente en su artículo número 6 las competencias de los departamentos en el sector educativo, pero sin perjuicio de las otras normas, lo que indica que no hay la excepción en el cumplimiento de la ley 87 de 1993 que establece las normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado señalando en su artículo 5 que será aplicado a todos los establecimientos públicos. La Constitución Política en su artículo 209 señala que la administración pública en todos sus órdenes tendrá un control interno, además la ley general de educación (ley 115) en sus artículos 4 y 8 establece que la calidad en el servicio educativo, corresponde al Estado, la sociedad y a la familia y deben

¹ COLOMBIA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA, manual técnico del modelo estándar de control interno para el Estado Colombiano, dirección de control interno, grupo de comunicación estratégica

velar por esta y como es de conocimiento en la materia, el sistema de control interno hace un gran aporte a la prestación de servicios de calidad, y complementa la gestión. Dicho lo anterior queda a consideración la implicación del tema.

Los procesos educativos han tenido, a lo largo de los años, un desarrollo muy lento pese a los esfuerzos del gobierno por modernizar la gestión y administración pública con los nuevos mecanismos de gestión y el modelo estándar de control interno, actualizado en el año 2014 que hacen posible dirigir las organizaciones de una manera eficiente y eficaz, no siendo el caso de los colegios públicos y de quienes aún no entienden los colegios como una empresa que puede ser dirigida con las teorías empresariales para conducirlas a la consecución de sus objetivos, situación que amerita buscar alternativas de solución y que de acuerdo a la última evaluación en educación internacional “prueba pisa”, Colombia figura como uno de los países con la educación de menor calidad entre los participantes a nivel mundial por debajo de la media; lo cual genera gran preocupación, y es el común denominador en los colegios públicos del país.

La propuesta es, mediante un trabajo investigativo caracterizar e identificar, la importancia de la implementación del modelo estándar de control interno para el mejoramiento de la gestión educativa en esta institución pública, de manera que pueda contribuir en la solución de los problemas que padece la institución respecto a planes y proyectos, misión, visión y su contribución a los fines esenciales del Estado Colombiano, que es quien proporciona los recursos para garantizar la educación pública en esta Institución Educativa, al tiempo que sirve de punto de referencia para que las demás Instituciones Educativas del Distrito de Buenaventura identifiquen la problemática e implementen el MECI.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA:

¿Cómo determinar la importancia de la implementación del sistema de control interno MECI en la Institución Educativa Diocesana Jesús Adolescente y su contribución al mejoramiento de la calidad educativa?

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL:

Determinar la importancia de la implementación del sistema de control interno MECI en la Institución Educativa Diocesana Jesús Adolescente y su contribución al mejoramiento de la calidad educativa.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Analizar los procesos administrativo, académicos de la Institución Educativa diocesana hogar de Jesús adolescente, con los elementos requeridos por el modelo estándar de control interno MECI.
- Articular en la gestión escolar los componentes del modelo estándar de control interno MECI que sean aplicables a la organización.
- Realizar un paralelo entre la situación actual y la aplicación del modelo estándar de control interno MECI en la Institución Educativa Diocesana Jesús Adolescente

3 JUSTIFICACIÓN

Este trabajo es de gran importancia para la Institución Educativa diocesana, para la Universidad del Valle, la facultad de contaduría y la sociedad en general por los motivos que relaciono a continuación:

Este trabajo es importante para la Institución Educativa Diocesana Hogar de Jesús Adolescente ya que le permite identificar cuáles son las fallas de control que impiden, que la organización, logre el cumplimiento exitoso de sus planes y proyectos, además le permite identificar las soluciones prácticas para hacer que el servicio educativo sea de calidad, contribuyendo de esta manera con los fines esenciales del Estado Colombiano y las buenas prácticas de administración pública, creando las condiciones óptimas que le posibiliten realizar alianzas estratégicas importantes que den continuidad a su orientación técnica y garanticen la proyección profesional de los estudiantes. Además, facilita la administración de todos los recursos institucionales de manera eficiente y eficaz.

Para la facultad de Contaduría Pública, el desarrollo de este trabajo permite que se ponga en práctica y se evidencie los conocimientos y habilidades adquiridas en el transcurso de la formación profesional, que a su vez sustenta la calidad del programa, y enriquece a los estudiantes

Para la Universidad del Valle es muy importante, pues ratifica su compromiso con el desarrollo de la comunidad de Buenaventura, y por medio de sus estudiantes se vincula en este caso para ofrecer solución a problemas presentes en colegios públicos del Distrito, que empiece a sentir el liderazgo de la universidad como aliado estratégico que en común trabajan para mejorar el servicio educativo y el logro de los planes y proyectos y su contribución a los fines esenciales del Estado Colombiano.

Para los estudiantes es una experiencia que les permite poner en práctica los conocimientos adquiridos en la universidad desde el campo de la aplicación en las empresas, enfrentando una problemática real donde se hace necesario resolver situaciones con cada uno de los conocimientos adquiridos, lo que permite un profundo enriquecimiento de sus habilidades y conocimiento para el mundo laboral y ejercicio profesional.

Para la comunidad este trabajo es de mucha utilidad pues la educación es un indicador de desarrollo social y va a permitir que los estudiantes tengan mejores condiciones educativas, por lo tanto, una mejor proyección profesional y con ella un mejor desempeño laboral en la sociedad.

Este trabajo sirve de modelo, para todos los colegios públicos del Distrito de Buenaventura, que tenga problemas en este campo y para los estudiantes que van a trabajar en esta área como consulta.

4 MARCO DE REFERENCIA

4.1 MARCO CONTEXTUAL.

Este trabajo es desarrollado en Buenaventura que es ahora un Distrito especial, industrial, portuario, biodiverso y eco turístico, ubicado en el Departamento del Valle del Cauca, con una distancia de 121 kilómetros de la ciudad de Cali por vía terrestre, la cual está separada de ella por la Cordillera Occidental de los Andes, es el Puerto más importante del Pacífico Colombiano, el cual movilizó más de 22 millones de carga al comercio exterior en el año 2017, es el municipio más extenso en el Departamento

Su fecha de fundación es el 14 de julio 1540 por Juan Ladrillero quien seguía instrucciones de Pascual de Andagoya en la zona insular, donde actualmente se encuentra la actividad portuaria, el acontecimiento de acuerdo a la documentación histórica representa una vía de acceso para poder ingresar al interior del país

El Distrito ostenta el título de la Capital del Pacífico, por su conectividad con los pueblos cercanos, es el principal sitio para abastecer al resto de municipios en alimentación, materiales de construcción, electrodomésticos, servicios educativos atención básica en salud entre otros.

La actividad económica de la región, se concentra en la labor portuaria, turística, pesca artesanal, empresas de servicio y unas pocas empresas industriales, se puede evidenciar que no se ha logrado una cualificación de sus principales factores económicos que satisfagan las necesidades sociales de sus habitantes.

El Distrito de Buenaventura tiene una actividad turística muy dinámica, debido a su gran variedad de ríos y playas donde centenares de turistas realizan sus visitas en diferentes épocas del año de los cuales se puede destacar, la playa de Ladrilleros y la Bocana donde se presentan los avistamientos de las ballenas en temporada de mitad de año, la reserva natural san Cipriano, visitada por miles de extranjeros y gente de todo el país, sitio lleno de ríos espectaculares, gente amable y comidas típicas de la región, río de Aguas Claras, Zabaletas entre otros.

En la década de los años 60, en un lote ubicado en el kilómetro 13 Avenida Simón Bolívar en la vía a Cali, donado por el doctor Eduardo Ruiz, se inicia la Obra Hogar de Jesús Adolescente. El nombre, responde a la devoción del P. Antonio por Jesús Adolescente y se le denominó Hogar debido a que su mayor interés era el que se viviera en familia.

Se inició bajo la dirección del misionero Javeriano P. Jorge Luis Alemán y un grupo de 7 niños, remitidos por el comandante de la policía de la época. Estos niños eran abandonados y vivían en las calles o con familias de escasos recursos económicos. El objetivo del Hogar, era procurar el mayor bien posible a los niños y jóvenes que pasaban por la Institución. Teniendo en cuenta esa meta, se conformó la primer

junta directiva, quienes se convirtieron en los principales benefactores de la obra; además, de contar con la colaboración de las hermanas Lauritas, quienes se encargaron de la atención y formación de los menores.

Posteriormente el 19 de mayo de 1961, a través del decreto 29 expedido por el excelentísimo Monseñor Gerardo Valencia Cano, ratifica la obra Hogar de Jesús Adolescente, y nombró como director al P. Antonio de J. Ruiz, quien se puso al frente de la obra y la hizo crecer utilizando los recursos que enviaba el Vicariato Apostólico, con los cuales creó la escuela en donde impartían la formación en básica primaria, y contaba con la colaboración de maestros normalistas y las hermanas Lauritas.

En el año de 1963 se gestiona la personería jurídica del Hogar de Jesús Adolescente ante los entes gubernamentales y se empieza a trabajar en lo referente a la aprobación de la escuela por la Secretaria de Educación. En este proceso se contó con la colaboración permanente de las autoridades Municipales, quienes se vincularon a la obra facilitando los diferentes procesos y destinando algunos recursos para el Hogar.

En la década de los años 70 y 80 el número de niños se amplió a 80, grupo conformado por menores de bajos recursos económicos, maltratados, desplazados, o declarados en abandono y situación de peligro. La Obra responde al sueño Salesiano de proporcionarle al menor un espacio en donde estuviera protegido y se le brindara la posibilidad de crecer y formarse en un ambiente sano. Durante esta época, se dio puesta en marcha los talleres de sastrería, electricidad, ebanistería, panadería y de calzado, talleres que tenían como principal función formar al menor, de tal manera que enriqueciera su potencial laboral. Esto llevó a que se ampliaran las instalaciones del Hogar; para ello se contrató un número mayor de trabajadores y se contó con la colaboración de los internos.

El número de benefactores también se amplió, se contaba con la colaboración del club de Leones, club Rotario, Cámara Junior, Damas Rosadas, entre otros. Uno de los hechos que marcó esta época fue la muerte de Monseñor Gerardo Valencia Cano, quien era uno de los grandes puntos de apoyo para la Institución.

El personal de servicios generales que se encargaba de preparar los alimentos de los menores, y se les conocía cariñosamente como las “Tías”, quienes se convirtieron así en parte importante y primordial en la formación del menor.

En los años 80, se construyeron las habitaciones de los profesores, que al igual que las Tías eran personal interno, se construyó la capilla y se continuó ampliando las instalaciones del Colegio, predominando siempre los espacios de esparcimiento como “el patio salesiano” y canchas deportivas; en la construcción de estas obras también participaban los internos con su mano de obra.

Durante esta década se participó en la licitación del ICBF para acoger en el Hogar menores con características similares que se acercaban a esta institución

solicitando protección. Es así como dentro del presupuesto del Hogar ya se contaba con un nuevo recurso que eran los del ICBF. El número de internos se mantuvo entre los 80 y 90 anual, los cuales entre los beneficios que recibían estaba la formación académica; aquellos que ya habían terminado su ciclo de básica primaria, continuaban su secundaria en otros colegios con los cuales el P. Antonio había hecho convenios, estos menores salían a estudiar y regresaban a el Hogar, en las horas de la tarde.

El movimiento Scout, hizo parte de la vida de los internos; participaron en muchos eventos a nivel municipal, departamental y nacional, llegando a destacar y tener reconocimiento. Durante los años siguientes la vida de los menores continuó en el Hogar, movida bajo la doctrina de la formación en valores humanos, el amor por el trabajo y la cooperación, características de (Don Bosco) quien dio su vida por la obra y por los menores en situación de peligro y desprotegidos.

Iniciando la década del 90, la institución continúa ubicada en el Km. 13, carretera Simón Bolívar, con toda su documentación en regla y aprobado el ciclo de básica primaria. La dirección continuaba a cargo del P. Antonio de J. Ruiz, y seguía contando con la colaboración de las Hermanas de la Comunidad de la Madre Laura, quienes se dedicaban a la atención de los menores a lo referente a la disciplina, educación y asistencia médica, con la colaboración del médico Jorge Amarís. El internado contaba con un promedio de 90 jóvenes que compartían con el personal externo de la básica primaria, los jóvenes internos que cursaban la secundaria continuaban asistiendo a los diferentes colegios con los cuales el Hogar había establecido contacto, exponiéndose a la dificultad en el transporte, pues la carretera no era pavimentada y no existía ruta de servicio público; en su defecto utilizaban volquetas o los buses intermunicipales que se dirigían a corregimientos vecinos.

En el año 1992 el padre Antonio se enferma y empieza su decaimiento por deficiencias cardíacas. Posteriormente en el año 1995, fallece y se nombra como encargado al P. Carlos Augusto Cadavid, exalumno del Hogar, quien se destacó como uno de los mejores internos y discípulos del P. Ruiz.

En septiembre 1995, por petición de Monseñor Heriberto Correa Yepes, entonces obispo de Buenaventura, la Comunidad Salesiana se encarga de esta obra. El P. Germán Eugenio Londoño, toma la dirección del Hogar y se visualiza otra perspectiva para la Institución. Como primeros aportes está la creación en el año 1996-1997 del ciclo de la básica secundaria como modalidad técnica en la jornada de la tarde, utilizando las mismas instalaciones de la primaria. Se continuó con la colaboración de las Hermanas de la Madre Laura, quienes dos años después de fallecer el P. Ruiz, se retiran de la obra. Bajo la dirección del P. Londoño se amplió la nómina del personal de asistencia para los internos y docentes para el colegio; las tías empezaron a trabajar como externas con horarios especiales de acuerdo a turnos de 8 horas. Para mejorar las condiciones y calidad de vida de la educación de los internos en el Hogar, se contrataron una psicóloga, una trabajadora social, una secretaria y un enfermero; además de restaurar la planta de trabajadores para

la granja y servicios generales del Hogar y del Colegio. Por último, se crea la Coordinación y la Secretaría Académica. A través de un nuevo convenio con el ICBF, en el Jesús Adolescente se crea la modalidad de protección seminternado con 20 menores que llegan bajo medida de protección y reciben formación académica, comparten algunos espacios con los internos, permaneciendo en la institución hasta 8 horas diarias. Se amplían y se construyen nuevos talleres, se realizan contactos con la Fundación Sociedad Portuaria quienes posteriormente fundan la sala de sistemas.

En el año 1997 y 1998 se crea la media vocacional con la colaboración del Gobierno Municipal, quedando la planta docente conformada por personal departamental, municipal, nacional y privado. A finales de 1998, la dirección queda a cargo del P. Mario Elías Álvarez, quien gestionó la construcción de La Casa Salesiana y se inicia el proyecto Casa Kéller, la nueva residencia para los internos; con la colaboración económica de la Procura Misionera Salesiana de Suiza. Se incrementó el número de animales en la granja, la consecución de ganado, chivos y otras especies al igual que se construyeron los galpones. Se construyó la sala de audiovisuales en la antigua habitación de las Hermanas, un sitio en donde los internos comparten horas de esparcimiento en los tiempos libres.

Tiempo después, en febrero de 2000 llegó el P. Octavio Enrique Pérez, quien en cerca de seis meses compartió con el P. Mario Elías, para asumir posteriormente la dirección del Hogar. La nómina docente para ese entonces se incrementó con 5 docentes más y se reestructuró el personal de la Institución en general. Se culminó la construcción de Casa Kéller, se dotó y amobló. El 19 de mayo de 2001 se trasladaron los internos a su nuevo hogar, quedando las antiguas instalaciones del Hogar como espacios solo para el Colegio Salesiano Hogar de Jesús Adolescente.

En los años siguientes la obra fue dirigida por sacerdotes Salesianos de don Bosco hasta el año dos mil dieciséis donde vuelve y asume la institución la Diócesis de Buenaventura nombrando como actual rector al padre Mario Humberto Góngora.

En la actualidad la Institución cuenta con 1132 estudiantes, distribuidos de la siguiente manera: primaria 488 estudiantes, bachillerato 644 y 39 docentes oficiales y 5 contratados.²

² ARCHIVO HISTÓRICO INSTITUCIONAL EDUCATIVO, Institución Educativa Diocesana.

4.2 MARCO TEÓRICO

El marco teórico tiene como finalidad orientar la investigación mediante una secuencia lógica de conceptos y principios, que permitan dilucidar, la manera como se puede resolver las diferentes problemáticas, que se plantean en la investigación, y de esta manera hacer las reflexiones propias de los diferentes Saberes que son autopistas para llegar a la respuesta eficaz del problema duda o cuestión.

Este trabajo tiene como soportes, los planteamientos establecidos en el modelo estándar de control interno (MECI), que contiene los módulos, los componentes, elementos, eje, procedimientos, principios, que articulados entre sí, son la autopista de saberes para la solución de los problemas planteados.

VERTIENTE DEL CONTROL LATINO:

Es una vertiente del control que es ejercida por el estado a través de quienes ostentan el poder, está orientada al cuidado de los bienes públicos, y tiene las siguientes características “cobertura general del ente, actividades de control en tiempo real y simultánea con el desarrollo de las operaciones; es decir mide las desviaciones y las analiza en el momento que se llevan a cabo, examina los antecedentes, supervisa su desarrollo igual a sus resultados y consecuencias, pues tiene como fin evitar el daño por pequeño que este sea y proteger el interés general”³ El Modelo latino de control es un legado de la cultura que le da su nombre, proviene de las concepciones del pensamiento europeo continental en el que la Contabilidad y las prácticas de control estaban reglamentadas dentro del marco legal que regía las instituciones, con un importante papel en materia de control de los negocios y también en el campo judicial, al servir como medio de prueba en las disputas entre comerciantes. Mientras que el Modelo anglosajón prima el interés hacia la protección de la propiedad privada delegándole esta responsabilidad a terceros que supervisen dicho control, a través de la figura de rendición de cuentas.

La Escuela De Control Latino tiene su origen en el estado, al orientarse hacia la protección de sus intereses, pues tiene como fin superior, el evitar el daño por pequeño que este sea y en especial, proteger el interés general. Por eso, el control en el antiguo imperio romano, era practicado dentro de las Instituciones del Estado, siendo el origen de lo que actualmente conocemos como fiscalización, responsabilidad a cargo de funcionarios de la más alta investidura, quienes desarrollaban actividades permanentes de vigilancia sobre las actuaciones de organismos estatales. Los resultados del ejercicio de este tipo de control sirvieron de base para producir documentos de atestación en los cuales se otorgaba fe

³ MONTAÑO OROZCO, Edilberto. Control interno, auditoria y aseguramiento revisoría fiscal y gobierno corporativo. 1 ed. Cali, Universidad del Valle, 2013. 428p. ; 24cm

pública sobre las operaciones realizadas y el cumplimiento de la legalidad, según el caso.

El enfoque latino propende porque la elaboración de las normas de contabilidad siga un proceso que vaya desde lo general a lo particular (proceso deductivo).⁴

Rodrigo Estupiñan Gaitán, plantea que “el control interno comprende el plan de organización y el conjunto de métodos y procedimientos que aseguren que los activos están debida mente protegidos, que los registros contables son fidedignos y que la actividad de la entidad es desarrollada eficazmente según las directrices marcadas por la administración”

De acuerdo con lo anterior, los objetivos básicos son:

Proteger los activos de la organización

Verificar la razonabilidad de la información financiera

Promover la adhesión a las políticas administrativas establecidas⁵

Son innumerable los cambios en el conjunto de todas las actividades que desarrolla el hombre por lo tanto hay una gran exigencia para los órganos de control que velan por el cumplimiento de los objetivos, se hace indispensable crear parámetro, motivar la creatividad, fomentar el autocontrol, concientizar al talento humano sobre mecanismos de control para la marcha en los procesos y procedimientos.

El control interno es un elemento necesario para una sociedad en crecimiento que busca sufragar las necesidades básicas como lo son la salud la educación y la comunicación debido a que esto posibilita el orden, da una seguridad razonable en la consecución de los objetivos, permite crear rutas para evidenciar lo desvíos, malas prácticas y las acciones que estén en contra de la naturaleza de lo que se persigue.

Por los cambios tecnológicos, las aplicaciones económicas y por la llamada globalización de la economía, las organizaciones han venido evolucionando rápidamente y por ello los riesgos y por ende los controles han tenido que modificarse cambiando a nivel empresarial de una sociedad industrial o de consumo a una sociedad de las información del conocimiento y en cuanto a tecnología de una sociedad telefónica a una sociedad a una cultura telemática, y los nuevos sistemas de control se han rodeado de nuevos cambios⁶

⁴ CTCP (2008) En su Orientación profesional sobre el ejercicio de la revisoría fiscal

⁵ ESTUPIÑAN GAIRAN, Rodrigo. Control interno y fraudes análisis de informe caso basado en los ciclos transaccionales 3ª Ed – Bogotá: Ecoe ediciones, 2015. P 476

⁶ Ibid, Pag 11

CONCEJO TÉCNICO DE LA CONTADURÍA PÚBLICA. Este concejo define el control interno de la siguiente manera, “control interno es un proceso, ejecutado por la junta directiva o concejo de administradores en una entidad, por su grupo directivo (gerencial), y por el resto del personal, diseñado específicamente para proporcionarles seguridad razonable de conseguir en la empresa las tres siguiente categorías de objetivos :

Efectividad y eficiencia en las operaciones.

Suficiente confiabilidad de la información financiera

Cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables⁷

CONTROL INTERNO: “Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los 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 las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos”⁸

William L. Chapman define el control interno como “ el programa de organizaciones y el conjunto de métodos y procedimientos coordinados y adoptados por una empresa para salvaguardar sus bienes, comprobar la eficiencia de sus datos contables y el grado de confiabilidad que suscitan a afectos de promover la eficiencia de la administración y lograr el cumplimiento de las políticas administrativas establecidas por la administración de la empresa”⁹

El Dr. Chapman publica un artículo en el que efectúa algunas consideraciones respecto del ordenamiento de control que contempla:

Respecto del control interno manifiesta que las técnicas de auditoría requieren que quién examina y fiscaliza no se limite a actuar después de la ejecución de los hechos, sino que inevitablemente debe tomar conocimiento previo de la planificación de la actividad, luego hacer el seguimiento (control concomitante) y finalmente verificar los resultados en instancia ulterior. También el control debe ser integrado comprendiendo no sólo los aspectos formales sino también los de mérito.

En materia de control externo, el autor justifica . por inoperante e ineficaz, y justifica la institución en su reemplazo de la Auditoría General de la Nación; describe cuáles son las funciones que la ley le asigna ya sea en lo concerniente al dictamen de estados financieros y al control integrado, esto es comprendiendo los aspectos formales y de mérito de la gestión. Es de destacar que el Dr. Chapman en ese

⁷ CTCP. Concejo técnico de la Contaduría Pública. Pronunciamiento N7

⁸ CONGRESO DE COLOMBIA, ley 87 (noviembre 29 de1993) artículo 1, definición de control interno

⁹ L. CHAMPMAN, William; procedimiento de auditoria. Buenos aires, 1965

artículo nada dice acerca de la oportunidad del control que la ley le asigna a la AGN, es decir con posterioridad a la gestión, no obstante que al aludir al control interno hizo hincapié en la necesidad de que todo procedimiento de auditoría debe estar precedido por un conocimiento previo de la actividad y de un seguimiento de la gestión (control concomitante); asimismo tampoco hace referencia alguna a la eliminación de la función jurisdiccional de dicho órgano de control externo y menos aún a las razones que motivaron dicha determinación, actitud que a criterio de otros especialistas y del autor del presente trabajo motivaron la virtual eliminación del tratamiento del sistema de responsabilidades y en especial de la responsabilidad civil en la administración pública nacional en instancia administrativa de su país.¹⁰

Enrique Fowler Newton plantea que “ El control interno comprende el plan de organización y el conjunto coordinado de los métodos y medidas adoptadas dentro de una empresa para salvaguardar sus activos, verificar la exactitud y confiabilidad de sus informes contables, promover la eficiencia operativa y alentar la adhesión a las políticas prescriptas por la gerencia¹¹

Dentro del tratado de auditoría de **Enrique Fowler Newton** se mencionan algunos de los siguientes principios:

Relativos a la organización. En general: se necesita un Plan de organización jerárquico adecuado que logre independencia entre los departamentos, secciones o funcionarios de forma de separar respecto a una operación: la iniciación y autorización, la ejecución, el registro, control y la custodia de los activos involucrados. Además se deben establecer líneas de autoridad y responsabilidad definidas por escrito.

Responsabilidad y autoridad definidas por escrito. Deben existir líneas de responsabilidad y autoridad perfectamente definidas en manuales de organización y organigramas.

Alcance de control adecuado. La cantidad de subordinados bajo la autoridad de cada gerente, jefe o supervisor debe permitir una efectiva supervisión.

División del trabajo racional. El trabajo debe estar dividido racionalmente.

Relativos a la autorización, ejecución y control de las operaciones. En general el sistema de autorización, ejecución y procedimientos de registración deben asegurar un control razonable de la contabilización de operaciones.

Normas y procedimientos escritos. Las normas y procedimientos operativos

¹⁰http://bibliotecadigital.uns.edu.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-42752003001100006&lng=es&nrm=iso

¹¹ FOWER NEWTON, Enrique. Tratado de auditoría (2004)

deben estar claramente expuestos por escrito en manuales de procedimientos y flujogramas.

Controles sobre cumplimiento. El sistema debe prever controles de cumplimiento de normas y procedimientos establecidos.

Sistema de evaluación. El sistema debe prever mecanismos de evaluación de las normas y procedimientos en vigencia, relacionados con la organización y las operaciones

División de fases de cada operación Nadie debe tener a su cargo todas las fases de una operación.

Activos físicos segregados y con acceso restringido. Los activos físicos deben encontrarse adecuadamente segregados y su acceso limitado a responsables de su custodia.

Medidas de seguridad. Los activos físicos deben encontrarse protegidos por medidas internas de seguridad.

Política de seguros y auto seguros definida. La empresa debe definir su política de seguros.

Formularios adecuados. Deben emplearse formularios diseñados de acuerdo a las necesidades.

Archivos adecuados y seguros. Deben emplearse sistemas de archivos adecuados a las necesidades y se deben tomar medidas de seguridad para dichos archivos.

Normas y procedimientos contables definidos. Las normas y procedimientos contables deben estar claramente definidos en Manuales de cuentas.

Planes de cuentas útiles. Los planes de cuentas deben facilitar la preparación de informes contables.

Uso de cuentas de control y otros procedimientos. Deben usarse cuentas de control o cualquier otro procedimiento que permita comprobar la exactitud de la información contable (conciliaciones, recuentos de elementos físicos, etc.).

Medios de registración adecuados. Deben usarse los mejores medios de registro que las características de la empresa justifiquen.

Informes eficientes. Los informes (contables o no) para la toma de decisiones deben cumplir con requisitos que garanticen su eficiencia.

Calidad del personal. Debe elegirse el personal apto para la tarea.

Capacitación y entrenamiento. Debe preverse capacitación y entrenamiento de los funcionarios.

Evaluación de actuación. Debe evaluarse la actuación.

Política de promociones y remuneraciones. Debe aplicarse política de promoción y remuneraciones que motive su entusiasmo y satisfacción.

Rotación de puestos. Debe promoverse la rotación de puestos y obligar a los empleados a cargo de tareas en las que existe la posibilidad de cometer irregularidades mayores a que toman vacaciones.

Seguros de fidelidad. Deben contratarse seguros de fidelidad.

Incompatibilidades. Debe establecerse una política de incompatibilidades en el desempeño de determinadas funciones. Por ejemplo no incorporar familiares en etapas del mismo procedimiento.¹²

OBJETIVOS DEL CONTROL INTERNO: de acuerdo con la ley 87 de 1993 hay unos objetivos previamente establecidos de los cuales dan significado a la implementación del control interno, atendiendo a los principios constitucionales como se relacionan a continuación:

- A. Proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada, administración ante posibles riesgos que lo afecten.
- B. Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía de todas las operaciones, promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional
- C. Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad
- D. Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional.
- E. Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y sus registros
- F. Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que pueda afectar el logro de sus objetivos
- G. Garantizar que el sistema de control interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación
- H. Velar por que la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su

¹²<https://tesis.ipn.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/6732/ESTUDIOEVALUACIÓN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

naturaleza y características”¹³ , determina la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del ciclo administrativo, y aunque promueve una estructura uniforme puede ser adoptado a las necesidades específicas de cada organización, a sus metas y objetivos, procesos, misión y visión.

El MECI concibe el control interno como un conjunto de elementos interrelacionados donde interviene todos los servidores de la entidad, como responsables del control en el ejercicio de sus actividades; buscando garantizar razonablemente el cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines esenciales del estado; a su vez, persigue la coordinación de las acciones, la fluidez de la información y la comunicación, anticipando y conociendo de manera oportuna las debilidades que se puedan presentar en el que hacer institucional.

Autocontrol

Capacidad que debe desarrollar cada uno de los servidores públicos de la organización, con indiferencia a su posición en el organigrama, para evaluar y controlar, su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de sus funciones, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la constitución política.

Autorregulación

Capacidad de cada uno de las organizaciones para desarrollar y aplicar en su interior métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo implementación y fortalecimiento continuo del sistema de control interno, en concordancia con la normatividad vigente.

Autogestión

Capacidad de toda organización pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la constitución, la ley y su reglamento

La organización deberá establecer políticas, acciones, métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, control, evaluación y mejoramiento continuo que permitan dar cumplimiento a cada uno de estos principios, con el propósito de estructurar un sistema de control interno que permita tener una seguridad razonable en el cumplimiento de los objetivos.

¹³ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA, ley 87 de 1993 art 2

Por otro lado es importante que se contemplen los principios establecidos en el coso en su versión 2013, teniendo en cuenta que es uno de los referentes internacionales para la estructuración de este modelo, estos son:

Demostrar compromisos con la integridad y valores éticos, ejercer la responsabilidad de supervisión, establecer estructura de autoridad y responsabilidad, cumplir con la rendición de cuenta, objetivos específicos adecuados, identificar y analizar riesgos, evaluar riesgos de fraude significativos, seleccionar y desarrollar actividades de control evaluar y comunicar las diferencias, usar información relevante comunicar interna y externamente, desplegar a través de políticas y procedimientos”¹⁴

Proceso educativo

La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes” ¹⁵

Servicio educativo

El servicio educativo comprende el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por niveles y grados, la educación no formal, la educación formal, los establecimientos educativos, las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros, articulados en procesos y articulados para alcanzar los objetivos de la educación.

Calidad y cubrimiento del servicio educativo

Corresponde al estado, a la sociedad y a la familia velar por la calidad de la educación y promover el acceso al servicio público educativo, y es responsabilidad de la nación y de las entidades territoriales, garantizar su cumplimiento

El estado deberá atender en forma permanente los factores que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación; especialmente velar por la cualificación y formación de los educadores, la promoción docente, los recursos y métodos educativos, la orientación educativa y profesional, la inspección y evaluación del proceso educativo.

¹⁴ MANUAL TÉCNICO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO PARA EL ESTADO COLOMBIANO MECI 2014

¹⁵ EL CONGRESO DE COLOMBIA. por el cual se expide la ley general de educación, ley 115 de 1994 art 1

Responsabilidad de la sociedad en la educación

La sociedad es responsable de la educación con la familia y el estado. Colaboraran con este en la vigilancia de la prestación del servicio educativo y en el cumplimiento de su función social. La sociedad participara con el fin de:

- a. Fomentar, proteger y defender la educación como patrimonio social y cultural de toda la nación.
- b. Exigir a las autoridades el cumplimiento de sus responsabilidades con la educación.
- c. Verificar la buena marcha de la educación, especialmente con las autoridades institucionales responsables de su prestación
- d. Apoyar y contribuir al fortalecimiento de la Institución educativa
- e. Fomentar instituciones de apoyo a la educación.
- f. Hacer efectivo el principio constitucional según el cual los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.¹⁶

Gestión escolar: De acuerdo con lo planteado por Arboleda Ortiz “ Forma de pensamiento estratégico, el cual tiene como propósito que una organización se desarrolle integralmente; en las cuatro gestiones establecidas por el ministerio de educación nacional de Colombia, logrando a si el mayor beneficio y satisfacción de la comunidad educativa, la gestión escolar tiene que ver además con la historia e identidad que la institución ha creado y el grado de compromiso que tenga con ella, con quienes la conforman; en este caso la comunidad educativa y en general todo los grupos de interés”¹⁷

Gestión directiva. Se refiere a la manera como el establecimiento educativo es orientado. Esta área se centra en el direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar, además de las relaciones con el entorno. De esta manera es posible que el rector o director y su equipo de gestión, organicen, desarrolle y evalúe el funcionamiento general de la institución¹⁸

El director y su equipo de gestión, por lo tanto, deben garantizar que la organización cumpla con los planes, proyectos y objetivos establecidos; proporcionar un clima laboral que posibilite el buen desempeño institucional; desarrollar las evoluciones de cada uno de los planes, proyectos hacer los ajustes necesarios, en sus ámbitos de aplicación, la gestión académica, la gestión administrativa y financiera y la gestión de la comunidad, para el cumplimiento de su misión y visión.

¹⁶ Ibid., art 8

¹⁷ ARBOLEDA ORTIZ, Gustavo William. Modelo estándar de control interno (MECI) como herramienta que facilita el proceso de gestión escolar en una Institución Educativa. Trabajo de grado para optar el título de magister en educación. Manizales. Universidad nacional de Colombia, departamento de administración. 2011. 193 p

¹⁸ COLOMBIA, MINISTERIO DE EDUCACION NAIONAL. Guía 34 p. 27

Gestión académica. Es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, pues señala como enfocar sus acciones para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias, para su desempeño personal, social y profesional. Esta área de la gestión se encarga de los procesos de diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales, gestión de clases y seguimiento académico¹⁹

Es importante resaltar que de la calidad de los programas que se desarrollan en esta gestión, es determinante para identificar las habilidades y conocimientos que los estudiantes van a adquirir; el seguimiento académico no es solo un evento interno también hace parte de la proyección del joven, la continuidad de sus procesos de formación relacionado con el proyecto de vida de cada uno, el paso de un grado a otro, de una institución a otra, ya sea de educación media, básica o superior, al tiempo que es importante vincular la educación para el trabajo y el desarrollo humano que es una alternativa que tiene todas las garantías del estado.

Gestión administrativa y financiera: Esta gestión da soporte al trabajo institucional, tiene a su cargo todos los procesos de apoyo a la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos y los servicios, el manejo del talento humano y el apoyo financiero y contable²⁰

Este proceso comprende los procesos de soporte directamente relacionados con: matrículas, certificados, calificaciones ejecución de presupuesto, manejo de tesorería, contabilidad, el manejo del tiempo escolar, los sistemas de información y archivo, el proceso y adquisición de bienes, planta física, equipos y materiales educativos, la administración del talento humano y otros

Gestión de la comunidad: Como su nombre lo indica se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad; así como de la participación y la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades específicas bajo una perspectiva de inclusión y la prevención del riesgo²¹

De acuerdo con la ley 115 la comunidad educativa entendida como el conjunto de directivos, docentes, padres de familia, estudiantes, egresados y todas a aquellas personas que tienen incidencia en la institución, son responsables de la educación por lo tanto deben tener una participación positiva que permita que la institución funcione de acuerdo a la normatividad vigente y logre los propósitos de su misión y visión²²

Estos sistemas de gestión, de acuerdo con el modelo estándar de control interno tienen muchos elementos en común o complementario que hacen necesario una correcta identificación que posibilite el ahorro de esfuerzos, por lo tanto es

¹⁹ Ibid. Guía 34. P, 27

²⁰ COLOMBIA MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Guía 34. P, 27

²¹ Ibid. Guía 34 p 27

²² EL CONGRESO DE COLOMBIA. por el cual se expide la ley general de educación, ley 115 de 1994 art 6 y 8

imperativo que para trabajar en una implementación del modelo estándar de control interno deba haber una evaluación de los cuatro sistemas de gestión que manejan las Instituciones Educativas, para de esta manera lograr la adaptabilidad de la herramienta a la realidad institucional y afinidad del marco legal que le es aplicable, el direccionamiento estratégico, la misión y la visión institucional

Podemos concluir que no podemos hacer una correcta caracterización del modelo estándar de control interno sin antes haber revisado los elementos compartidos con el sistema de gestión escolar que son: la gestión directiva, gestión, académica, gestión de la comunidad y la gestión administrativa y financiera.

Es importante establecer que se han realizado estudios que de muestran la importancia del modelo estándar de control interno como herramienta que facilita el proceso de gestión escolar en una Institución Educativa

4.3 MARCO LEGAL

En el presente numeral se relación las leyes, normas y documento de carácter jurídico, que se deben relacionar en el modelo estándar de control interno en la Institución Educativa, para que este modelo sea efectivo y se ajuste a las nuevas disposiciones y tendencias del control, de manera que sea efectivo, eficiente y eficaz sea el soporte para entender el ámbito de aplicación e implicación legal del presente trabajo de investigación.

Constitución política

Artículo 209: establece que las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del estado, la administración publica 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.

Leyes

Ley 87 de 1993: por medio de la cual se establecen normas para el desarrollo del control interno, en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.

Ley 489 de 1998. Establece normas sobre las organizaciones del orden nacional, crea el sistema nacional de control interno, regula el ejercicio de las funciones administrativas, señala la estructura y establece los principios y reglas básicas de la administración, y la forma operativa de la administración pública

Ley 374 de 2002. Determina que una de los deberes de los servidores públicos es adoptar el sistema de control interno.

Ley 115 de 1994 en su artículo 4 y 8. estos artículos indican la calidad en el servicio educativo, corresponde al estado a la sociedad y a la familia, velar por la calidad de la educación. La sociedad es responsable de la educación y deben verificar la buena marcha de esta, especialmente con las autoridades e instituciones responsables de su prestación.

Decretos

Decreto 2145 de 1999: por medio del cual se dictan normas sobre el sistema nacional de control interno, de las entidades y organismos de la administración pública del orden nacional y territorial, el esquema del sistema nacional de control interno y redefine los elementos de este sistema y señala con precisión el nivel de responsabilidad de los funcionarios de las entidades en el marco del control interno.

Decreto 1537 de 2001: por el cual se reglamenta parcialmente la ley 87 de 1993 en relación a los elementos técnicos y administrativos para el fortalecimiento del sistema de control interno de las entidades y organismos del estado.

Directiva presidencial 10 de 2002: programa de modernización de la administración pública, dirección a un estado comunitario, estable para todos los estamentos del orden nacional en el proceso de selección de los funcionarios encargados del control interno en las entidades del Estado Colombiano

Decreto 1599 de 2005: por el cual se adopta el modelo estándar de control interno para el Estado Colombiano. Por medio de este decreto se establece la estructura necesaria para establecer, registrar, implementar y mantener un sistema de control interno en las entidades que señala la ley 87 de 1993.

Decreto 2913 de 2007: establece que el modelo estándar de control interno y el sistema de gestión de la calidad son complementarios por cuanto tiene como propósito común el fortalecimiento institucional, la modernización de las instituciones, el mejoramiento continuo, la prestación de servicio con calidad, la responsabilidad directiva y de cada uno de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos; la caracterización debe ser un proceso articulado y complementario.

Decreto 2482 de 2012: por el cual se establece los lineamientos gerenciales para la integración de la planeación y la gestión

Decreto 943 de 2014: por medio del presente artículo se actualiza el modelo estándar de control interno

Resolución:

Resolución 142 de 2006; por este se adopta el manual de implementación del modelo estándar de control interno MECI 1000: 2005 en las entidades del Estado Colombiano, y se determinan los instrumentos técnicos para diseñar desarrollar e implementar este modelo en todas las entidades públicas.

4.4 MARCO CONCEPTUAL

Para lograr una mayor comprensión de este trabajo de investigación, es pertinente definir algunos conceptos relacionados, con la estructura del mismo y de esta manera establecer una claridad conceptual.

Alta dirección. Personas o grupo de personas del máximo nivel jerárquico que dirige y controla una entidad.

Ambiente de control: el entorno de control comprende la actitud la conciencia y acciones de los directores y administración respecto del sistema de control interno

Auditoria 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 del riesgo, 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 la reducción de exposición al riesgo, tanto con servicios de aseguramiento como de consultoría

Calidad: el grado en que un conjunto de características inherentes cumplen los requisitos.

Cliente: organización entidad o persona que recibe un producto y / o servicio

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 alcanzaran los objetivos y metas.

Control adecuado: es el que está presente si la dirección ha planificado y organizado, las operaciones de manera tal que proporcionen un aseguramiento razonable de que se alcanzó los objetivos y metas.

Control interno: un proceso efectuado por la dirección y el resto de personal de una entidad, diseñado con el objetivo 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 y las normas que le sean aplicables²³

Control interno eficaz: EL control interno puede considerarse eficaz en cada una de las tres categorías, respectivamente, si la dirección tiene seguridad razonable de que:

Conocen en qué medida se está alcanzando los objetivos operacionales de la entidad

Los estados financieros se han preparado de forma fiable y están siendo transparentes a la hora de rendir cuenta

Se están cumpliendo las leyes y normas que le son aplicables a la entidad.

Efectividad: medida del impacto de 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.

Estructura de la entidad: distribución de las diferentes unidades o dependencias con sus correspondientes funciones generales, requeridas para cumplir las funciones de la entidad dentro del marco de la constitución y la ley.

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.

²³ MANUAL TÉCNICO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO PARA EL ESTADO COLOMBIANO MECI 2014

Función de una entidad: se entiende como el objeto social o la razón de ser de la entidad

Gestión: actividad coordinada para planificar, controlar, asegurar y manejar una entidad.

Gestión del riesgo: 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 presenta como un conjunto de variables cualitativas y / o cuantitativas sujetas a la medición, que permite observar la situación y las tendencias de cambios generados en la entidad, en relación con el logro de los objetivos y metas previstos.

Módulo de control: es la base para dimensionar el sistema de control interno al interior de una entidad, a través del conjunto de controles que le permitan generar acciones dirigidas a dar cumplimiento a su función, misión y objetivos de los términos establecidos en la constitución y la ley.

Parte interesada: organización, persona o grupo que tiene un interés en el desempeño o éxito de una entidad

Política: directriz emitida por la dirección sobre lo que hay que hacer para efectuar el control. Constituye la base de los procedimientos que se requieren para la implementación del control.

Plan de mejoramiento: es aquel aspecto que permite el mejoramiento continuo y el cumplimiento de los objetivos institucionales de orden corporativo de la entidad pública. Integra las actividades de mejoramiento que a nivel de sumisión, objetivos, procesos, etc. deben operar la entidad pública para fortalecer integralmente su desempeño institucional, cumplir con su función en los términos establecidos en la constitución, la ley, teniendo en cuenta los compromisos adquiridos con los organismos de control fiscal, de control político con los diferentes grupos de interés

Procedimiento: forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso, es recomendable definir quien hace, donde, cuando por qué y cómo.

Proceso: conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan para generar valor y las cuales transforman elementos de entrada en resultado. Los elementos de entrada de un proceso son generalmente salidos de otros procesos. Los procesos de una entidad son generalmente, planificados y puestos en prácticas bajo coordinaciones controladas, para generar valor. Un proceso en el

cual la conformidad del producto o servicio no pueda ser fácil o económicamente verificada, se denomina habitualmente proceso especial.

Cada entidad define los tipos de procesos con los que cuenta, típicamente pueden existir, según sea aplicable lo siguiente:

Proceso estratégico. Incluye procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, provisión de comunicación, aseguramiento de la disponibilidad de recursos y revisiones por la dirección²⁴

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

Proceso de apoyo: incluye todos aquellos procesos para la provisión de los recursos, que son necesarios en los procesos estratégicos, misionales y de medición análisis y mejoras

Procesos de evaluación: incluye aquellos procesos necesarios para medir y recopilar datos destinados a realizar el análisis del desempeño y de la mejora de la eficacia y la eficiencia. Incluyendo procesos de medición y seguimiento y auditoría interna, acciones correctivas y preventivas y son 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 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

²⁴ MANUAL TÉCNICO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO PARA EL ESTADO COLOMBIANO MECI 2014

con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas y objetivos²⁵

Seguridad razonable: concepto según el cual el control interno, por muy bien diseñado y ejecutado que este, no puede garantizar que los objetivos de una entidad se consigan, debido a las limitaciones inherentes de todo sistema de control interno.

²⁵ MANUAL TÉCNICO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO PARA EL ESTADO COLOMBIANO MECI 2014

5 ASPECTOS METODOLOGICOS:

5.1 Tipos de investigación.

Descriptivo. Teniendo en cuenta la naturaleza descriptiva del marco teórico, y la caracterización del modelo estándar de control interno, se considera para la pertinencia de poder establecer la caracterización e importancia del control interno en la Institución Educativa diocesana hogar de Jesús adolescente, la investigación cualitativa y cuantitativa el cual se articula con el método de estudio descriptivo, implica la recolección de datos en el desarrollo de la investigación, haciendo uso de diferentes técnicas como observación directa, entrevistas análisis de información cuantificable entre otras.

5.2 Método de investigación

Método deductivo. Este método se define como un proceso de conocimiento que se inicia con la observación de fenómenos generales con la finalidad de indicar las verdades particulares contenidas de manera explícita en la situación general²⁶

Para la construcción de este trabajo de investigación, se estudió y tomo como base la información acerca del decreto 1599: 2005 MECI y su actualización de 2014 para establecer de esta manera la pertinencia en la caracterización e identificación de su importancia en la Institución Educativa diocesana hogar de Jesús adolescente, con todos los elementos y recursos con los que cuenta la institución.

5.3 Fuentes y técnicas de recolección de información

Se comprende las técnicas como los medios empleados para recolectar la información necesaria en el desarrollo de la investigación

Fuentes primarias. “información oral o escrita que se recopila directamente por el investigador a través de relatos o escritos transmitidos por los participantes en un suceso o acontecimiento” ²⁷

²⁶ MENDEZ ALVAREZ, Carlos Eduardo. Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación. 3 ed. Bogotá D.C.: Mc Graw, 2001. 141 p

²⁷ Ibid., p 152

Las fuentes primarias que vamos a utilizar son: los directivos, los docentes y comunidad educativa en general.

Para la recolección de información primaria la técnica que se utiliza es de tipo cuantitativa y cualitativa, básicamente de los procesos académicos, procesos administrativos y contables, procesos directivos, y algunos procedimientos de vinculación laboral, de capacitación etc., en términos de resumido, proceso procedimientos y funciones.

Fuentes secundarias. “las fuentes secundarias son las listas, compilaciones y resúmenes de referencias o fuentes primarias publicadas en áreas del conocimiento en particular, las cuales comentan artículos, libros, tesis y otros documentos especializados, es decir reprocesan información de primera mano”²⁸

Para la elaboración de este trabajo de investigación, es necesario hacer uso de referencias tanto normativas como bibliográficas, se cuenta con el decreto 1599 del 2005 (MECI 1000: 2005) y su actualización de 2014, manual técnico del modelo estándar de control interno para el Estado Colombiano, posicionada como la fuente de información secundaria más relevante del proyecto, adicional se hará uso de otras fuentes secundarias como: referencias bibliográficas de la biblioteca de la Universidad del Valle Adolfo León, tesis de grados y documentos empresariales, páginas web, las normas y leyes vigentes en el sector público

5.4 Técnicas para el manejo y recolección de la información.

Análisis documental: consiste en escoger la información relevante de los documentos requeridos con el propósito de expresar con un grado de precisión la realidad que estos contienen. Esta técnica se emplea para analizar bases de datos, actas, registros, documentos empresariales, planillas entre otros.

Entrevistas: esta técnica consiste en formular unas preguntas al interlocutor y con base a sus respuestas formular nuevas preguntas, con el objetivo de determinar el conocimiento que se tenga de algún tema en particular, en el caso de la presente investigación estará dirigido a los directivos, personal administrativo, y algunos miembros de la comunidad educativa.

²⁸ SAMPIERI HERNANDEZ. Roberto. Metodología de la investigación. 4 edición. Editorial: McGraw Hill. P. 66.

CAPÍTULO II

GENERALIDADES DEL MECI, CONCEPTOS Y DISPOSICIONES LEGALES

6 EL MECI -2014

Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI 2014 proporciona la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo, y aunque promueve una estructura uniforme, puede ser adaptada a las necesidades específicas de cada entidad, a sus objetivos, estructura, tamaño, procesos y servicios que suministran.

El MECI concibe el Control Interno como un conjunto de elementos interrelacionados, donde intervienen todos los servidores de la entidad, como responsables del control en el ejercicio de sus actividades; busca garantizar razonablemente el cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribución de éstos a los fines esenciales del Estado; a su vez, persigue la coordinación de las acciones, la fluidez de la información y comunicación, anticipando y corrigiendo, de manera oportuna, las debilidades que se presentan en el quehacer institucional.

Con el propósito de seguir afianzando este objetivo en la administración pública se presenta la actualización del MECI que continúa sustentándose en los tres aspectos filosóficos esenciales en los que se ha venido fundamentando el Modelo, a saber: Autocontrol, Autogestión y Autorregulación; pilares que siguen siendo la base para un control efectivo en la administración pública.

Entre las principales novedades que trae la actualización del modelo, se encuentra que los tres subsistemas de control a los que se refería la versión anterior se convierten en dos Módulos de Control, que sirven como unidad básica para realizar el control a la planeación y la gestión institucional, y a la evaluación y seguimiento. A partir de esta modificación, la información y comunicación se convierten en un eje transversal al Modelo, teniendo en cuenta que hacen parte de todas las actividades de control de las entidades de esta manera se tiene:

Control de la Planeación y Gestión: Este módulo busca agrupar los parámetros de control que orientan la entidad hacia el cumplimiento de su visión, misión, objetivos, principios, metas y políticas al igual que los aspectos que permiten el desarrollo de la gestión dentro de los que se encuentran: Talento Humano, planes, programas, procesos, indicadores, procedimientos, recursos, y administración de los riesgos.

Control de Evaluación y Seguimiento: Agrupa los parámetros que garantizan la valoración permanente de los resultados de la entidad, a través de sus diferentes mecanismos de verificación, evaluación y seguimiento.

Eje transversal: Información y Comunicación

En este orden de ideas, los 29 elementos de control que hacían parte de la versión anterior del Modelo se redefinen en 13 elementos que se desarrollan desde seis Componentes, y como ya se hizo alusión en dos grandes módulos de control. De igual manera, otra de las novedades que trae el presente documento, es la inclusión de los productos mínimos con los que deberían contar las entidades para la implementación y fortalecimiento del Modelo; estos son una guía y deberán ser tenidos en cuenta de acuerdo a la particularidad y complejidad de cada una de las entidades. Las entidades podrán contar con productos adicionales según la madurez y dinámica de sus sistemas.

Otro de los aspectos a destacar es el desarrollo de la Auditoría Interna con base en las normas internacionales, fortaleciendo la labor de las Oficinas de Control Interno como evaluadoras del Sistema; de igual manera, se complementa el componente Administración del Riesgo teniendo en cuenta los cambios surtidos en la actualización de la metodología.

Por otro lado, se delimitan de manera más clara los roles y responsabilidades frente a las actividades de implementación y fortalecimiento del Modelo; igualmente, se incluye un capítulo de Términos y Definiciones.

Estructura del Modelo Estándar de Control Interno:

Hace referencia a cada uno de los módulos, componentes, elementos y eje transversal, que conforman el Modelo estándar de control interno (MECI 2014) orientados por el consejo asesor de gobierno en materia de control interno y consejo para su realización basado en la metodología dispuesta por el marco internacional para la práctica profesional de la auditoría interna.

6.1 Módulo del control de la planeación y la gestión

Dentro de este Módulo de Control, se encuentran los componentes y elementos que permiten asegurar de una manera razonable, que la planeación y ejecución de la misma en la entidad tendrán los controles necesarios para su realización.

Uno de sus objetivos principales de este módulo es introducir en la cultura organizacional el control a la gestión en los procesos de direccionamiento estratégico, misionales, de apoyo y de evaluación.

Este Módulo se estructura en tres Componentes: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Administración del Riesgo, orientados a generar los

estándares que permiten el desarrollo y afianzamiento de una cultura del control al interior de la entidad.

Así mismo, este Módulo le permite a la entidad ejecutar la planeación bajo condiciones de control que logran evidenciar las posibles desviaciones en el cumplimiento de los objetivos, permitiendo contar con los elementos necesarios para asegurar razonablemente el cumplimiento de la misión que le ha sido asignada.

Igualmente, a través de su implementación y fortalecimiento continuo se permite el diseño de los lineamientos estratégicos que contribuyen a crear un ambiente favorable al control, la forma de operación con base en una gestión orientada a procesos, y el manejo del riesgo del no cumplimiento de sus objetivos y fines constitucionales y legales.

Los componentes y elementos de este Módulo brindan los controles necesarios para que la planeación y ejecución de la misma se realicen de manera eficiente, eficaz, efectiva y transparente, logrando una adecuada prestación de los servicios o producción de bienes que le son inherentes.

6.1.1 Componente del Talento Humano. Este componente tiene como propósito establecer los elementos que le permiten a la entidad crear una conciencia de control y un adecuado control a los lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano, influyendo de manera profunda en su planificación, gestión de operaciones y en los procesos de mejoramiento institucional, con base en el marco legal que le es aplicable a la entidad.

Su implementación parte del conocimiento de los fines del Estado, su función y objetivos; de las políticas de Desarrollo Administrativo en materia de talento humano; de los parámetros de la ética y la moral que deben primar en el ejercicio de la función pública; de los principios y valores de la máxima autoridad o representante legal, de su nivel directivo y de todos los servidores en general; de su cultura organizacional; de las expectativas de la ciudadanía o de alguna de las partes interesadas a las cuales sirve, y de las relaciones con otras entidades públicas.

Con base en estos factores, la entidad realiza una revisión interna que le permite generar una regulación propia para vivenciar la ética, contar con unas prácticas efectivas de Desarrollo del Talento Humano, de acuerdo con su naturaleza, que favorezcan el control y se oriente claramente hacia la prestación de un servicio público con transparencia, eficacia, eficiencia y un uso responsable de los recursos públicos.

6.1.2 Acuerdos, compromisos y protocolos éticos

Elemento que busca establecer un estándar de conducta de los servidores al interior de la entidad pública. A través de él se plantean las declaraciones explícitas que, en relación con las conductas de los servidores públicos, son acordadas en forma participativa para la consecución de los propósitos de la entidad, manteniendo la coherencia de la gestión con los principios consagrados en la Constitución Política, la ley y la finalidad social del Estado.

Se requiere que su formulación sea un parámetro del comportamiento que oriente la actuación de todos los servidores, genere transparencia en la toma de decisiones y propicie un clima de confianza para el logro de los objetivos de la entidad y de los fines del Estado.

Los principios y valores éticos deben estar en concordancia con la misión, la visión y los objetivos institucionales planteados; con el fin de dar íntegro cumplimiento a los propósitos constitucionales, dando consideraciones éticas que constituyan lo fundamental del servicio.

Dado que el control interno se sustenta en los valores éticos, la entidad debe procurar promover, difundir y monitorear el cumplimiento de los mismos.

Estos valores éticos deben enmarcar el comportamiento de todos los funcionarios de la entidad, orientando su integridad y compromiso profesional.

La entidad debe buscar instancias de participación que permita crear una cultura organizacional frente a los aspectos éticos, garantizando razonablemente que:

Los funcionarios conocen la normatividad vigente que regula su conducta en el ejercicio de sus funciones.

Se enfatiza en la importancia de la integridad y el comportamiento ético, respetando ciertos códigos de conducta aun cuando no estén escritos.

Que exista algún documento que recoja los valores y principios éticos que promueve la Organización

Se ha dado a conocer de manera permanente a todos los funcionarios involucrados y se ha verificado su comprensión.

Los funcionarios se comportan de acuerdo a las reglas de conducta definidas por la entidad.

Que se revise periódicamente la pertinencia de los valores previamente establecidos y se actualice o modifiquen según sus resultados.

6.1.3 Desarrollo del talento humano:

Elemento que permite controlar el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que debe aplicar,

las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos del Estado.

Los procesos y prácticas de talento humano se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre el desempeño de las personas y las estrategias de la entidad, al tiempo que se fomente el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

(i) Ingreso, el cual comprende los procesos de vinculación e inducción; (ii) permanencia, en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y estímulos; (iii) retiro, situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocracia, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos.

Así mismo, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se incluyen las de Talento Humano, y a través de ellas se brindan los lineamientos necesarios para su implementación y evaluación.

6.2 Componente del direccionamiento estratégico

Conjunto de Elementos de Control que al interrelacionarse establecen el marco de referencia que orienta la entidad pública hacia el cumplimiento de su misión y objetivos institucionales, en procura de alcanzar su visión.

El Direccionamiento Estratégico define la ruta organizacional que debe seguir una entidad para lograr sus objetivos institucionales; requiere de revisiones periódicas para ajustarla a los cambios del entorno y al desarrollo de las funciones de la entidad; encauza su operación bajo los parámetros de calidad, eficiencia y eficacia requeridos por la ciudadanía y las partes interesadas de la entidad, así como los parámetros de control y evaluación a regir, haciéndose necesario, por lo tanto, establecer su composición a través de cinco elementos: Planes, Programas y Proyectos; Modelo de Operación por Procesos; Estructura Organizacional, Indicadores de Gestión; y Políticas de Operación.

6.2.1 planes programas y proyectos

Este elemento considera la planeación como un proceso dinámico y sistemático que le permite a las entidades públicas proyectarse a largo, mediano y corto plazo, de modo tal que se planteen una serie de programas, proyectos y actividades con la respectiva asignación de responsabilidades para su ejecución, que le sirvan para cumplir con su misión, visión y objetivos institucionales.

Se debe tener en cuenta, que al momento de realizar el proceso de planeación las entidades deben contar con la existencia de recursos suficientes dentro de su presupuesto, buscando que se asegure la disponibilidad de éstos para el cumplimiento de los Planes, Programas y Proyectos establecidos. Así mismo, se debe controlar que la información de carácter financiero esté disponible y que ésta sea válida, pertinente, y brindada en el momento que sea necesaria para conservar su integridad.

Este proceso plantea la necesidad de analizar desafíos y oportunidades que entrega un entorno cambiante, al tiempo que requiere estar atento a la realidad interna y circunstancias particulares de las entidades, con el fin de alcanzar procesos de planeación eficaces y que puedan materializarse de la mejor manera, permitiendo alcanzar las metas y resultados previstos.

Es importante así mismo, mencionar que los procesos de planeación requieren para su construcción reconocer y entender las necesidades y expectativas de los clientes y las partes interesadas, como elemento esencial para la sostenibilidad e innovación constante en la gestión de las entidades, por lo que se hace necesario “involucrar el desarrollo de elementos que garanticen el derecho a la información, que haya una mayor transparencia en el manejo de los recursos, que se rindan cuentas como mecanismos de evaluación y que se disminuya los índices de corrupción”²⁹, todas estas actividades e instancias de contacto con los ciudadanos permiten mejorar la confianza en las instituciones y encontrar los puntos de mejora para la gestión y la planeación en general.

6.2.2 Modelo de operación por proceso

Mediante el control ejercido a través de la puesta en marcha de este elemento, las entidades podrán contar con una estandarización de las actividades necesarias para dar cumplimiento a su misión y objetivos, lo cual permite, que su operación se realice de manera continua, garantizando la generación de productos o servicios.

De esta manera se conforma el soporte de la operación de la entidad pública, armonizando con un enfoque sistémico su misión y visión institucional, orientada hacia una organización por procesos, los cuales en su interacción, interdependencia

²⁹ Concejo latinoamericano de escuela de administración modelo integrado de gerencia publica estratégico con calidad. www.cladea.org

y relación causa-efecto garantizan razonablemente una ejecución eficiente, y el cumplimiento de sus objetivos.

Estos procesos de acuerdo con la **NTCGP 1000** se clasifican en:

Procesos Estratégicos: incluyen los relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, comunicación, disposición de recursos necesarios y revisiones por la Dirección.

Procesos Misionales: incluyen todos aquellos que proporcionan el resultado previsto por la entidad en el cumplimiento del objeto social o razón de ser.

Procesos de Apoyo: incluyen aquellos que proveen los recursos necesarios para el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales y de evaluación.

Procesos de Evaluación: incluyen aquellos necesarios para medir y recopilar datos para el análisis del desempeño y la mejora de la eficacia y la eficiencia, y son una parte integral de los procesos estratégicos, de apoyo y los misionales.

La representación gráfica de los procesos Estratégicos, Misionales, de Apoyo y de Evaluación y sus interacciones conforman el Mapa de Procesos. A su vez, la interrelación de los procesos misionales dirigidos a satisfacer las necesidades y requisitos de los usuarios se denomina Cadena de Valor.

La forma en la que se realizan los procesos se puede evidenciar a través de procedimientos, entendidos estos como el conjunto de especificaciones, relaciones y ordenamiento de las tareas requeridas para cumplir con las actividades de un proceso, controlando las acciones que requiere la operación de la entidad pública. Establece los métodos para realizar las tareas, la asignación de responsabilidad y autoridad en la ejecución de las actividades. Esto convierte a los procedimientos en un control de la entidad encaminado a lograr que las actividades se desarrollen siguiendo una secuencia lógica, que permita que quien los realice pueda llevarlas a cabo de la misma manera en la que lo efectuaría cualquier otro servidor que siga lo descrito en el mismo.

La Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública, NTCGP 1000 define procedimiento como la forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso (numeral 3.42).

6.2.3 Estructura organizacional:

Se considera como aquel aspecto de control que configura integral y articuladamente los cargos, las funciones, las relaciones y los niveles de responsabilidad y autoridad en la entidad pública, para dirigir y ejecutar los procesos y actividades de conformidad con su misión y su función constitucional y legal.

Se compone por la estructura u organización interna de la entidad, por su planta de personal y por el manual específico de funciones y competencias laborales; se

define a partir de los procesos y procedimientos que conforman el Modelo de Operación y que permiten cumplir los objetivos institucionales. La parte que la dinamiza es el recurso humano, por lo tanto, el diseño de los perfiles de los cargos o empleos debe estar acorde con dicho Modelo.

La Estructura Organizacional debe permitirle a la entidad darle cumplimiento a su direccionamiento estratégico, a los planes, programas, proyectos y procesos, y responder a los cambios del entorno político, económico y social que le es propio, haciendo más flexible su organización y estableciendo niveles de responsabilidad, a fin de permitir un flujo de decisiones y comunicación más directo entre los ciudadanos y los servidores públicos.

El Departamento Administrativo de la Función Pública es la entidad responsable de orientar la política en materia de rediseño organizacional; las metodologías que para el efecto se han diseñado toman como base un enfoque por procesos, que resulta coherente con la orientación del MECI en ese mismo sentido.

Para garantizar la existencia de este elemento las entidades del orden nacional deberán observar los lineamientos y conceptos formulados en la Guía Modernización de Entidades Públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública, instrumento vigente orientador de dichos procesos.

Este documento también es una Guía práctica para que las entidades territoriales desarrollen sus procesos de reestructuración.

6.2.4 Indicadores de gestión

Son el conjunto de mecanismos necesarios para la evaluación de la gestión de toda entidad pública. Se definen 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.

Los Indicadores son mecanismos que permiten controlar el comportamiento de factores críticos en la ejecución de los planes, programas, proyectos y de los procesos de la entidad.

A partir del Direccionamiento Estratégico y de los objetivos y resultados (productos/servicios) de los procesos y con la ayuda de la caracterización de los mismos, se diseñan los Indicadores, cuya medición periódica permite establecer el grado de avance o logro de los objetivos trazados y de los resultados esperados del proceso, en relación con los productos y servicios que éste genera para la ciudadanía o para las partes interesadas de la entidad.

Todas las actividades relacionadas con los planes, programas y proyectos pueden medirse con parámetros que enfocados a la toma de decisiones son señales para monitorear la gestión, así se asegura que las actividades vayan en el sentido correcto y permiten evaluar los resultados de una gestión frente a sus objetivos,

metas y responsabilidades. Estas señales son conocidas como indicadores de gestión.

Un indicador de gestión es la expresión cuantitativa del comportamiento y desempeño de una entidad, cuya magnitud, al ser comparada con algún nivel de referencia, puede estar señalando una desviación sobre la cual se toman acciones correctivas o preventivas según el caso.

Para trabajar con los indicadores debe establecerse todo un sistema que vaya desde la correcta comprensión del hecho o de las características hasta la toma de decisiones acertadas para fortalecer, mejorar e innovar los planes, programas, proyectos y procesos de los cuales dan cuenta.

Empleándolos en forma oportuna y actualizada, los indicadores permiten tener control adecuado sobre una situación dada; la principal razón de su importancia radica en que es posible predecir y actuar con base en las tendencias positivas o negativas observadas en su desempeño global.

Los indicadores son una forma clave de realimentar un proceso, de monitorear el avance o la ejecución de un proyecto y de los planes estratégicos, entre otros. Y son más importantes todavía si su tiempo de respuesta es inmediato, o muy corto, ya que de esta manera las acciones correctivas son realizadas sin demora y en forma oportuna.

Los indicadores que engloben fácilmente el desempeño total de la entidad deben recibir la máxima prioridad. El número de indicadores depende del tipo de entidad, de sus necesidades y características específicas de control, de tal manera que no es necesario establecer un gran número de indicadores, lo importante es construirlos de tal manera que generen información suficiente para la toma de decisiones.

Para su aplicación deben definirse las variables, las unidades de medida y los parámetros o metas frente a los cuales se medirá la gestión de los procesos, el desempeño de los servidores, los riesgos que afectan las operaciones, la gestión de la entidad y el impacto de los resultados entregados a la ciudadanía y a las partes interesadas. Igualmente, se sugiere establecer rangos de gestión, donde se definan los valores máximos o mínimos que permitan mantener al indicador en condiciones de control y faciliten el uso de alertas.

Cualquier metodología que permita implementar un sistema de indicadores de gestión debe tener en cuenta los elementos asociados con un indicador, para permitir una adecuada retroalimentación, y además presentar información clara y complementarse con otras herramientas de gestión que ayuden a analizar causas y a establecer puntos de mejora para sustentar así la decisión a tomar. Si es posible, debe mostrarse la relación que presenta con otros indicadores.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, pone a disposición de las entidades una metodología para la “Construcción de indicadores de gestión”

que puede ser examinada con el fin de complementar la información respecto a este elemento.

6.2.5 Política de Operación

Este elemento es fundamental para el direccionamiento dado que facilita la ejecución de las operaciones internas a través de guías de acción para la implementación de las estrategias de ejecución de la entidad pública; define los límites y parámetros necesarios para ejecutar los procesos y actividades en cumplimiento de la función, los planes, los programas, proyectos y políticas de administración del riesgo y de otros procesos previamente establecidos por la entidad.

A través de este elemento se espera tener unos marcos de acción con miras a mejorar el quehacer de la Administración Pública.

Las Políticas de Operación constituyen los marcos de acción necesarios para hacer eficiente la operación de los componentes Direccionamiento Estratégico, Administración del Riesgo y lo relacionado con la información y comunicación.

Para su desarrollo se requiere de un análisis del contexto en el que se lleva a cabo un proceso, sus objetivos, los productos o servicios que genera, los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de sus objetivos, de tal manera que permitirá a la entidad fijar guías de acción orientadas a la ejecución eficaz y eficiente de las operaciones, contribuyendo a su cumplimiento.

A través de estas políticas se establecen las acciones y mecanismos asociados a los procesos; definiendo parámetros de medición del desempeño de los procesos y de los servidores que tienen bajo su responsabilidad su ejecución. Así mismo, facilitan el control administrativo y reducen la cantidad de tiempo que los administradores ocupan en tomar decisiones sobre asuntos rutinarios. Estas guías de acción son de carácter operativo, de aplicación cotidiana y dan seguridad y confianza a quien debe responder por la ejecución de procedimientos y actividades muy específicas y se encuentran inmersas en los procedimientos previamente definidos.

6.3 Componente de Administración del Riesgo

Conjunto de elementos que le permiten a la entidad identificar, evaluar y gestionar aquellos eventos negativos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales.

Al ser un componente del Módulo Control de Planeación y Gestión, la Administración del Riesgo se sirve de la planeación (misión, visión, establecimiento de objetivos, metas, factores críticos de éxito), del campo de aplicación (procesos, proyectos, sistemas de información), del Componente Direccionamiento Estratégico y todos sus elementos. Su mirada sistémica contribuye a que la entidad no sólo

garantice la gestión institucional y el logro de los objetivos sino que fortalece el ejercicio del Control Interno en las entidades de la Administración Pública.

Este componente faculta a la entidad para emprender las acciones de control necesarias que le permitan el manejo de los eventos que puedan afectar negativamente el logro de los objetivos institucionales. Es importante considerar que un evento puede representar una oportunidad de mejora para la organización, pero si no se maneja adecuadamente y a tiempo, puede generar consecuencias negativas.

Según el Estándar Australiano AS/NZS 4360:1999³⁰ la Administración de Riesgos es el término aplicado a un método lógico y sistemático de establecer el contexto, identificar, analizar, evaluar, tratar, monitorear y comunicar los riesgos asociados con los procesos de una forma que permita a las entidades minimizar pérdidas y maximizar oportunidades.

De esta manera, se debe entender que la Administración del Riesgo, se convierte en una herramienta fundamental para las entidades, en el entendido de que su correcta aplicación tiene como resultado latente, el evitar la ocurrencia de hechos o situaciones que afecten o entorpezcan la gestión de las entidades. Igualmente, desde el punto de vista del control se debe entender como estratégica para la consecución de los propósitos trazados a través de los planes, programas, proyectos y procesos; por lo tanto todas las entidades deben no sólo identificar los riesgos, sino que deben realizar el seguimiento periódico a los mismos, con el fin de que la gestión del riesgo sea efectiva, evitando así las consecuencias negativas de su materialización.

Es importante señalar que los responsables de realizar la administración de los riesgos, son los líderes de los procesos, proyectos y/o programas con sus respectivos equipos de trabajo; la oficina de control interno podrá brindar apoyo en la metodología de administración del riesgo para su identificación a través de su rol de asesoría y acompañamiento y realizar la evaluación y seguimiento de los mapas de riesgos establecidos por la entidad.

Este componente se estructura a través de los siguientes Elementos de Control:

Políticas de Administración del Riesgo.

Identificación del Riesgo.

Análisis y Valoración del Riesgo.

Las entidades para dar cumplimiento a este componente cuentan con algunas herramientas, entre ellas se pueden destacar las siguientes:

³⁰ AS/NZS 4360:1999

La Cartilla “Guía para la Administración del Riesgo” propuesta por el DAFP ³¹

Nota: Los Mapas de Riesgos de las entidades deben contener los Riesgos de Corrupción que se trabajan a través de esta metodología. Por tal razón, en todas las etapas de la Administración del Riesgo (Política de Administración del Riesgo, Contexto Estratégico, Identificación del Riesgos, Análisis del Riesgo y Valoración del Riesgo) debe tenerse los parámetros y lineamientos establecidos por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.

Finalmente, es recomendable que la administración de riesgos sea vista con un enfoque de gestión de riesgos, entendido como “un proceso efectuado por el consejo de administración de una entidad, su dirección, y restante personal, aplicado en la definición de la estrategia y en toda la entidad y diseñado para identificar eventos potenciales que puedan afectar a la organización y gestionar sus riesgos dentro del riesgo aceptado, proporcionando una seguridad razonable sobre el logro de los objetivos”³².

Este concepto permite establecer que la administración del riesgo se convierte en un proceso transversal a todas las acciones de la entidad, que inicia desde la planeación institucional incluyendo a todas las personas que hacen parte de la organización, proporcionando una seguridad razonable de la consecución de los objetivos de los procesos e institucionales.

6.3.1 Política de administración del riesgo

Las políticas identifican las opciones para tratar y manejar los riesgos basadas en la valoración de los mismos, permiten tomar decisiones adecuadas y fijar los lineamientos, que van a transmitir la posición de la dirección y establecen las guías de acción necesarias a todos los servidores de la entidad.

Es importante que las Políticas de Administración del Riesgo se fijen desde el inicio del proceso, dado que estos, deberán someterse a los lineamientos y directrices que en esta etapa se determinen.

La formulación de políticas está a cargo del Representante Legal de la entidad y el Comité de Coordinación de Control Interno o quien haga sus veces y se basan en lo que la entidad espera de la administración de los riesgos; la política señala qué debe hacerse para efectuar el control y su seguimiento, basándose en los planes y los objetivos institucionales o por procesos.

Debe contener los siguientes aspectos:

³¹ Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- Guía para la Administración del Riesgo. Bogotá. 2011.

³² COMMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS OF THE TRADEMAY COMISSION (COSO) Gestión de Riesgos Corporativos. Marco Integrado. 2009

Los objetivos que se esperan lograr.

Las estrategias para establecer cómo se van a desarrollar a largo, mediano y corto plazo.

Los riesgos que se van a controlar.

Las acciones a desarrollar contemplando el tiempo, los recursos, los responsables y el talento humano requerido.

El seguimiento y evaluación a su implementación y efectividad.

6.3.2 Identificación del Riesgo

La identificación de los riesgos se realiza a nivel del Componente de Direccionamiento Estratégico, identificando las causas con base en los factores internos o externos a la entidad, que pueden ocasionar riesgos que afecten el logro de los objetivos.

La identificación implica hacer un inventario de los riesgos, definiendo en primera instancia sus causas con base en los factores de riesgo internos y externos (contexto estratégico), presentando una descripción de cada uno de estos y finalmente definiendo los posibles efectos (consecuencias).

Es importante centrarse en los riesgos más significativos para la entidad relacionados con los objetivos de los procesos, programas y/o proyectos, y los objetivos institucionales. Es allí donde, al igual que todos los servidores, la gerencia pública adopta un papel proactivo en el sentido de visualizar en sus contextos estratégicos y misionales los factores o causas que pueden afectar el curso institucional, dada la especialidad temática que manejan en cada sector o contexto socioeconómico.

Entender la importancia del manejo del riesgo implica conocer con más detalle los siguientes conceptos:

Proceso: Nombre del proceso.

Objetivo del proceso: Se debe transcribir el objetivo que se ha definido para el proceso al cual se le están identificando los riesgos.

Riesgo: Representa la posibilidad de ocurrencia de un evento que pueda entorpecer el normal desarrollo de las funciones de la entidad y afectar el logro de sus objetivos. Causas (factores internos o externos): Son los medios, las circunstancias y agentes generadores de riesgo, entendidos todos los sujetos u objetos que tienen la capacidad de originar un riesgo.

Descripción: Se refiere a las características generales o las formas en que se observa o manifiesta el riesgo identificado.

Efectos: Constituyen las consecuencias de la ocurrencia del riesgo sobre los objetivos de la entidad; generalmente se dan sobre las personas o los bienes

materiales o inmateriales con incidencias importantes tales como: daños físicos y fallecimiento, sanciones, pérdidas económicas, de información, de bienes, de imagen, de credibilidad y de confianza, interrupción del servicio y daño ambiental, entre otros.

6.3.3 Análisis del Riesgo.

El análisis del riesgo busca establecer la probabilidad de ocurrencia del mismo y sus consecuencias; éste último aspecto puede orientar la clasificación del riesgo con el fin de obtener información para establecer el nivel de riesgo y las acciones que se van a implementar.

El análisis del riesgo depende de la información obtenida en la fase de identificación de riesgos.

Se han establecido dos aspectos a tener en cuenta en el análisis de los riesgos identificados: Probabilidad e Impacto.

Por Probabilidad se entiende la posibilidad de ocurrencia del riesgo; esta puede ser medida con criterios de Frecuencia, si se ha materializado (por ejemplo: número de veces en un tiempo determinado), o de Factibilidad teniendo en cuenta la presencia de factores internos y externos que pueden propiciar el riesgo, aunque éste no se haya materializado.

Por Impacto se entienden las consecuencias que puede ocasionar a la organización la materialización del riesgo.

Para adelantar el análisis del riesgo se deben considerar los siguientes aspectos: Calificación del riesgo y Evaluación del riesgo:

Calificación del riesgo: se logra a través de la estimación de la probabilidad de su ocurrencia y el impacto que puede causar la materialización del riesgo.

Evaluación del Riesgo: permite comparar los resultados de la calificación del riesgo, con los criterios definidos para establecer el grado de exposición de la entidad al mismo; de esta forma es posible distinguir entre los riesgos aceptables, tolerables, moderados, importantes o inaceptables y fijar las prioridades de las acciones requeridas para su tratamiento.

Valoración del Riesgo:

La valoración del riesgo es el producto de confrontar los resultados de la evaluación del riesgo con los controles identificados, esto se hace con el objetivo de establecer prioridades para su manejo y para la fijación de políticas. Para adelantar esta etapa se hace necesario tener claridad sobre los puntos de control existentes en los diferentes procesos, los cuales permiten obtener información para efectos de tomar decisiones.

El procedimiento para la valoración del riesgo parte de la evaluación de los controles existentes, lo cual implica

Describirlos (estableciendo si son preventivos o correctivos).

Revisarlos para determinar si los controles están documentados, si se están aplicando en la actualidad y si han sido efectivos para minimizar el riesgo.

Es importante que la valoración de los controles incluya un análisis de tipo cuantitativo, que permita saber con exactitud cuántas posiciones dentro de la Matriz de Calificación, Evaluación y Respuesta a los Riesgos es posible desplazarse, a fin de bajar el nivel de riesgo al que está expuesto el proceso analizado.

6.4 Módulo Control de la Evaluación y el Seguimiento

Dentro del proceso de mejoramiento continuo en la entidad, este módulo considera aquellos aspectos que permiten valorar en forma permanente la efectividad del Control Interno de la entidad pública; la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; el nivel de ejecución de los Planes, Programas y Proyectos, los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la Organización Pública.

Los instrumentos y herramientas de gestión y de control de la entidad requieren evaluación y seguimiento, es decir, un proceso que verifique el nivel de desarrollo del Sistema de Control Interno y de la gestión de la entidad. Esto se consigue mediante actividades de supervisión continua, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas cosas.

Este módulo busca que la entidad desarrolle mecanismos de medición, evaluación y verificación, necesarios para determinar la eficiencia y eficacia del Sistema de Control Interno en la realización de su propósito de contribuir al cumplimiento de los objetivos de la entidad; si todas las operaciones se realizan de conformidad con los principios de la función pública establecidos en la Constitución Política, la ley y las políticas trazadas por la dirección en atención a las metas u objetivos previstos.

A partir de los resultados de la evaluación a la efectividad del Sistema de Control Interno, al conjunto de planes, programas, proyectos, objetivos y metas previstas por la entidad, se deben incorporar, acciones de mejoramiento continuo de la organización, así como las recomendaciones producto de la vigilancia que realiza el órgano de control fiscal.

Las deficiencias encontradas producto de esa evaluación y seguimiento y las recomendaciones sugeridas en las diferentes instancias de evaluación, incluyendo las emitidas por los órganos de control del Estado, deben ser acogidas por el servidor responsable y/o por el nivel de administración o dirección correspondiente.

Este Módulo se estructura bajo tres Componentes:

Autoevaluación Institucional.
Auditoría Interna.
Planes de Mejoramiento.

6.4.1 Componente de Autoevaluación Institucional

Es aquel componente que le permite a cada responsable del proceso, programas y/o proyectos y sus funcionarios medir la efectividad de sus controles y los resultados de la gestión en tiempo real, verificando su capacidad para cumplir las metas y los resultados a su cargo y tomar las medidas correctivas que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos previstos por la entidad.

La autoevaluación se convierte en un proceso periódico, en el cual participarán los servidores que dirigen y ejecutan los procesos, programas y/o proyectos, según el grado de responsabilidad y autoridad para su operación y toma como base los criterios de evaluación incluidos en la definición de cada uno de los elementos del control interno, así como la existencia de controles que se dan en forma espontánea en la ejecución de las operaciones y en la toma de decisiones.

Una vez efectuado el diseño e implementación de los elementos orientados a controlar los procesos de la entidad, deberá emprenderse en forma paralela el diseño e implementación de los mecanismos de verificación que permitan determinar la eficiencia y eficacia de los controles, el logro de los resultados de cada proceso y el buen desempeño de los servidores que llevan a cabo la ejecución de las operaciones.

Autoevaluación del Control y Gestión³³

La Autoevaluación, comprende el monitoreo que se le debe realizar a la operación de la entidad a través de la medición de los resultados generados en cada proceso, procedimiento, proyecto, plan y/o programa, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento, entre otros. De esta manera, se evalúa su diseño y operación en un período de tiempo determinado, por medio de la medición y el análisis de los indicadores, cuyo propósito fundamental será la de tomar las decisiones relacionadas con la corrección o el mejoramiento del desempeño.

En ese orden de ideas, lo que se busca es que cada líder de proceso con su equipo de trabajo verifique el desarrollo y cumplimiento de sus acciones, que contribuirán al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Se convierte entonces la autoevaluación en el o los mecanismos de verificación y evaluación, que le permiten a la entidad medirse a sí misma, al proveer la

³³ Para la implementación de este elemento se recomienda consultar la Guía de Autovaloración del Control del Dpto. Administrativo de la Función Pública.

información necesaria para establecer si ésta funciona efectivamente o si existen desviaciones en su operación, que afecten el objetivo para el cual fue creada.

Por otra parte, busca determinar la eficacia de los controles internos permitiendo emprender las acciones de mejoramiento requeridas.

6.4.2 Componente de Auditoría Interna. Este componente busca verificar la existencia, nivel de desarrollo y el grado de efectividad del Control Interno en el cumplimiento de los objetivos de la entidad pública.

La Oficina de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces es la responsable de realizar la Evaluación del Sistema de Control Interno a través de su rol de evaluador independiente (Decreto 1537 de 2001), observando siempre un criterio de independencia frente a la operación y la autonomía de los actos de la administración.

Igualmente, los responsables de las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, deberán presentar informes a la Dirección y al Comité de Coordinación de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad, haciendo énfasis en la existencia, funcionamiento y coherencia de los componentes y elementos que lo conforman, con el propósito de que allí se evalúen, decidan y adopten oportunamente las propuestas de mejoramiento del Sistema.

Esta evaluación al Sistema de Control Interno en forma independiente debe tomar como base el cumplimiento de los objetivos, principios y fundamentos del Sistema de Control Interno, la existencia del MECI en lo referente a sus módulos, componentes y elementos comprobando la efectividad de cada uno de ellos y su interacción para apoyar el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Auditoría Interna

La herramienta que se emplea para el seguimiento al Sistema de Control interno en este modelo, es la auditoría interna. Las Oficinas de Control Interno o quienes hagan sus veces deben auditar los procesos, con el fin de verificar su gestión, es decir que se esté dando cumplimiento a lo programado.

El proceso de auditoría Interna adelantado por las Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces en la entidades del Estado debe estar enfocado hacia “Una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad; que ayuda 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.”³⁴

³⁴ Definición de Auditoría Interna – Instituto de Auditores Internos.

6.4.3 componente planes de mejoramiento. Este tipo de plan integra las acciones de mejoramiento que buscan fortalecer el desempeño, misión y objetivos institucionales, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, los compromisos adquiridos con los organismos de control fiscal, de control político y con las partes interesadas, así como la evaluación de la Oficina de control Interno y las autoevaluaciones realizadas.

El Plan de Mejoramiento Institucional recoge las recomendaciones y análisis generados en el desarrollo del Componente de Auditoría Interna y las observaciones del órgano de Control Fiscal.

En él se deben integrar las acciones de mejoramiento que tienden a fortalecer tanto a los procesos como a los servidores públicos y a la institución misma, abordando de esta manera planes de mejoramiento según sea el resultado de las evaluaciones o auditorías.

Su contenido debe contemplar las observaciones y el resultado del análisis de las variaciones presentadas entre las metas esperadas y los resultados obtenidos a nivel entidad, por proceso o individual; así como la definición de su objetivo, alcance, acciones a implementar, metas, la asignación de los responsables y de los recursos requeridos, el tiempo de ejecución y las acciones de seguimiento necesarias para verificar su cumplimiento.

6.5 eje transversal información y comunicación

Este eje es transversal a los Módulos de Control del Modelo, dado que en la práctica las organizaciones y entidades lo utilizan durante toda la ejecución del ciclo PHVA; de tal manera, que complementa y hace parte esencial de la implementación y fortalecimiento de los Módulos en su integridad.

La Información y Comunicación tiene una dimensión estratégica fundamental por cuanto vincula a la entidad con su entorno y facilita la ejecución de sus operaciones internas, dándole al usuario una participación directa en el logro de los objetivos. Es un factor determinante, siempre y cuando se involucre a todos los niveles y procesos de la organización.

Para su desarrollo se deben diseñar políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos al interior y en el entorno de cada entidad, que satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso, sea adecuada a las necesidades específicas de la ciudadanía y de las partes interesadas.

A través de este eje se espera mejorar la transparencia frente a la ciudadanía por medio de la rendición de cuentas a la comunidad y el cumplimiento de las obligaciones frente a las necesidades de los usuarios.

Para obtener los beneficios proporcionados por la Información y la Comunicación, es necesario conocer las necesidades de la ciudadanía, de las partes interesadas y las de la entidad, identificar sus fuentes y definir una estructura para su procesamiento y socialización. Para lo cual es necesario identificar:

Información y Comunicación Externa

La información y Comunicación Externa hace referencia a todos los datos que provienen o son generados por el cliente y/o usuario externo. Es a través de la cual la organización está en contacto directo con la ciudadanía, los proveedores, los contratistas, las entidades reguladoras, las fuentes de financiación y otros organismos; o en contacto indirecto pero que afecta su desempeño, como el ambiente político, las tendencias sociales, las variables económicas, el avance tecnológico, entre otros.

Es a través de este mecanismo que se garantiza la difusión de información de la entidad pública sobre su funcionamiento, gestión y resultados en forma amplia y transparente hacia los diferentes grupos de interés.

Éste elemento debe garantizar que efectivamente la interacción de la entidad con las partes interesadas y la ciudadanía estén enfocadas a la construcción de lo público y a la generación de confianza, mediante la definición de políticas de comunicación, participación ciudadana, de comunicación de gestión y resultados y la formulación de parámetros que orienten el manejo de la información.

La principal fuente de Información Externa es la ciudadanía y las partes interesadas, por consiguiente, debe ser observada de manera permanente con el fin de reducir los riesgos y optimizar la efectividad de las operaciones. Para ello se recurre al análisis de las comunidades desde todo aspecto relevante para cada entidad.

Información y Comunicación Interna

Es el conjunto de datos que se originan del ejercicio de la función de la entidad y se difunden en su interior, para una clara identificación de los objetivos, las estrategias, los planes, los programas, los proyectos y la gestión de operaciones hacia los cuales se enfoca el accionar de la entidad.

Para el óptimo funcionamiento de este eje, debe garantizarse su registro y/o divulgación oportuna, exacta y confiable, en procura de la realización efectiva y eficiente de las operaciones, soportar la toma de decisiones y permitir a los funcionarios un conocimiento más preciso y exacto de la entidad.

Es importante fomentar en los servidores un sentido de pertenencia, una cultura organizacional en torno a una gestión ética, eficiente y eficaz que proyecte su compromiso con la rectitud y la transparencia, como gestores y ejecutores de lo público, contribuyendo al fortalecimiento continuo del clima laboral.

En una entidad eficaz la información y la comunicación fluyen en varias direcciones lo que conduce a la necesidad de establecer estrategias comunicativas concretas, que incidan en los flujos de comunicación descendente, ascendente y transversal.

Sistemas de información y Comunicación

Está conformado por el conjunto de procedimientos, métodos, recursos (humanos y tecnológicos) e instrumentos utilizados por la entidad pública, para garantizar tanto la generación y recopilación de información; como la divulgación y circulación de la misma, hacia los diferentes grupos de interés, con el fin de hacer más eficiente la gestión de operaciones en la entidad pública.

A partir de las políticas fijadas en materia de Información y Comunicación, la entidad debe establecer mecanismos internos y externos para recopilar y/o socializar la información generada.

Para que la ejecución de estos Sistemas se desarrolle de manera eficaz, eficiente y efectiva, deben nutrirse de un componente físico (hardware), de programas, información y conocimiento (software), de recurso humano, y de datos a procesar o difundir.

El Componente Físico (hardware) es el medio utilizado para realizar la captura, procesamiento, almacenamiento, difusión y divulgación de la información, es deseable que se utilicen las tecnologías de punta para lograr una gestión oportuna y eficiente en almacenaje y procesamiento de datos y en la ampliación de la cobertura de información a difundir.

Los Programas, información y conocimiento (software) son el conjunto ordenado de instrucciones, información y base de conocimientos dadas al computador y que son requeridas para el trabajo de estos sistemas.

El Recurso Humano administra, opera, alimenta y utiliza los Sistemas de Información.

7. PERTINENCIA DE LA LEY 115 DE 1994

La Ley 115 de 1994, llamada también Ley General de Educación, sus decretos reglamentarios, las orientaciones del Ministerio de Educación Nacional, en su conjunto procuran una educación de calidad, para todos los miembros de la comunidad educativa, haciendo responsable en los artículo 4 y 8 por calidad educativa a la sociedad, la familia, los docentes, personal de apoyo, instituciones que tengan vínculos con los planteles educativos, profesionales egresados de las instituciones pública y privadas; Es por ello que como egresado por la orientación que me otorga la ley 115 como responsable de la calidad educativa se hace pertinente la ejecución del presente trabajo en aras de hacer un aporte significativo que de una orientación de cómo podemos mejorar la calidad haciendo uso de las herramientas modernas de administración como lo es el modelo estándar de control interno MECI 2014, herramienta que tiene dos módulos seis componentes, 13 elementos y un eje de comunicación que relacionados entre sí ayudan a las organizaciones a la consecución de sus metas, objetivos, proyectos, desarrollo de programas, mejorando de esta forma la calidad de los productos o los servicios que en estas entidades se desarrollen; en este orden de ideal la ley 115 nos otorga la responsabilidad de la calidad en la educación pública o privada en todo el territorio nacional, por ende es pertinente analizar el control interno que contribuye con la calidad en la prestación del servicio educativo y el conjunto inherente de recursos que integran la entidad.

8. PROCESO DE GESTIÓN ESCOLAR.

La gestión escolar en la Institución Educativa, es un proceso que está encaminado al fortalecimiento de los centros educativos y sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para dar respuesta a las necesidades de educación comunitaria³⁵.

La buena gestión escolar es de vital importancia, para mejorar los índices de desarrollo económico del país, teniendo en cuenta que la educación es un indicador económico muy importante para valorar las condiciones en que se encuentra la población con respecto al resto del mundo en materia de educación.

De acuerdo al ministerio de educación nacional la gestión escolar está constituida por cuatro áreas de gestión: área de gestión directiva, área de gestión pedagógica y académica, área de gestión de la comunidad y el área de gestión administrativa y financiera.

Los esfuerzos del Gobierno Nacional por modernizar la Administración Pública se han visto reflejados en la elaboración de herramientas administrativas que ayuden a las organizaciones en la consecución de sus objetivos, realización de proyectos. En este orden de ideas la administración en los establecimientos educativos no puede desconocer estas herramientas que pueden servir de mucha ayuda para mejorar la calidad educativa que de acuerdo con algunas pruebas internacionales estamos por debajo de la media con respecto al resto del mundo.

Como ya se hizo mención anteriormente el modelo estándar de control interno y la gestión escolar son dos herramientas que se complementan y puede ayudar a contribuir con la calidad educativa de las instituciones públicas y privadas.

³⁵ www.minieducacion.gov.co

CAPÍTULO III

EVALUACIÓN DE LOS MÓDULOS EJES, ELEMENTOS Y DEMAS DISPOSICIONES DEL MECI

9. EVALUACIÓN DE LOS MÓDULOS, EJES, COMPONENTES Y DE MAS DISPOSICIONES DEL CONTROL INTERNO MECI.

Para la realización de esta evaluación fue necesario tomar como referencia el conjunto de los módulos, componentes, elementos y productos mínimos determinados en el manual de control interno MECI-2014 y mediante la inspección documental y entrevistas. Establecer la existencia y el estado del control interno en la Institución Educativa Diocesana hogar de Jesús adolescente de acuerdo al modelo propuesto, es decir verificar los elementos homólogos al modelo estándar que pueden servir de insumos para la creación del mismo, que van a ayudar a mejorar la calidad en la prestación del servicio educativo, la gestión administrativa y financiera, la gestión directiva y la gestión de la comunidad.

Mediante la ilustración de cuadros valorativos se presentan cada una de las condiciones y mediciones de los Módulos, Ejes componentes y elementos mínimos establecidos en MECI-2014, estableciendo unos criterios, numéricos para facilitar la interpretación de la condición actual dejando la oportunidad de identificar los puntos necesarios para su posterior implementación o corrección.

Criterio de evaluación: cada módulo está conformado por el 100% de sus componentes repartidos en partes iguales y cada componente está conformado por el 100% de sus elementos divididos partes iguales, quienes hacen lo mismo con sus productos mínimos para la siguiente interpretación.

1% a 40% = malo

41% a 60% = regular

61% a 87% = bueno

88% a 100%= adecuado

Ejemplo: el modulo del control de la planeación y gestión está conformado por tres componentes que son: componente del talento humano, componente del direccionamiento estratégico y componente de la administración del riesgo. Entonces como el modulo tiene tres componentes, se divide el 100% en los tres componentes, quiere decir que cada componente vale 33,333 % con respecto a este módulo y lo mismo ocurre con los elementos de los componentes, al evaluar el módulo de la planeación y la gestión se suma el valor obtenido en cada componente y el resultado se interpreta de acuerdo a los porcentajes de malo (1% a 40%), regular (41% a 60%), bueno (61% a 87%) y adecuado (88% a 100%)

Para este punto es importante entender que este trabajo fue realizado con MECI-2014 y el manual para su implementación dice cuales son módulos ejes componentes, elementos y productos mínimos, no indica cuales de sus productos mínimos son más importantes por lo que se sobre entiende que todos son importantes y queda a criterio del profesionalismo del evaluador. Su estructura es la siguiente y la numeración detallada a continuación es de la página 23 del manual técnico MECI-2014 página 23 no es secuencia numérica del presente trabajo

1 Modulo del Control de la Planeación y Gestión:

1.1 Componente del Talento Humano

- 1.1.1 acuerdos compromisos y protocolos éticos
- 1.1.2 desarrollo del talento humano

1.2 Componente del Direccionamiento Estratégico

- 1.2.1 Planes Programas y Proyectos
- 1.2.2 Modelo de Operación por Proceso
- 1.2.3 estructura organizacional
- 1.2.4 Indicadores de Gestión
- 1.2.5 Política de Operación

1.3 Componente de Administración del Riesgo

- 1.3.1 Política de Administración del Riesgo
- 1.3.2 Identificación de los Riesgos
- 1.3.3 Análisis y Valoración del Riesgo

2 MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO.

2.1 Componente de Autoevaluación institucional

- 2.1.1 Autoevaluación institucional

2.2 Componente Auditoria Interna

- 2.2.1 Auditoria Interna

2.3 Componente de Planes de Mejoramiento

- 2.3.1 Plan de Mejoramiento.

3 Eje Transversal Información y Comunicación

- 3.1 Información y comunicación interna y externa
- 3.2 Sistemas de Información y Comunicación

La información en las instituciones educativas del estado es de carácter públicas, la información fue proporcionada por los coordinadores, Carlos Alirio Molina y Diana Castiblanco, Claudia Loaiza contador, principalmente el trabajo se fundamentó en

la inspección de documento para comprobar la existencia de los productos mínimos que están determinados en el modelo MECI 2014, análisis del presupuesto, canasta básica, manuales de ética, resultados de ICFES, programas de capacitación,, evaluación institucional guía 34 del ministerio de educación, planes de mejoramiento, misión visión que están identificados en el capítulo iv del proyecto, análisis documental, el proyecto educativo institucional, entre otros. Las evidencias obtenidas mediante las técnicas de auditoria son las que nos permiten formular las conclusiones y establecer un criterio valorativo y las entrevistas sirvieron para indagar sobre la existencia o no del conjunto de componentes, elementos y productos mínimos del modelo MECI-2014.

9.1 EVALUACIÓN DEL MÓDULO DEL LA PLANEACION Y LA GESTIÓN

Este módulo está integrado por tres componentes: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico, y Administración del Riesgo quienes a su vez están conformados por unos elementos y productos mínimos como se representara

Cuadro 1

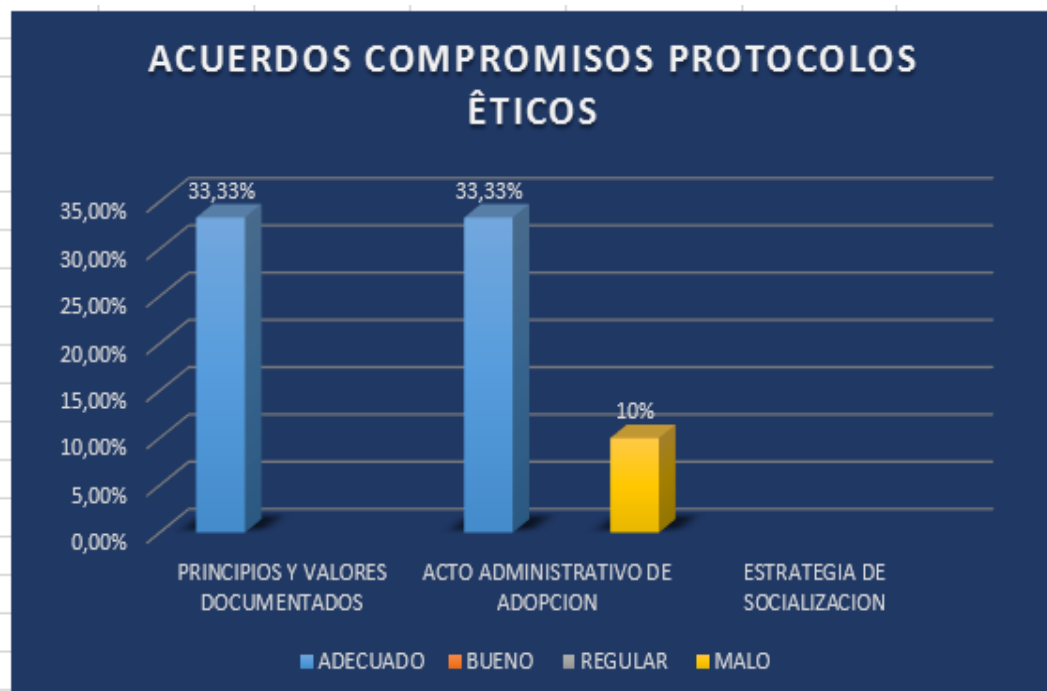
COMPONENTES DEL TALENTO HUMANO			
ELEMENTO 1	PRODUCTOS MÍNIMOS	ELEMENTO 2	PRODUCTOS MÍNIMOS
Acuerdos Compromiso y Protocolos éticos	Documentos con los valores de la entidad	Desarrollo del talento humano	Manual de funciones
	Acto de adopción del documento		Plan de formación y capacitación
			Programa de inducción y reinducción
			Programa de bienestar anual
	Estrategia de socialización		Plan de incentivos
			Sistema de evaluación del desempeño

Fuente: autor del trabajo

9.1.1 ACUERDOS COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS

Gráfico evaluación de compromiso y protocolos éticos

Gráfico 1



Fuente: autor del trabajo

De acuerdo a la valoración que le fue establecida a este componente, la evidencia encontrada, con respecto a los elementos mínimos requeridos para su buen desarrollo se identificó que la puntuación es de 76,6% entendiendo que los compromisos y protocolos éticos son buenos, pero no completos, lo cual dificulta la operatividad de los acuerdos aquí establecidos.

Avances

Hay documentado un manual de convivencia institucional, de igual manera un código de conducta para los trabajadores, que expresa la ruta ética de la institución, el cómo debe ser el comportamiento entre los miembros de la comunidad educativa y la forma como deben resolverse los conflictos que se puedan presentar en la institución.

Por la anterior y en concordancia con el manual MECI-2014 página 40, que establece en las observaciones, que productos mínimos deben existir y que se debe evidenciar acorde a las observaciones, y el numeral **6.1.2 acuerdos compromiso y protocolos éticos**, que es parte del manual MECI, cumplió con la totalidad de las evidencias, por lo anterior los dos primeros productos mínimos obtuvieron 33,333% respectivamente.

Dificultades

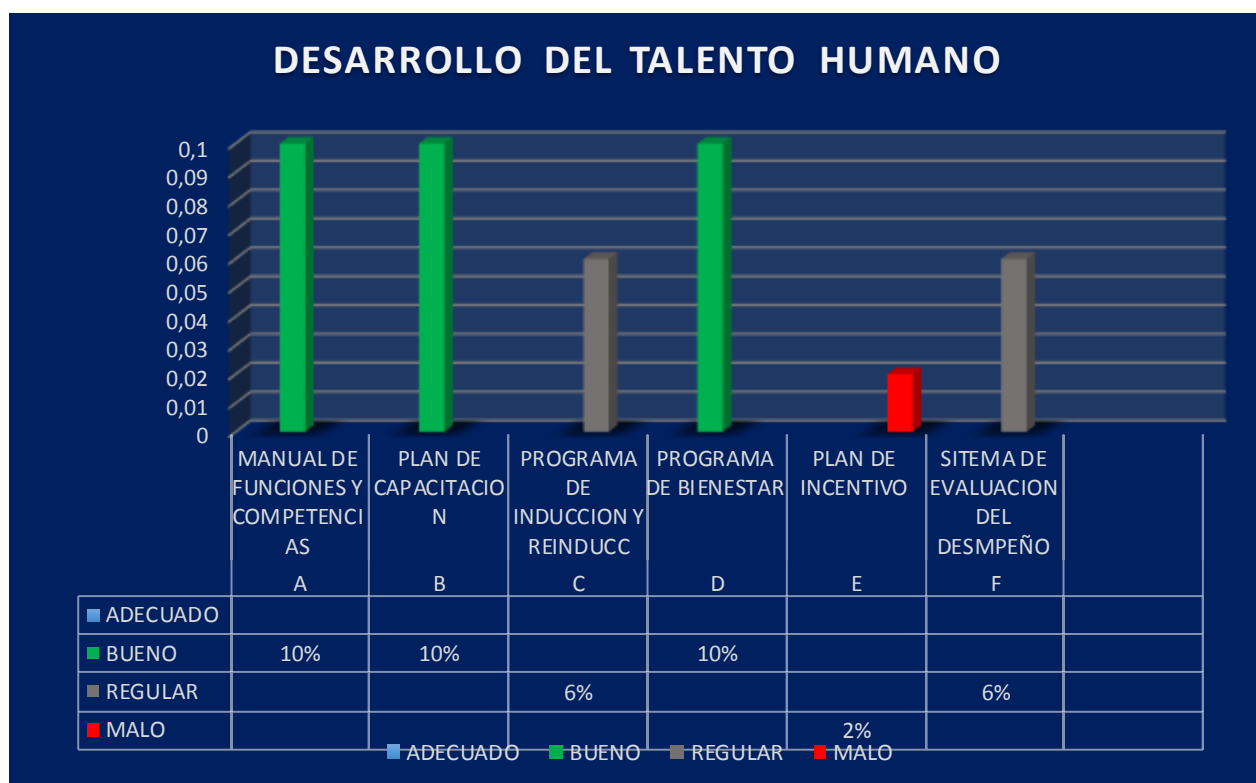
No existe una estrategia de socialización completa de los compromisos valores establecidos en los manuales de convivencia, y código de ética institucional que permita la sensibilización permanente de los valores institucional para toda la comunidad educativa.

En concordancia con el manual MECI-2014 página 40, el elemento llamado estrategia de socialización de principios y valores debe evidenciar en las observaciones: cartillas, correos electrónicos, cartelera de la entidad, concursos, entre otros como: cuadro visible, actividades, información radial, charlas, pancartas y estampas, estas últimas a criterio del evaluador para su completo cumplimiento.

Se entrevistaron a 15 personas entre administrativos y docentes para indagar sobre la existencia de las cosas anteriores mentes mencionadas que permitan el cumplimiento de este producto mínimo (estrategia de socialización permanente de los principios y valores de la entidad) y afirmaron reconocer la existencia de carteleras ocasionalmente, cuadros y charlas, es decir 3 de las diez evidencias establecidas, con esto se tiene el treinta por ciento de las evidencias, luego entonces el 30% de las evidencias x 33,33% ponderado de este producto mínimo, arrojo un 10% como resultado del producto mínimo estrategia de socialización permanente de los principios y valores de la entidad, estableciendo de esta manera la razón de este valor, además de que se inspecciono documentalmente lo anterior.

9.1.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Gráfico 2 Evaluación desarrollo del talento humano



Fuente: autor del trabajo

Después de haber hecho los respectivos análisis documentales, verificando los productos mínimos de este componente, realizando las respectivas matrices de resultados, se valoró una puntuación de 44% de avance en el desarrollo del talento humano que indica una interpretación regular para este elemento.

Avances y dificultades.

- Los docentes de la Institución Educativa tienen un manual de funciones establecidos por la resolución del Ministerio de Educación Nacional número 09317 del 6 de mayo de 2016³⁶ y artículo 10 de la Ley 715, funciones de directivos docentes, pero este manual es una herramienta general que no logra establecer las particularidades del contexto de las Instituciones Educativas ya que cada institución crea un proyecto educativo de acuerdo a condiciones específicas, las metas y objetivos obedecen a la misión y visión de cada entidad por lo que se le dio un valor del 10% a este producto ya que no cumple con la totalidad de observación del manual MECI-2014 página 43, determinado bajo inspección documental.

³⁶ MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL DE COLOMBIA RESOLUCION N. 09317

- Existe un plan de capacitación, pero no está orientado a resolver las dificultades institucionales evidenciadas en evaluaciones de desempeño realizadas al personal docente y de apoyo, al finalizar el año escolar o resultados de pruebas internas y externas en materia de educación, manejo de fondos educativos, manejo de las actividades directivas académicas y financieras. Por lo que se le dio una puntuación del 10% tomando como base que no cumple la totalidad de las observaciones del manual MECI-2014 página 43, determinado en análisis documental y entrevistas realizada al coordinador académico que dice que las capacitaciones son lideradas por secretaria de educación en temas de interés general.
- No hay un programa de inducción y reinducción documentados para los funcionarios de la comunidad educativa, hallados en inspección documental, pero en entrevista realizada a la persona encargada del talento humano dice que se hace inducción verbal a los funcionarios nuevos por lo que se le dio una valoración del 6%, de 1% a 16% ya que solo cumple en parte con la indicación del manual MECI-2014 y el numeral 6.1.3 desarrollo del talento humano.
- El Programa de Bienestar anual existe, pero no está diseñado acorde a las observaciones del manual MECI-2014 ilustrado en la página 43 de acuerdo a la inspección documental, por lo que se le dio una puntuación de 10%, de 1% a 16%
- No hay un plan de incentivos institucional para todos los funcionarios, determinado en inspección documental y manifestada en entrevista a la encargada de recursos humanos, por lo que se le dio una puntuación de 2%, de 1% a 16%.
- El sistema de evaluación del desempeño es un programa que carece de los indicadores necesarios para determinar el grado de consecución de los objetivos institucionales y los mecanismos para corregir las variaciones perjudiciales, identificado mediante inspección documental y entrevista con el coordinador académico que manifiesta no se usan indicadores en los procesos por lo que se le dio una puntuación del 6% de uno a 16%, ya que aunque no hay indicadores si existe la evaluación anual guía 34 del Ministerio de Educación que pide indicadores.

Avances:

- Los diferentes manuales de funciones del personal de apoyo están debidamente documentados en los archivos de recursos humanos de la institución y el de los docentes, es una resolución del ministerio de educación que especifica con mucha claridad las competencias y funciones de cada uno

de estos en sus áreas respectivas y de los directivos docentes acorde con indicaciones del numeral 6.1.3 desarrollo del talento humano, que está mejor aclarado en el del manual MECI-2014.

Se realiza la evaluación institucional anual de igual forma se tiene un programa de bienestar institucional que incluye actividades para el mejoramiento del clima organizacional.

Para determinar los resultados de este componente es necesario multiplicar el porcentaje que obtuvo el elemento por cada uno de los porcentajes del componente para de esta manera registrar el porcentaje alcanzado, por ejemplo: el porcentaje del primer elemento es 76,66% multiplicado por el porcentaje del componente que es 50% dividido 100 es igual al porcentaje alcanzado 38,33%; el elemento numero dos obtuvo 44% multiplicado por el porcentaje del componente que es 50% dividido 100% me da el porcentaje alcanzado en el componente que es 22%

Cuadro 2 Evaluación de componentes del talento humano

COMPONENTE DEL TALENTO HUMANO			
ELEMENTO :	% TOTAL:	% del elemento	% con respecto al componente :
Acuerdos Compromisos y Protocolos Éticos	50%	76,6%	38,33%
Desarrollo del Talento Humano	50%	44%	22%
TOTALES:	100%		60,33%

Fuente: autor del trabajo

Para el primer elemento se obtuvo una valoración del 76,65% que multiplicado por la ponderación del 50% se alcanza una puntuación de 38,33% con respecto al componente

Para el segundo elemento se obtuvo una valoración de 44% que multiplicado por la ponderación del 50%, da como resultado 22% con respecto al componente.

El componente del talento humano obtuvo una puntuación de forma global del 60,33%, que es la sumatoria de los dos elementos respectivamente, que de acuerdo al criterio de esta evaluación se considera regular, por lo tanto no permite el desarrollo de los productos mínimos para el funcionamiento del control y se interpreta como una debilidad del módulo de la planeación y la gestión.

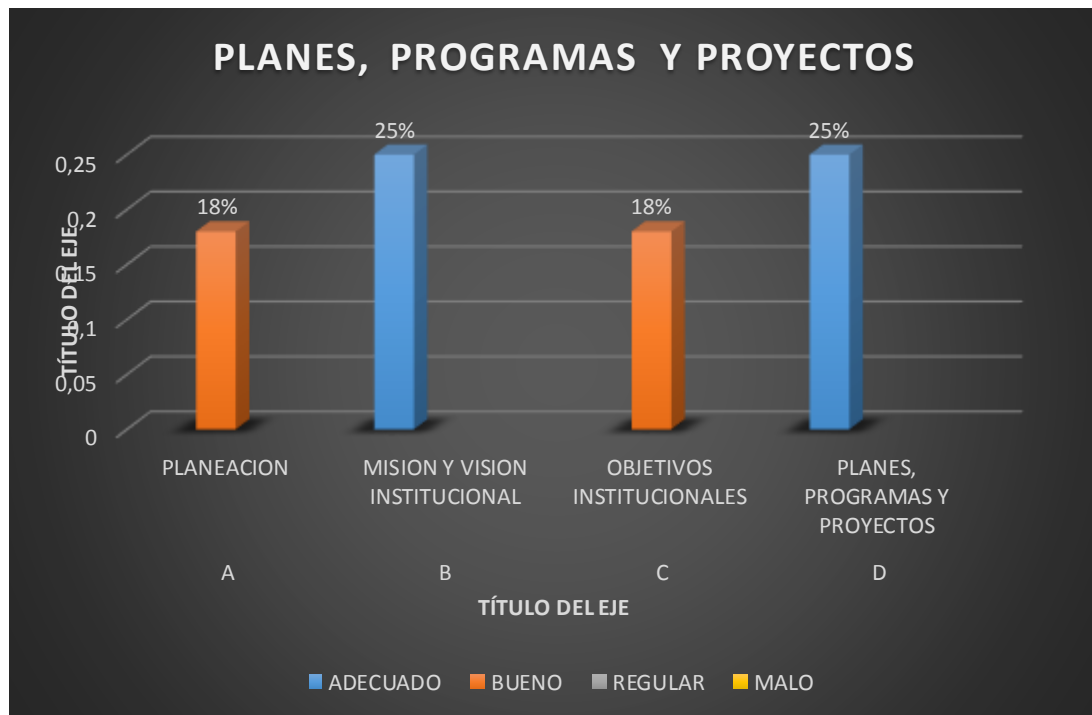
9.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.

Cuadro 3 Componente direccionamiento estratégico

COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
ELEMENTO:	PRODUCTOS MÍNIMOS:
Planes, programas y proyectos	Planeación
	Misión y visión
	Objetivos institucionales
	Planes, programas y proyectos
Modelo de operación por proceso	Mapa de procesos
	Divulgación de los procedimientos
	Proceso de seguimiento y evaluación
Estructura organizacional	Estructura organizacional
	Manual de funciones y competencias laborales.
Indicadores de gestión	Indicadores de eficiencia y efectividad
	Seguimiento de los indicadores
	Revisión de la pertinencia de los indicadores
Política de operación	Establecimiento y divulgación de las políticas de operación
	Manual de operaciones

9.2.1 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS.

Gráfico 3 Evaluación del elemento planes, programas y proyectos



Fuente: Autor del trabajo

Luego de haber desarrollado las correspondientes verificaciones, de los resultados productos de los elementos necesarios para el adecuado funcionamiento del mismo, se logró determinar una puntuación de 86% que permite una interpretación de buen resultado para este elemento.

Dificultades: los planes programas y proyectos, son los que el ministerio de educación plantea en términos generales para las Instituciones Educativas pero se evidencia una falta de orientación a la realidad particular, y los objetivos son muy generales y obedecen a una orientación externa tomado como criterio la manual MECI-2014

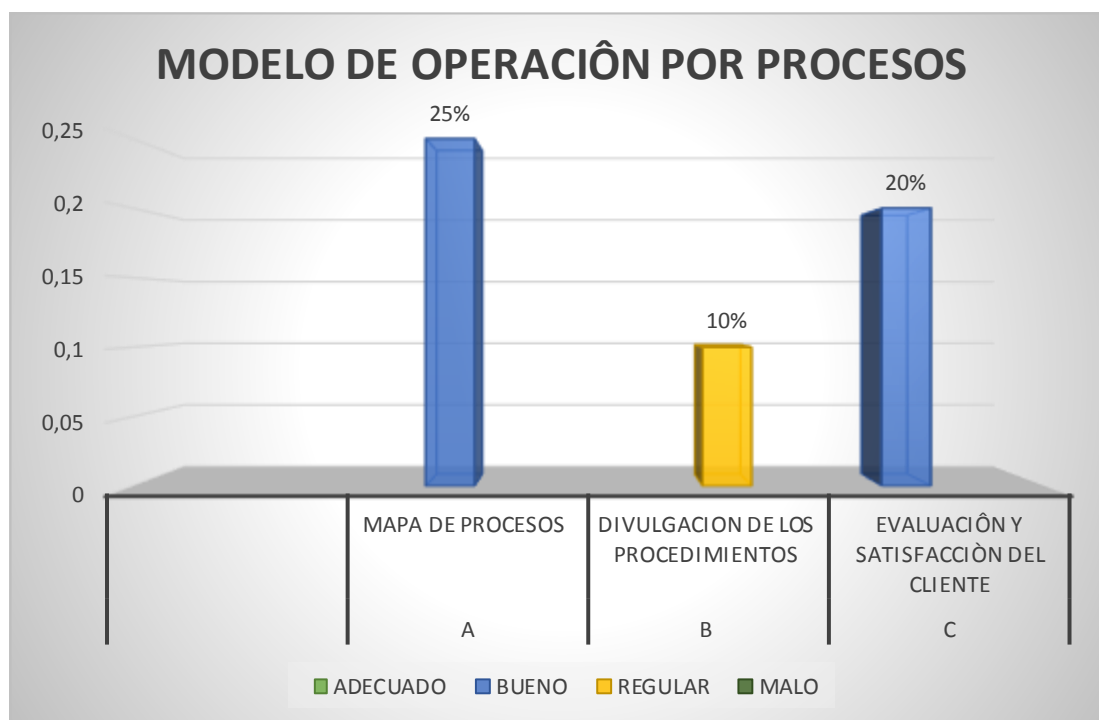
Logros:

- Hay una planeación institucional, desarrollada en las semanas institucionales de acuerdo al proyecto educativo institucional e información proporcionada por el coordinador académico en entrevista, pero no se pudo establecer la alineación con las políticas de desarrollo que indica el manual MECI- 2014 pagina 50 por lo que se le dio una puntuación de 18% de 1% a 25%, pese a lo anterior hay una planeación.

- Hay una misión y visión institucional, que esta exhibida y divulgada con todas las observaciones, de acuerdo a la manual MECI-2014 página 50, por lo que se obtuvo una puntuación de 25% de 1% a 25%.
- Hay objetivos institucionales claramente identificados en el proyecto educativo institucional pero no es claro establecer la relación con los programas y proyectos en su totalidad, como lo establece el MECI-2014 pagina 50 por lo que se le dio una valoración de 18% de 1% a 25%
- En la inspección documental se evidencio la existencia de planes programas y proyectos que cumplen con las observaciones del MECI-2014 página 50 por lo que se le dio la puntuación máxima de 25%

9.2.2 MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS.

Gráfico 4. Evaluación del elemento modelo de operación por proceso



Fuente: autor del trabajo.

Habiendo realizado las inspecciones documentales correspondientes a este elemento, se estableció una calificación de 55%, que nos permite una interpretación de regular en el estado actual.

Avances:

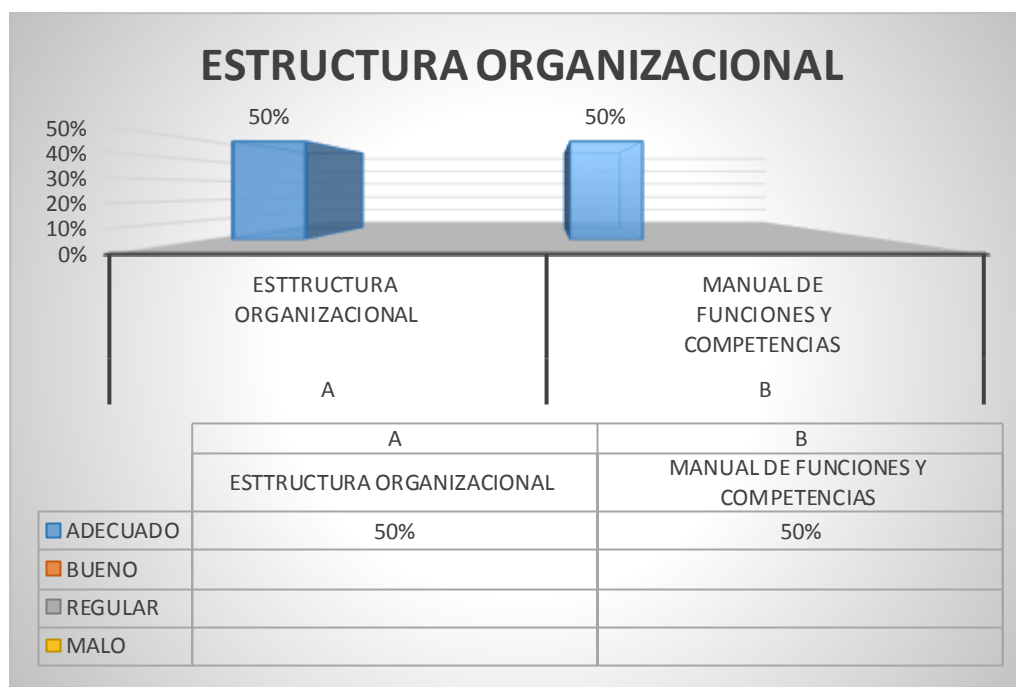
- Existen unos procesos, están clasificados, hay un gráfico de proceso institucional, aunque no muestra la interrelación entre ellos, acorde las observaciones manual MECI-2014 pagina 56, y numeral 6.2.2 Modelo de Operación por Proceso, información determinada en la inspección documental, proyecto educativo institucional y entrevista a 2 directivos que ratificaron la información, por lo que se le dio una puntuación de 25% al producto denominado: Mapa de Procesos, que podía ser valorado de 1% a 33,33% máximo.
- Existe un proceso de seguimiento y evaluación de acuerdo a la guía número 34 del ministerio de educación nacional que pone práctica la institución, de acuerdo a el proyecto educativo institucional e información hallada en la inspección documental que está en afinidad con las recomendaciones del manual de implementación del MECI-2014 página 56 en sus observaciones, faltando la inclusión de la satisfacción del cliente por tal motivo se le dio una puntuación del 20% que podía ser valorado de 1% a 33,33%.

Limitaciones:

- No están documenta los procedimientos, institucionales, ni mucho menos hay una divulgación de los mismos, aunque hay mapa de proceso no está acorde con la totalidad de las observaciones del manual MECI-2014 página 56 por lo que a este producto mínimo llamado: divulgación de los procedimientos se calificó 10%, que podía ser valorado de 1% a 33,33%
- La evaluación institucional se realiza cada año conforme a la guía número 34 del Ministerio de Educción Nacional, de acuerdo a manifestación hecha en entrevista a el coordinador académico, pero no está incluida la satisfacción del cliente como lo indica el manual MECI-2014 página 56

9.2.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

Gráfico 5. Evaluación del elemento estructura organizacional



Fuente: autor del trabajo

El elemento de la estructura organizacional, cuenta con todos los productos mínimos establecidos en el modelo estándar de control interno, por lo tanto la institución con respecto a este elemento se encuentra de manera adecuada.

Avances

- El producto mínimo estructura organizacional, se pudo evidenciar que se encuentra completo ya que hay un organigrama que muestra los diferentes niveles de jerarquías acorde a la indicación del manual MECI-2014 estructura organizacional, hallado en la inspección documental y la información revelada en la entrevista a 3 de los directivos que manifiestan que esta estructura permita la operatividad de los procesos, y asignación de las responsabilidades, información que es coherente de acuerdo al numeral 6.2.3 Estructura organizacional, por lo que se le dio una puntuación máxima de 50% a este producto mínimo.
- Todos los funcionarios tiene un manual de funciones y competencias laborales encontradas en la oficina de recursos humanos y decretos legales, por lo tanto cumple con las recomendaciones del manual MECI-2014 pagina 60 y numeral 6,2,3 estructura organizacional, información proporcionada en entrevista con la jefa de recursos humanos y en la inspección documental, por lo que se le dio una puntuación del 50% a este producto mínimo

9.2.4 INDICADORES DE GESTIÓN

Gráfico 6 Evaluación del elemento indicadores de gestión



Fuente: Autor del trabajo.

Una vez valorado este elemento de control interno, de acuerdo a los respectivos productos minios y observaciones se logró una calificación del 30% de un cien por ciento de la escala de valoración, con una interpretación de malo.

Limitaciones:

- No se han construido dentro de los planes, programas y proyectos los indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad, acorde al estipulado en el manual MECI-2014 pagina 64, sin embargo en la normatividad del Ministerio de Educación Nacional de acuerdo a la guía 34, se deben construir por lo que se le dio una puntuación de 10% que podía ser valorado de 1 a 33%
- El seguimiento a los indicadores para evitar las desviaciones en los procesos de toma de decisión en afinidad con el manual MECI-2014 en la Institución Educativa, no se hace, de acuerdo manifestación hecha por la encargada de recursos humanos en entrevista y documentación del proyecto educativo institucional y grafico de procesos, pese a esto se puede ver los resultados de algunos procesos con la información proporcionada por el ICFES, en el índice sintético de la calidad educativa, por lo que se le dio una puntuación del 10%
- Revisión de la pertinencia de los indicadores por procesos que aporten a la medición de la gestión no existen fichas de indicadores que permitan hacer consultas de manera fácil y oportuna en afinidad con el manual MECI-2104 pero si hay una revisión directiva de los procesos por lo que se calificó 10%

La evaluación institucional obedece a criterios establecidos en la guía de evaluación número 34 del Ministerio de educación nacional, pero no se construyeron los indicadores que permitan hacer seguimiento y controlar las desviaciones en la gestión directiva, gestión administrativa financiera y la gestión académica.

9.2.5 POLÍTICAS DE OPERACIÓN

Gráfico 7 Evaluación del elemento políticas de operación



Fuente: Autor del trabajo

Luego de haber desarrollado la respectiva evaluación a este elemento de control interno, se logró establecer un avance del 60%, con una interpretación de regular

Avances:

- Hay unas políticas de operación, que se comunican en un manual institucional y se socializa en algunas semanas institucionales de acuerdo a entrevista realizada al coordinador académico, proyecto educativo institucional que cumple con la lo la mayoría de lo establecido en el manual MECI-2014 página 67 por lo que se le dio una calificación de 40% que podía ser valorado de 1% a 50%

Limitaciones:

- No existe un manual de procedimiento y Manual de calidad que facilite la guía de operación y desarrollo de cada uno de los procesos misionales hallados en la inspección documental del proyecto educativo institucional que tiene 500 páginas y otros documentos que cumplan con las observaciones de los productos mínimos del manual MECI- 2014 por lo que se le calificación de

20% teniendo en cuenta que hay documentos parecidos al manual de operación como lo son los planes de áreas encontrados en el proyecto educativo institucional mediante inspección documental.

Tabla consolidada de puntuación direccionamiento estratégico.

Cuadro 4 componentes direccionamiento estratégico

COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO			
ELEMENTO	% del componente	% alcanzado del elemento	% alcanzado del componente
Planes, programas y proyectos	20%	86%	17.2%
Modelo de operación por procesos	20%	55%	11%
Estructura organizacional	20%	100%	20%
Indicadores de gestión	20%	30%	6%
políticas de operación	20%	60%	12%
Totales	100%		66.2%

Basado en la evaluación realizada a cada uno de los cinco elementos mínimos del direccionamiento estratégico, se alcanzado una puntuación de 66.2% de avance en este componente de modelo MECI, permitiendo una interpretación de que el direccionamiento estratégico de la entidad es bueno pero no adecuado a la vez se constituye en una debilidad del módulo de la planeación y la gestión del control interno.

Los resultaos son establecidos multiplicando el porcentaje del elemento por el ponderado del componente ejemplo $86\% \times 20\% \text{ ponderado} = 17,2\%$ en ese orden.

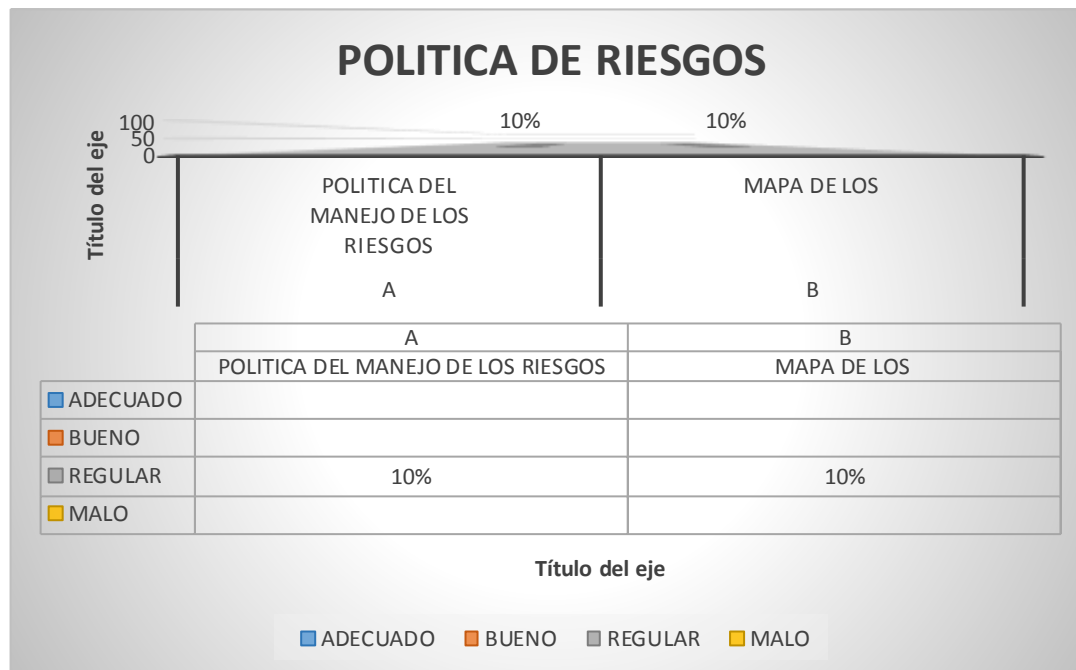
9.3 Componente de administración del riesgo

Cuadro 5 Componente administración del riesgo

COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	
ELEMENTOS :	PRODUCTOS MÍNIMOS :
Política de administración del riesgo	Definición por parte de la alta dirección de políticas para el manejo de los riesgos
	Divulgación del mapa de riesgo institucional y sus políticas
Identificación del riesgo	Identificación de los factores de riesgo internos y externos
	Riesgos identificados por procesos que puedan afectar el cumplimiento de objetivos de la entidad
Análisis y valoración del riesgo	Análisis del riesgo
	Evaluación de controles existentes
	Valoración del riesgo
	Controles
	Mapa de riesgo de procesos
	Mapa de riesgo institucional

9.3.1 POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Gráfico 8 Evaluación del elemento política de operación



Fuente: autor del trabajo

La evaluación de este elemento de control interno MECI, en la institución arrojo un resultado del 20% con una interpretación de malo.

Limitaciones:

- En la actualidad la Institución Educativa no ha adoptado una política de administración del riesgo, ni tiene identificado los riesgos con su respectivo mapa.

En afinidad con las indicaciones del manual MECI-2014 página 73 la institución educativa no cuenta con los productos mínimos en el proyecto educativo institucional para dar cumplimiento a este elemento por lo que recibió una calificación de 10% respectiva mente los dos productos mínimos, determinado en la inspección documental.

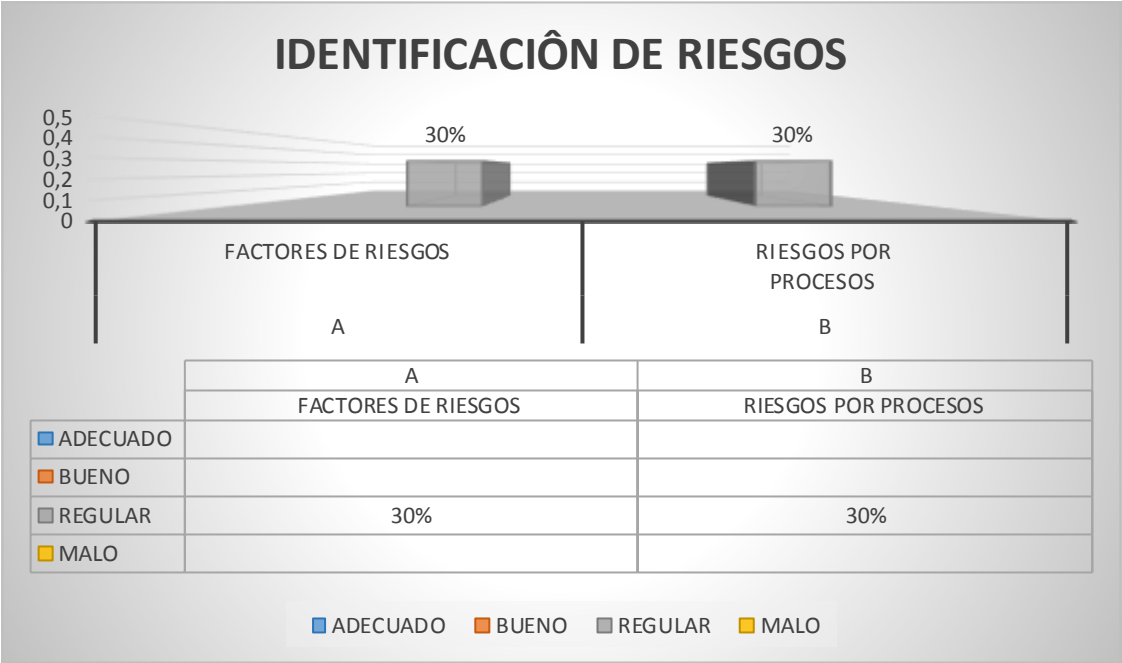
Avances:

- hay un equipo de trabajo que está desarrollando actividades de identificación de los diferentes riesgos inherentes a cada uno de los procesos y condiciones institucionales, aunque no se tiene un mapa de riesgo, hay unos líderes que están pensando en su construcción luego de haber hecho la identificación de los mismos.

Los mapas de riesgos y las políticas de riesgos son un elemento del modelo MECI, que se consideran importantes según los directivos, para el funcionamiento o manejo institucional, aunque en la actualidad no están determinados manifestado en entrevista al coordinador académico

9.3.2 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS:

Gráfico 9 Evaluación del elemento identificación del riesgo



Fuente: Autor del trabajo

Con respecto a este elemento del control interno, se identificó que el grado de avance es de 60% entendiéndose como regular.

Avances: hay un grupo de colaboradores de la institución trabajando por la identificación de los riesgos, en jornadas no ordinarias esporádicas, que se esfuerzan en detectar cuales son los riesgos internos y externos a los que está expuesta la Institución Educativa, manifestado en entrevista con el coordinador académico. De acuerdo a lo anterior, hay avances con respecto a lo que indica el manual MECI-2014 página 78 por lo que recibió una puntuación de 30% cada producto mínimo respectivamente.

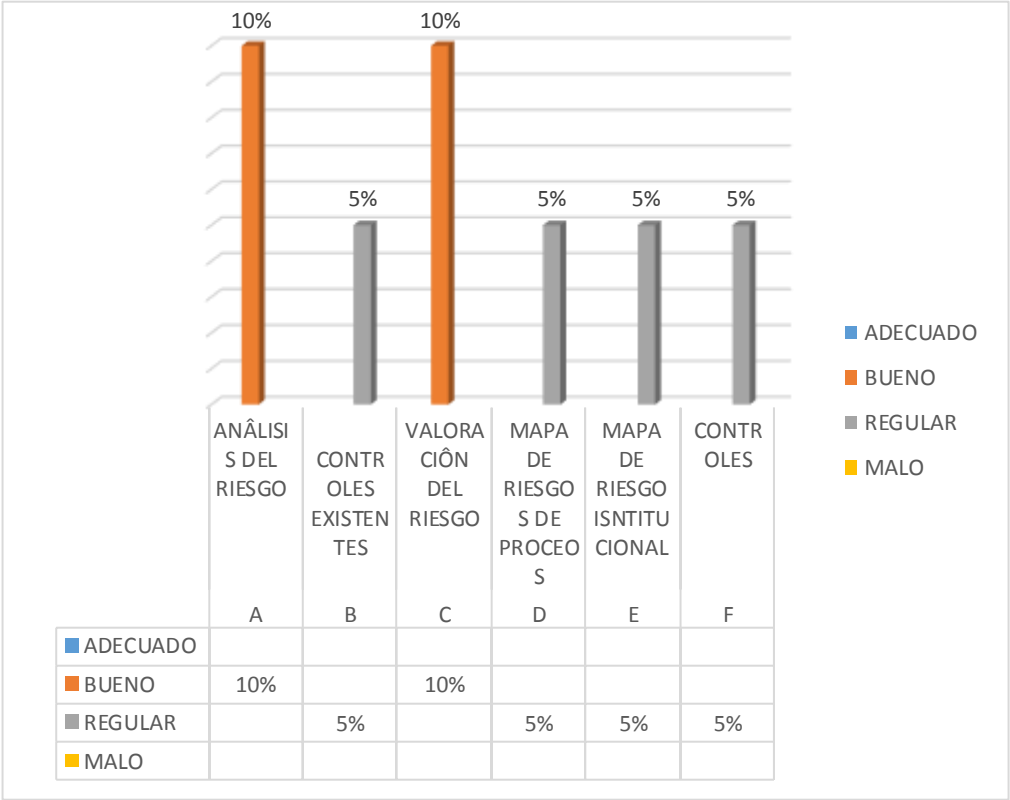
Limitaciones: no se ha ligado al presupuesto, los recursos necesarios para la consecución de este elemento.

La Institución Educativa en años anteriores cuando trabajo bajo la norma de calidad iso9001, se identificaron los riesgos internos y externos a los que estaba expuesta la entidad, se logró concientizar a la comunidad educativa con respecto a este elemento de control interno, se puso en marcha las actividades que permitieron mitigar los riesgos bajo esta perspectiva de calidad, que ya no se encuentra vigente, razón por la cual se hace necesario la retoma de cada uno de estos elementos tan necesarios para acercar a la institución a logro de todos sus objetivos y metas, se

encamine hacer realidad la visión, ejecute su misión con los principios de eficiencia, eficacia y efectividad, entrevista 5 miembros de la comunidad educativa

9.3.3 ANÁLISIS Y VALORACIÓN DEL RIESGO

Gráfico 10 Evaluación del elemento análisis y valoración del riesgo



Fuente: autor del trabajo.

Con respecto al análisis y valoración del riesgo, se evaluó un 40% de avance de este elemento en la Institución Educativa.

Avances y limitaciones

- Análisis del riesgo, la institución ya tiene un equipo trabajando en la identificación de los riesgos internos y externos con documentos de los mismo, de acuerdo al manual MECI-2014 página 83 por lo que se dio una puntuación de 10% aunque no están terminados
- Controles existentes, el documento para evaluar los controles es inconcluso no cumple con el requerimiento del manual MECI-2014 página 83 por lo que se le dio una calificación de 5%
- Valoración de los riesgos, hay un documento en los archivos de la institución que contiene valoración de los riesgos como lo indica el manual MECI- 2014

página 83, por lo que se le dio una valoración del 10% a este producto mínimo.

- No están definidos los controles preventivos y correctivos para la identificación de los riesgos como lo indica el manual MECI-2014 página 83 por lo que se le dio una calificación de 5% a este producto mínimo.
- El mapa de riesgo de procesos no fue hallado en la inspección documental por lo que se le dio una puntuación de 5%
- El mapa de riesgo institucional no fue hallado en la inspección documental y en entrevista con la jefa de recursos humanos manifiesta que no existe, no cumplió con lo establecido en el manual MECI-2014 página 83 pero si están trabajando en ello, por lo que se le dio una puntuación de 5% a este producto mínimo

Dificultades:

- No se han vinculado a los líderes de los procesos para hacer una valoración de riesgos por cada uno de los mismos, que permitan a la vez establecer los controles necesarios para mitigar la ocurrencia de eventos adversos.

Consolidado de puntos, componente administración del riesgo.

Cuadro 6. Componente administración del riesgo

COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO			
Elemento	% del componente	% alcanzado por los elementos	% alcanzado
Políticas de administración del riesgo	33.333%	20%	6.6%
Identificación del riesgo	33.333%	60%	19%
Análisis y valoración del riesgo	33.333%	40%	13,33%
Total	100%		39%

El componente de administración del riesgo de acuerdo a la evaluación realizada tiene una puntuación del 39% en grado de avances, entendiendo esto como una debilidad del módulo de la planeación y la gestión, de acuerdo al control interno MECI -2014

Los resultados de la tabla se obtienen al multiplicar el porcentaje alcanzado en el elemento por el ponderado del componente.

Ejemplo:

20% del elemento 1 x el ponderado del componente 33,33%= 6,6% con respecto al componente

60% del elemento 1 x el ponderado del componente 33,33%= 19%

9.4 MÓDULO DE LA EVALUACIÓN Y EL SEGUIMIENTO

Este módulo de control está conformado por tres componentes esenciales que son: el componente de Autoevaluación institucional, Componente de auditoría interna y el componente de planes de mejoramiento, quienes al tiempo cuentan con unos elementos necesarios para su correcta operatividad.

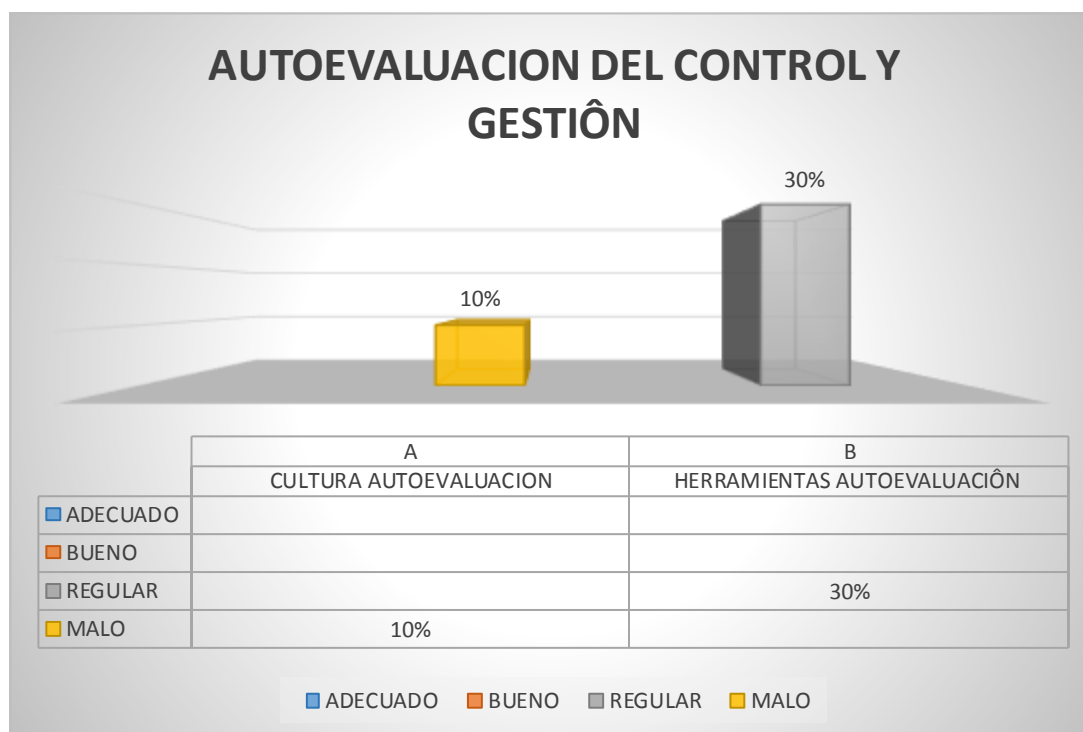
9.4.1 Componente autoevaluación institucional.

Cuadro 7 Componente autoevaluación institucional

COMPONENTE DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	
ELEMENTO:	PRODUCTOS MÍNIMOS:
Auto evaluación del control y la gestión	Actividades de sensibilización a los servidores sobre la cultura de la autoevaluación
	Herramientas de Autoevaluación

Fuente: autor del trabajo

Gráfico 11 Evaluación del componente autoevaluación control



Fuente: autor del trabajo

Después de haber valorado los elementos de este componente se alcanzó un puntuación del 40% global, entendiéndose como malo y un debilidad del módulo de la evaluación y el seguimiento dentro de la cultura organizacional.

Limitaciones:

- No se encontraron herramientas, eventos y actividades que demuestren la sensibilización sobre la autoevaluación en la entidad, no hay indicadores que permitan tomar información para la autoevaluación institucional, como lo indica el manual MECI-2014 página 92, por lo que se le dio una puntuación de 10% de 1% a 50% .
- La guía número 34 del Ministerio de Educación Nacional es la herramienta de auto evaluación que utiliza la institución para evaluarse, pero que carece de los indicadores necesarios y mapa de riesgos que permitan tomar decisiones como lo indica el manual MECI-2014 por lo que se le dio una puntuación de 30% a este elemento.

Avances:

- la Institución Educativa cuenta con una herramienta de autoevaluación que es la guía número 34 del Ministerio de Educación Nacional y anualmente se

evalúan con los criterios de la guía, información proporcionada por el coordinador académico en entrevista.

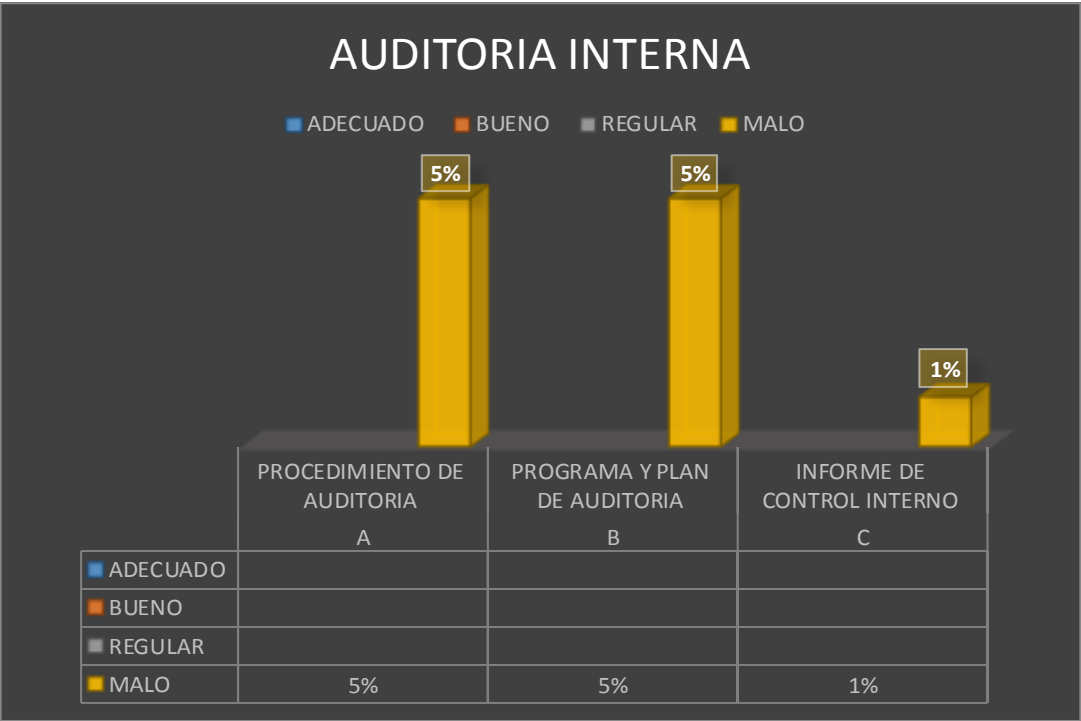
9.4.2 COMPONENTE DE AUDITORIA INTERNA.

Cuadro 8 Componentes de auditoria interna

COMPONENTE DE AUDITORÍA INTERNA	
ELEMENTO:	PRODUCTOS MÍNIMOS:
Auditoría interna	Procedimiento de Auditoria Interna
	Programa de Auditoria y plan de Auditoria
	Informe Ejecutivo Anual de control Interno

Autor: autor del trabajo

Gráfico 12 Evaluación del componente auditoria interna



Fuente: Autor del trabajo

Este elemento alcanzo una puntuación de 11% en grado de avance con una interpretación de acuerdo a la escala de calificaciones de malo.

Dificultades:

- No se tienen procesos de auditoria interna ni hay procedimiento que permita ejercer control permanente a la gestión administrativa, como lo indica el manual MECI-2014 página 104, encontrado en la gestión documental y manifestado por la encargada de recursos humanos en entrevista por lo que se le dio una calificación de 5%
- No hay un programa y plan de auditoria, indicada en los planes y proyectos de la institución educación, en el proyecto educativo institucional, como lo señala el manual MECI-2014, que pudiera ser hallados en inspección documental, por lo que se le dio una puntuación del 5% a este producto mínimo
- No se realiza el informe anual de auditoria interna, no está creado el comité de auditoría interna o quien haga sus veces, por lo tanto, es un elemento de control interno sin desarrollar en la Institución Educativa información proporcionada en entrevista con la jefa de recursos humanos y confirmada mediante la inspección documental, no cumple con lo requerido en el manual MECI-2014 página 104.

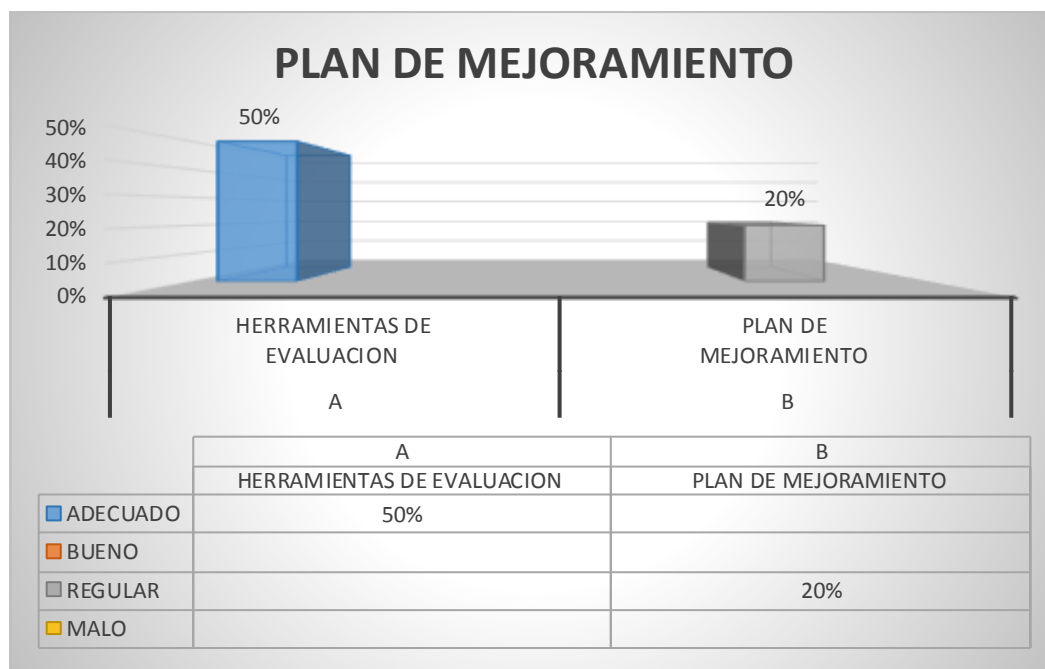
9.4.3 PLAN DE MEJORAMIENTO

Cuadro 9 componentes planes de mejoramiento

COMPONENTE DE PLANES DE MEJORAMIENTO	
ELEMENTO	PRODUCTOS MÍNIMOS
Plan de mejoramiento	Herramientas de evaluación definidas para la elaboración del plan de mejoramiento

	Seguimiento al cumplimiento de las acciones definidas en el plan de mejoramiento.
--	---

Gráfico 13 Evaluación elemento planes de mejoramiento



Fuente: autor del trabajo

Al realizar la respectiva evaluación de este elemento se alcanzó una puntuación de 70%, en grado de implementación, lo que permite una interpretación de bueno, mas no adecuado

Avances:

- La institución cuenta con una herramienta de evaluación definida para la elaboración del plan de mejoramiento, que es la guía número 34 del Ministerio de Educación Nacional. Se elaboran planes de mejoramiento anual en la Institución Educativa y de acuerdo a la evidencia cumple con los requerimientos del manual MECI-2014 pagina 108 información proporcionada por el coordinador académico, por lo que se le dio una puntuación del 50%

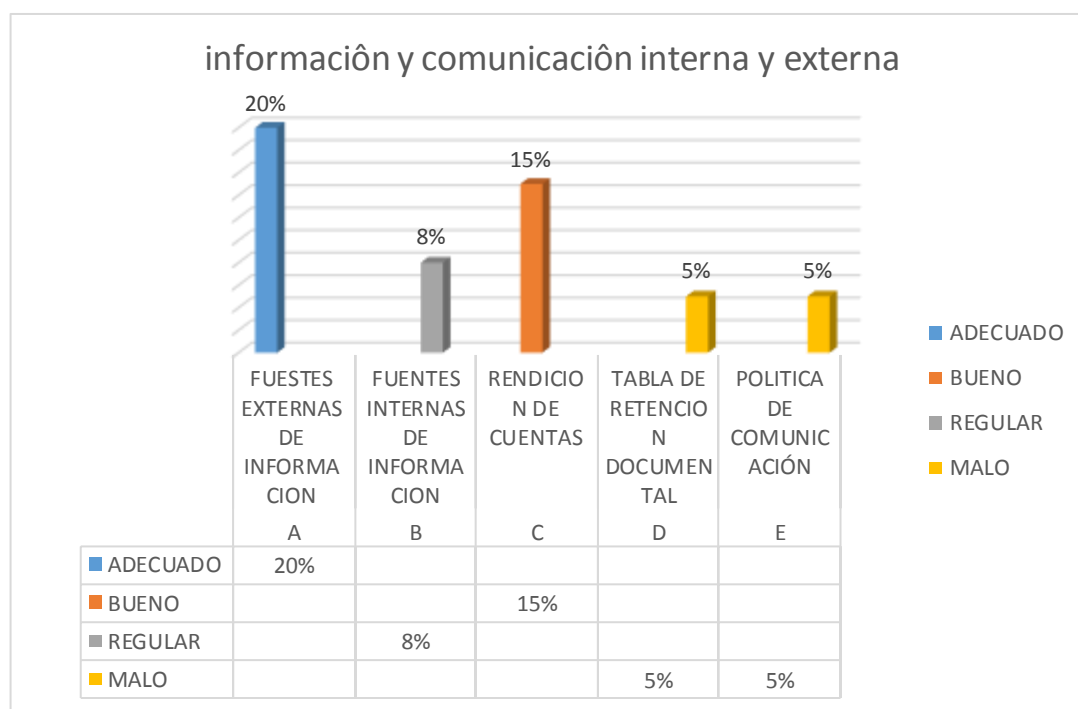
Limitaciones:

- No se establecen mecanismos de seguimiento para los planes de mejoramiento institucional, información proporcionada por el coordinador académico de la institución en la entrevista, todo se queda en el papel manifestó, por lo que no se puede garantizar la reparación de las fallas y el avance de la institución, en la no repetición de los errores cometidos, pese que hay un plan establecido. Esto se constituye en una debilidad en el módulo de la evaluación y el seguimiento y no cumple con el total de las observaciones del manual MECI-2014 página 108 por lo que se le dio una puntuación del 20%

9.5 EJE TRASVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

9.5.1 Información y Comunicación Interna y Externa

Gráfico 14 Evaluación elemento información y comunicación



Fuente: autor del trabajo

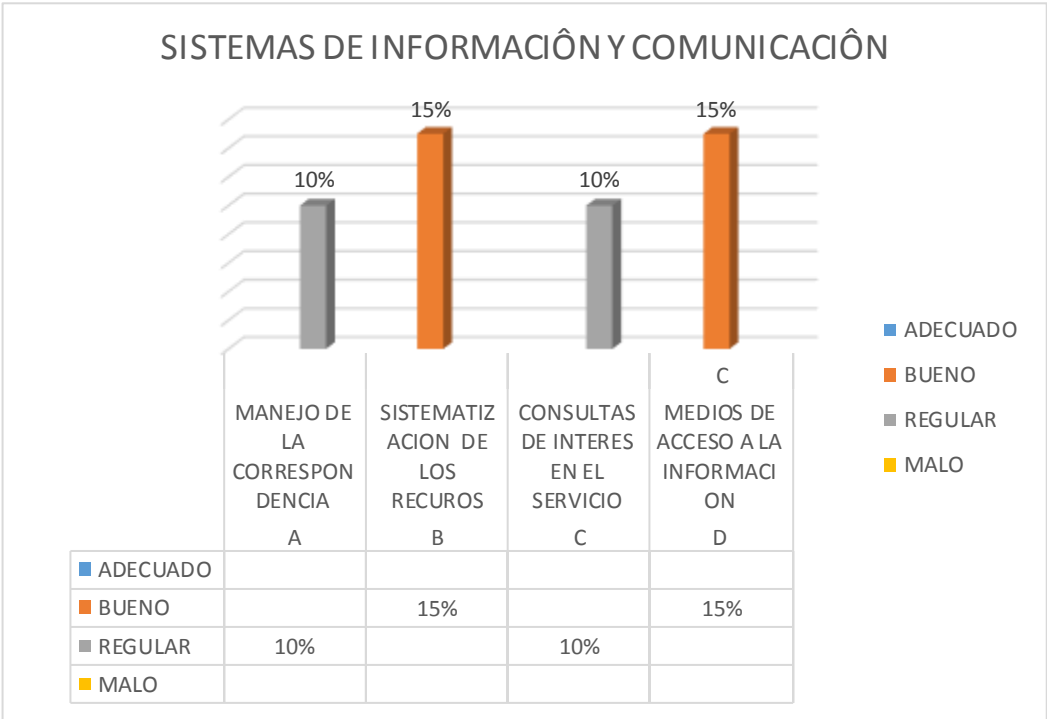
Luego de haber realizado las respectivas verificaciones se logró identificar una calificación de 53% en grado de avance para este elemento con una interpretación de regular.

Avances y limitaciones

- Se realiza la recepción de documentos internos y se tiene un buzón de sugerencias, en afinidad con lo que indica el manual MECI-2014 página 114, por lo que el primer producto tiene la puntuación máxima del 20%
- Las fuentes internas de información, de acuerdo a la inspección documental, hay archivos físicos, actas que permiten hacer consulta y que son de interés para el funcionamiento de la institución, pero no está en su totalidad sistematizado y de fácil acceso como lo pide el modelo MECI-2014 página 114, por lo que este producto mínimo recibió una puntuación del 8%
- Rendición de cuentas con los diferentes grupos de interés, veeduría y ciudadanía. De acuerdo a la entrevista realizada a 15 padres de familia, manifiestan que al finalizar cada año lectivo en asamblea, se informa a la comunidad de la inversión de los recursos, información constatada por la secretaria financiera de la institución y el representante de padres de familia año 2019, cumpliendo de esta manera con los requisitos del MECI- 2014 en su mayoría por lo que se les dio una puntuación de 15%
- Tabla de retención documental. La institución educativa no tiene una tabla de retención documental, más si se hace retención de documentos, pero de acuerdo a la inspección de los mismos, no cumple con lo establecido en el manual MECI-2014 página 114, razón del 5% de este producto mínimo
- No hay una política de comunicación, que muestre una matriz de comunicaciones, mapa o proceso de comunicación que permitan establecer los mecanismos tanto internos como externos para dar respuestas y clasificar la información de manera oportuna y por orden de prioridades de acuerdo a la inspección documental y entrevista a la secretaria financiera por ende no cumple con los requisitos del manual MECI-2014 página 114, y se calificó 5%

9.5.2 Sistemas de Información y Comunicación

Gráfico 15 Evaluación elemento sistemas de información



Fuente: autor del trabajo.

Luego de haber verificado la existencia y estado de los productos mínimos de este componente se estableció una puntuación de 50% en grado de avance.

Avances

- Los recursos humanos, financieros y físicos se encuentran digitalizados en la oficina de recursos humanos, oficinas administrativas y académicas de acuerdo al manual MECI-2014, página 115, pese a que no tienen asociados los procedimientos como lo indica el manual, por lo que el producto mínimo número 2 recibió 15%
- La entidad cuenta con medios de comunicación interna como lo es la emisora institucional, página de Facebook y WhatsApp, buzón de sugerencias, tal como lo indica el manual MECI- 2014 página 115, razón por la cual el cuarto producto mínimo, medios de acceso a la información con que cuenta la entidad, recibió una puntuación del 15%

Limitaciones:

- No se tiene organizada la manera de hacer la recepción de toda la correspondencia institucional y la orientación para dar respuesta oportuna; no hay software contable para elaborar los informes financieros obligatorios, información proporcionada en entrevista con la secretaria general, más sin embargo la información que llega a través de los correos electrónicos es gestionada por la secretaria encargada, por lo que el producto mínimo número 1 recibió una puntuación de 10%
- La institución tiene identificado los grupos de interés, que en este caso es la comunidad educativa, conformada por padres de familia, alumnos y egresados de la institución, pero no son utilizados para hacer consultas de interés relacionada con las necesidades y prioridades de la institución en la prestación del servicio y cálida educativa, tal como lo indica el manual MECI-2014 eje transversal de información y comunicación, por lo que se le dio una puntuación de 10% , en la inspección documental no se encontraron encuestas de satisfacción ni documentos de consulta información corroborada en entrevista con la jefa de recursos humanos.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ACADÉMICOS DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANA JESÚS ADOLESCENTE CON LOS
ELEMENTOS REQUERIDOS POR EL MECI

10. DIAGNÓSTICO DEL CONTROL INTERNO MECI EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANA JESÚS ADOLESCENTE

10.1 DIAGNÓSTICO MÓDULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Cuadro 10 Diagnóstico Módulo del Control y la Gestión

MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN			
COMPONENTE:	% DEL MODULO	% DEL COMPONENTE	% ALCANZADO DEL MÓDULO
Talento humano	33,33%	60.33%	20.107%
Direccionamiento estratégico	33,33%	66,2 %	22%
Administración del riesgo	33,33%	39%	13%
TOTALES	100%		55%

Los resultados de este cuadro se obtuvieron de la multiplicación de los valores totales de los componentes, multiplicados por el ponderado del módulo

Es así como

$$60.33\% \times 33,33\% \text{ ponderado} = 20.107\%$$

$66,2 \% \times 33,33\% \text{ ponderado} = 22\%$

$39\% \times 33,33\% \text{ ponderado} = 13\%$

Después de haber realizado las evaluaciones a cada uno de los componentes, elementos correspondientes al Módulo de Planeación y gestión se identificó que se encuentra en un 55% en grado de avance con respecto al MECI, con la detección de las siguientes falencias:

- No existe una estrategia de socialización del código de ética institucional y manual de convivencia
- No hay un programa de inducción y reintroducción en la Institución Educativa
- No hay indicadores de desempeño para los docentes y administrativos
- No se evalúa la satisfacción del cliente
- No se han construido dentro de los planes programas y proyectos los indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad, que ayuden a controlar y corregir las desviaciones o el grado de avance de los mismos
- No existe ficha de indicadores disponible
- No hay política de administración del riesgo
- No se han vinculado los líderes de proceso en la identificación de los riesgos en cada proceso
- No existe un manual de procedimientos y manual de calidad que facilite la guía de operación y desarrollo de cada uno de los procesos misionales

10.2 DIAGNÓSTICO MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Cuadro 11 Diagnóstico Módulo de la Evaluación y seguimiento

MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
COMPONENTE:	% TOTAL DE EL MÓDULO X COMPONENTES	% DE LOS COMPONENTES	% ALCANZADO DEL MÓDULO
Auto evaluación institucional	33,33%	40%	13,333%
Auditoria interna	33,33%	11%	3,666%
Planes de mejoramiento	33,33%	70%	23,333%
TOTAL	100%		40,332%

Los resultados del cuadro se obtienen, de multiplicar los porcentajes alcanzado por los componentes, por su valor máximo con respecto a el modulo

Ejemplo:

$40\% \times 33,33\% \text{ ponderado} = 13,33\%$

$11\% \times 33,33\% \text{ ponderado} = 3,666\%$

$70\% \times 33,33\% \text{ ponderado} = 23,333\%$

Luego de haber evaluado cada uno de los componentes de este módulo se determinó una puntuación de 40,332% que es la sumatoria de los porcentajes alcanzados por los componentes con respecto al módulo, en grado de avance con

respecto al modelo MECI 2014, con una interpretación de regular, con las siguientes falencias.

- No hay herramientas, eventos o actividades para sensibilizar la auto-evaluación institucional.
- No se tiene un proceso de auditoría interna
- No hay programa y plan de auditoría en la Institución Educativa
- No hay mecanismos de seguimiento para los planes de mejoramiento
- No hay indicadores en los procesos, ni informe de riesgo que permita apoyar la autoevaluación institucional

10.3 DIAGNÓSTICO EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Cuadro 12 Diagnóstico Eje Transversal Información y Comunicación

EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN			
COMPONENTE:	% DEL EJE X COMPONENTE	% DEL COMPONENTE	% DEL EJE
Información y comunicación interna y externa.	50%	53%	26.5%
Sistemas de información y comunicación.	50%	50%	25%
TOTAL	100%		51.5%

Los resultados del cuadro se obtienen de multiplicar los porcentajes de los componentes, por los porcentajes del eje de la siguiente manera

53% primer componente x 50% ponderado = 26,5%

50% segundo componente x 50% ponderado= 25%

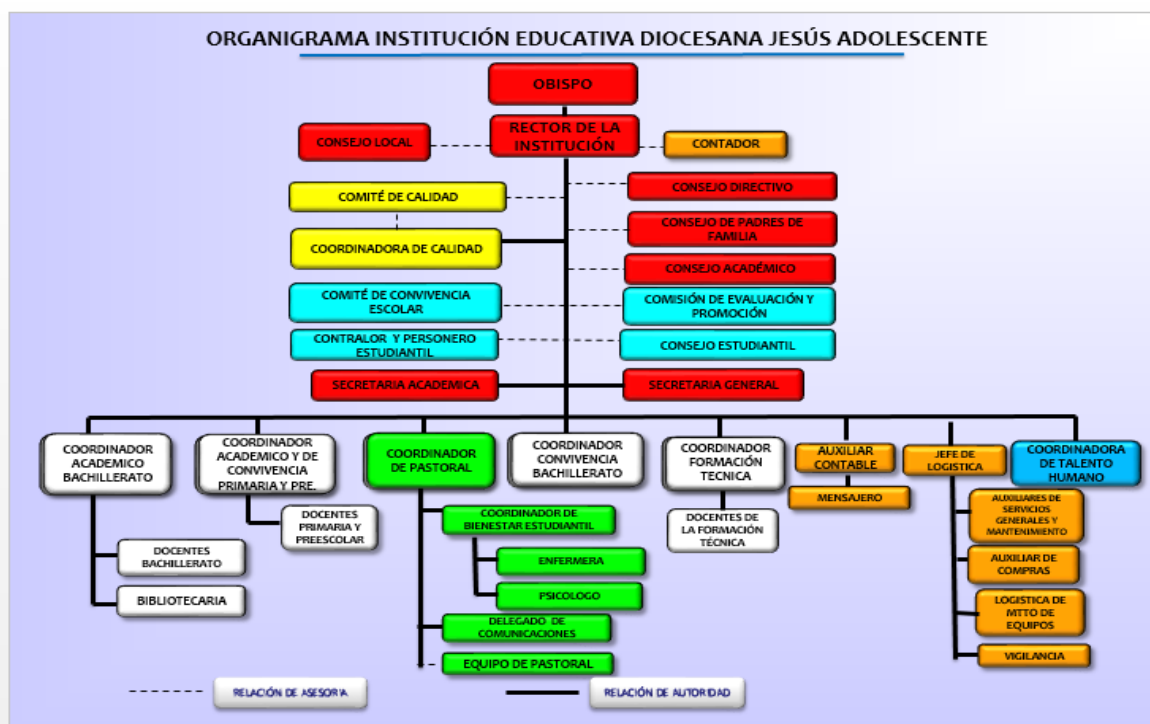
Después de ejecutar la evaluación del Eje de Información y Comunicación con sus respectivos elementos se alcanzó una calificación de 51,5% en grado de avance con respecto al requerimiento de productos mínimos establecidos en el modelo MECI 2014 con las siguientes fallas.

- No hay una política de comunicación institucional.
- No hay un mapa o proceso de información documentado.
- No se tiene documentado los procedimientos institucionales
- No se tiene organizada la manera de gestionar todas las peticiones quejas y reclamos con su debida clasificación y respuesta oportuna.
- No hay software contable para la elaboración de los estados financieros obligatorios.

11. ANÁLISIS DOCUMENTAL

Muestra la información contenida en los documentos institucionales relevantes para el objeto de esta investigación, se pretende analizar las características y resaltar la importancia de cada uno de ellos a fin de hacer un aporte para demostrar la importancia de la implementación del modelo MECI y su aporte a la calidad educativa.

Gráfico 16. Organigrama institucional



Fuente: Institución Educativa Diocesana Jesús Adolescente.

Gráfico 17 logo institucional



Fuente: Documento Institución Educativa.

MISIÓN

NUESTRA RAZÓN DE SER

La institución Educativa Diocesana Jesús Adolescente, es un colegio oficial con dirección de la Iglesia católica de Buenaventura, con modalidad técnica comercial, donde todos los miembros de la comunidad son corresponsables de la acción educativa. Nuestra finalidad primordial la formación integral de la persona: académica, técnica, humana y cristiana, con el fin de educar niños, niñas y jóvenes responsables de sí mismos y de la transformación social, fomentando en nuestros estudiantes el sentido crítico, la responsabilidad, el respeto, la justicia, la verdad, la pluralidad cultural, la paz, los derechos humanos y la conservación del medio ambiente, en el marco de un modelo de convivencia con principios y valores cristianos católicos, que faciliten la participación en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y fraterna.

Nuestra comunidad educativa enraíza su proyecto en Jesucristo y su mensaje:

La educación como formación integral del ser humano: intelectual, afectiva, social, física y espiritual; Que el alumnos y alumnas sean los protagonistas de la acción educativa: Educar en sentido crítico y en la toma de decisiones responsables; Que todos los miembros de la comunidad educativa son corresponsables en la consecución de sus objetivos; la educación como formación en valores, capaces de ser agentes de transformación del pacifico

VISIÓN

LO QUE QUEREMOS SER Y QUEREMOS CONSEGUIR

- ❖ Proyectamos para el año 2025 que nuestra Institución Educativa se distinga en nuestro entorno por la calidad de su gestión y por el desarrollo de proyectos de innovación que respondan a la realidad cambiante de la sociedad.
- ❖ Buscamos unas relaciones interpersonales abiertas, educando en la convivencia, la responsabilidad, la justicia, la verdad, equidad, la paz y los derechos humanos en el marco de una escuela inclusiva.

- ❖ Anhelamos en nuestra institución de carácter oficial, pero con la identidad Cristiana Católica, esté abierta a todos, fundamentada en los valores del Evangelio, en diálogo con la realidad multicultural y plurirreligiosa del entorno.
- ❖ Visionamos que el colegio: **“educa evangelizando y evangeliza educando”**, favoreciendo la experiencia educativa de hacer del colegio un espacio de evangelización en comunión con la pastoral de la Diócesis.
- ❖ Queremos que nuestros/as alumnos/as alcancen el nivel educativo adecuado que les permita, cuando dejen el colegio, afrontar los nuevos retos (educativos y profesionales) en las mejores condiciones.
- ❖ Proyectamos ser un centro innovador en materia educativa, impulsando la formación permanente del profesorado, para adecuar su quehacer diario a las necesidades de los alumnos y a la evolución de la sociedad.
- ❖ Aspiramos promover el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información en nuestra metodología.
- ❖ Deseamos poner en marcha la asociación de Antiguos Alumnos del centro.

Dentro de lo que es pertinente al direccionamiento estratégico con relación al modelo MEC, podemos analizar que la Institución Educativa Diocesana, tiene un organigrama en sus archivos institucionales, que muestra una estructura de jerarquía que permite distinguir los niveles de mando para facilitar la operación de la entidad, pero este organigrama, solo es un documento archivado y no visible en ningún espacio de la institución.

La misión está debida mente construida con la indicación de la razón de ser de la Institución Educativa y de manera explícita deja conocer la calidad del servicio educativo que presta.

La visión institucional expresa con claridad lo que se quiere lograr al año 2025 y deja ver cuál es la ruta sobre la que la Institución Educativa pretende marchar dando a conocer lo que se quiere lograr.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.

El proyecto educativo institucional que de acuerdo a las orientaciones del Ministerio de Educación Nacional, es la carta de navegación para las escuelas y los colegios, que indica la manera como las instituciones van a alcanzar los fines de la educación

definidos en la ley. Tiene contenido la misión, visión, objetivos institucionales, modelo pedagógico, plan de estudio, símbolos institucionales, los proyectos educativos que desarrolla la institución, pero no tiene establecido los mecanismos de control para medir el desarrollo de cada uno de los proyectos y poder corregir las desviaciones y orientar la gestión; así como tampoco define los recursos económicos necesarios para la ejecución de los mismo.

PLANES DE ESTUDIO.

Los planes de estudio de la Institución Educativa están conformado por las áreas obligatorias definidas en la ley, con su debida clasificación de temas, intensidad horaria, actividades a realizar en cada uno de los grados escolares, preescolar, básica primaria, básica secundaria, un diagnóstico general y no particular, periodos y semanas; de la misma manera están definidos los estándares de aprendizaje para cada categoría, con unos objetivos definidos en cada área con una relación implícita en el objetivo general institucional, pero estos planes de estudios en el PEI, no tiene relacionado los recursos necesarios para la ejecución de los mismo con su debida partida, como rubros en el presupuesto institucional, a fin de poder garantizar la disposición de los recursos económicos necesarios para su materialización, está definido el sistema de evaluación para los alumnos , mas no está establecido un sistema de seguimiento por medio de indicadores para analizar el grado de avance de cada uno de los planes propuestos en el desarrollo de cada una de las actividades definidas en el tiempo por parte de los docentes e instructores en los casos de las áreas de carácter técnico institucional.

PRESUPUESTO INSTITUCIONAL:
CUADRO 13 Presupuesto institucional

	DIÓCESIS DE BUENAVENTURA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANA JESÚS ADOLESCENTE NIT.: 900.265.020-1 DANE 176109002802	
COMPONENTE CANASTA BÁSICA		
ITEMS	PRESUPUESTO 2019	
RECURSO HUMANO	307.597.500	
Rector	70.560.000	
administrativos: 15 empleados	237.037.500	
Equipo de apoyo	146.298.375	
Asesoría contable	33.460.875	
Apoyo pedagógico: Actividades enfocadas al fortalecimiento de valores (Convivencias, Catequesis,	19.650.000	
Material educativo, suministros de oficina y aseo	93.187.500	
GASTOS GENERALES	303.524.125	
Servicios públicos	66.701.250	
Mantenimiento de infraestructura(pintura, pupitres, reparaciones locativas)	110.250.000	
Realización de eventos deportivos, culturales, recreativos, pedagógicos, clausuras y grados	15.191.250	
Estímulos mejores estudiantes	12.127.500	
Aseguramiento de calidad educativa(extintores, puntos ecológicos y demás requerimientos para proceso de calidad en la institución)	10.357.500	
Programas de prevención	69.878.500	
Fumigación y control de plagas	9.095.625	
Programa de boletines	9.922.500	
TOTAL CANASTA BASICA	757.420.000	
0		
Items		
Profesionales de apoyo, Trabajador social, psicólogo, docentes de banda marcial, música, escuela de rugby,	96.072.500	
Estrategias de permanencia (preicfes, curso de inglés)	25.700.000	
Fortalecimiento de talleres para estudiantes y padres de familia	79.275.000	
Imprevistos y otros	36.832.500	
TOTAL	237.880.000	
TOTAL GENERAL (CANASTA ADICIONAL + CANASTA BASICA)	995.300.000	
NUMERO A ESTUDIANTES A ATENDER		
VALOR TOTAL DEL CONTRATO	995.300.000	

El presupuesto de la Institución Educativa, consta de tres partes fundamentalmente como se muestra en el cuadro 12.

El ingreso; que consta de los dineros recibidos del contrato durante el año para el funcionamiento de la institución en su totalidad, y garantizar la prestación del servicio educativo

Canasta básica: contiene los elementos inmodificables para el adecuado funcionamiento de la Institución, indicando la cantidad de recursos que se van a destinar en los aspectos esenciales para la operatividad de la entidad en general

Canasta adicional: Elementos adicionales para el mejoramiento de la calidad educativa

Pese que hay una determinación de los conceptos de gastos institucionales a nivel macro, no se muestra la especificación de los rubros particulares que son necesarios para la ejecución de cada uno de los proyectos académicos obligatorios y voluntarios, además de no mostrar los rubros de los dineros destinados para el desarrollo de los planes de áreas y talleres técnicos consagrados en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), por lo que se considera que hace falta una elaboración técnica y detallada del presupuesto. Se hace necesario establecer unos puntos de control, además de los indicadores indispensables para medir la ejecución presupuestal por cada periodo académico y de esta manera evaluar la asignación de los recursos económicos a las necesidades de la Institución Educativa.

Si bien es cierto que el PEI es la carta de navegación de las Instituciones Educativas, también es una realidad que está conformado por programas, proyectos, estrategias, misión, visión entre otros. Es decir un horizonte institucional que para su materialización es necesario la asignación apropiada y detallada de los recursos humanos, económicos, físicos y tecnológicos.

En este punto se hace necesario enfatizar en la importancia de la gestión administrativa y financiera de las Instituciones Educativas como procesos de apoyo indispensables y transversal para asegurar el logro de los objetivos institucionales, debido a que el manejo y gestión apropiada de los recursos garantiza que los proyectos y planes de área cuenten con los rubros necesarios para su ejecución y de esta manera mejorar la calidad educativa

El proceso contable estructurado de forma adecuada hace posible que la información económica esté debidamente organizada. Pese a que esta es una entidad sin ánimo de lucro y que no es responsable del impuesto de renta, por su calidad de Instituciones Educativas oficiales adscrita a la Secretaría de Educación del Distrito de Buenaventura, se tiene la obligación de rendir informes económicos a la Secretaría de Educación que pueden ser de propósito general o de propósitos específicos en términos económicos, más concretamente informar la ejecución de la canasta básica y canasta adicional. Es deber de la Institución Educativa

asegurarse de que los gastos que se realicen sean los que han sido determinados y aprobados en el presupuesto y que cumplan con todo el trámite de legalidad, es decir: facturas legales, comprobantes de ingresos, comprobantes de egresos, cuentas de cobro debidamente soportadas, manejo de cuentas bancarias con su debida conciliación, manejo apropiada de la propiedad planta y equipo, seguimiento a los activos de inversión, un proceso de compra, un proceso de contratación regida por la normatividad vigente en el sector público entre otros, por ende el trabajo del profesional contable es indispensable para lograr una excelente gestión económica y financiera que impacte de manera positiva la institución en términos de calidad en todos sus procesos (académicos, directivos, financieros y económicos). Pues la práctica de un adecuado ejercicio contable nos ayuda a alcanzar las metas planteadas en el proyecto educativo institucional debido a que permite mostrar fielmente la realidad económica de la institución y con ello la ruta para la asignación de los recursos económicos enmarcadas en las normas de información contable y de aseguramiento que sean aplicables a la entidad, por todo lo anterior se puede decir que la entidad tiene de primera mano la necesidad y obligación de organizar el procesos contables de manera conexas al direccionamiento estratégico a fin de poder lograr el cumplimiento de las metas a corto, mediano y largo plazo.

Cabe mencionar que la Institución Educativa no cuenta con un software contable que permita mantener los informes económicos de manera flexible y con la debida parametrización de cuentas necesarias.

12 ANÁLISIS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO Y ACADÉMICO

La gestión administrativa de la Institución Educativa consta de varios procesos que sirven de apoyo a la gestión académica.

Tenemos en primer lugar el **proceso de matrículas, archivos académicos y boletín de calificaciones**, de acuerdo con el modelo de control interno MECI, es necesario establecer un modelo de operación por proceso donde se elaboren los procedimientos institucionales con su debida divulgación ya que de acuerdo a la evaluación, este componente se encuentra no completo, con solo 55% y una interpretación de regular, a fin de que las actividades de este proceso puedan ser ejecutadas con claridad por cualquier funcionario con las habilidades y perfil técnico.

Proceso administración de la planta física y de los recursos, este proceso comprende un programa de mantenimiento de la planta física y adecuación que de acuerdo con el modelo MECI, indica en el Módulo de la planeación y la gestión específicamente en el componente de planes programas y proyectos, obtuvo una calificación de 86% indicando una interpretación de bueno es decir obedecen a las necesidades y objetivos institucionales.

La adquisición de los recursos para el aprendizaje, suministros y dotaciones propios del proceso administrativo se ve afectado por la falta de financiación ya que los desembolsos de los recursos por parte de la Alcaldía Distrital la mayoría de la veces presenta retrasos y la institución no hace uso de fuentes de financiación para mantener la liquidez, no hay definido en el presupuesto un rubro de financiación, como consecuencia se ven afectados los planes, programas y proyectos en efecto a la falta de estos recursos necesarios.

El programa de seguridad y protección, que de acuerdo al módulo identificación de los riesgos, cuenta con una calificación global de 39% e interpretación de malo, hace necesario que este componente del proceso administrativo, realice las acciones necesarias para la apropiada identificación de los riesgos con sus respectivas medición de impacto, probabilidad y mitigación, se realicen los mapas de riesgos y se pueda hacer visible esa realidad en la Institución Educativa.

El proceso de talento humano comprende la determinación de los perfiles profesionales, el programa de inducción y capacitación, la asignación académica, la evaluación del desempeño, el bienestar del talento humano Y de acuerdo a la evaluación de los componentes del MECI, todos los componentes de este proceso están identificados en el módulo de la planeación y la gestión específicamente en el elemento desarrollo del talento humano que obtuvo una puntuación de 60,33% en grado de avance con una interpretación de regular ya que: Los docentes de la Institución Educativa tienen un manual de funciones establecidos por la resolución del Ministerio de Educación Nacional número 09317 del 6 de mayo de 2016 y artículo 10 de la Ley 715, funciones de directivos docentes, pero este manual es una herramienta general que no logra establecer las particularidades del contexto de las Instituciones Educativas ya que cada institución crea un proyecto educativo

de acuerdo a condiciones específicas. Las metas y objetivos obedecen a la misión y visión de cada entidad.

- Existe un plan de capacitación, pero no está orientado a resolver las dificultades institucionales evidenciadas en evaluaciones de desempeño realizadas al personal docente y de apoyo, al finalizar el año escolar o resultados de pruebas internas y externas en materia de educación, manejo de fondos educativos, manejo de las actividades directivas académicas y financieras.

- No hay un programa de inducción y reinducción documentados para los funcionarios de la comunidad educativa

- El sistema de evaluación del desempeño es un programa que carece de los indicadores necesarios para determinar el grado de consecución de los objetivos institucionales y los mecanismos para corregir las variaciones perjudiciales.

La Institución Educativa Diocesana en su gestión administrativa, cuenta con un **proceso financiero y contable** cuyos componentes son: **el presupuesto institucional, la contabilidad de ingresos y gastos y el control fiscal**. Este proceso tiene dificultades de acuerdo con la información obtenida de la evaluación institucional y análisis documental ya que se limita y no detalla en su presupuesto, el conjunto de todos los rubros necesarios para el funcionamiento y ejecución de cada uno de los planes programas y proyectos académicos, los recursos son desembolsados a destiempo y no se realiza ninguna actividad de financiación para mantener la liquidez y poder cubrir las obligaciones y necesidades económicas en los tiempos programados para el desarrollo de las actividades académicas dentro de cada uno de los periodos y tiempos definidos en los planes de estudios, de la misma manera no se maneja un software contable para mantener la información económica de manera oportuna, como fuente de información interna dentro del modelo MECI, que logro una puntuación de 53% con una interpretación de regular además con las normas de información financiera vigentes. Existe una documento de políticas contables adoptado en agosto del presente año por una solicitud de Secretaría de Educación, pero se hace necesario capacitar al equipo directivo, para su entendiendo ya que los directivos como ordenador de los gastos deben tener conocimientos de la manera de interpretar los elementos de los estados financiero, la legalidad de las operaciones dentro del marco definido por la Ley y la institución, cabe resaltar que la contabilidad es una responsabilidad gerencial. El control de ingresos y gastos es soportado por la secretaria institucional mediante el control de los comprobantes de ingreso y egresos y sus debidos soportes en AZ, al tiempo es quien elabora los informes económicas que le son solicitados por parte de la alcaldía, pero con muchas limitación por carencia de herramientas como software contables y conocimiento de los cheques y conciliaciones bancarias, en definitiva el establecimiento del procedimiento contable, Lo que nos orienta a la necesidad de elaborar un buen proceso contable donde se pueda establecer los procedimientos necesarios para que la contabilidad pueda reflejar fielmente la realidad del ente económico, se realicen los registros de todas las operaciones, incluyendo la depreciación de la propiedad planta y equipo que hasta el momento

no se tienen. Dentro del proceso administrativo no se tiene establecido indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad ni puntos de control que permitan identificar las desviaciones y corregir procesos, tomando como referencia la evaluación del MECI con respecto a este elemento (indicadores de gestión) se obtuvo una puntuación de 30% con una interpretación de malo. Por lo anterior se hace necesario definir indicadores para los puntos claves de los procesos administrativos más específicamente para poder ejercer un buen control, todo esto desmejora la calidad educativa ya que la asignación de los recursos a las necesidades institucionales como proceso estratégico no es eficaz.

La Gestión Académica en la Institución Educativa Diocesana cuenta con varios procesos como se relacionan a continuación:

Proceso de Diseño Pedagógico Curricular en la que se identifican varios componentes: plan de estudio, enfoque metodológico, recursos para el aprendizaje jornada escolar y evaluación. El plan de estudios se trabaja cada año con la participación de todos los docentes sobre todo con los jefes de áreas, quienes verifican los requerimientos del ministerio, en cuanto a los estándares de aprendizaje, debilidades y fortaleza de los estudiantes visibilizadas en la evaluación interna y externa de los alumnos, de acuerdo al índice sintético de la entidad y se pone en dirección a las metas y objetivos que los encaminan al cumplimiento de la misión y visión institucional establecidas en el PEI, según consta en varias actas de reuniones. También se definen los proyectos académicos obligatorios y voluntarios que se van a llevar a cabo durante el año y se establece las jornadas de clases. Con respecto al módulo del Direccionamiento estratégico específicamente el elemento planes programas y proyectos se obtuvo una puntuación de 86% debido a que se evidencia una planeación que determina los planes programas y proyectos alineados a una misión y visión de la institución, también hay adoptada una estrategia mediante el enfoque metodológico. No obstante el establecimiento de los recursos necesarios para el aprendizaje no es detallado en el presupuesto institucional, de acuerdo al análisis realizado al presupuesto en la inspección documental y los planes de área. Es importante resaltar que el modelo MECI en el elemento, indicador de gestión, alcanzó un 30% con una interpretación de malo ya que el modelo propone en el proceso de planeación, deben definirse indicadores para los planes programas y proyectos y en la Institución Educativa no tiene establecido estos indicadores para ningún concepto de los anteriormente mencionados por lo tanto no se puede controlar las desviaciones y asegurar de manera razonable el control de las actividades, cumplimiento de los tiempos en que se fijan las metas.

El Proceso de Prácticas Pedagógicas tiene los siguientes componentes: opciones didácticas para las áreas y proyectos, estrategias para las tareas escolares, uso articulado de los recursos de aprendizaje y uso de los tiempos para el aprendizaje. En la evaluación MECI se evidencio que la entidad en el elemento del direccionamiento estratégico modelo de operación por proceso obtuvo una puntuación de 55% con una interpretación de regular ya que estos procesos no

están debidamente caracterizados y divulgados por lo que en la evaluación interna su resultado es negativo, los docentes no tiene una ruta a seguir de manera mancomunada con las opciones didácticas, el uso de los tiempos para el aprendizaje no tiene establecido dentro de los planes de área indicadores para hacer seguimiento al desarrollo de las actividades y temas planteados como lo exige el modelo, por lo que se hace complicado, que este proceso marche en pro del logro de los objetivos institucionales.

Gestión de aula es un proceso que tiene varios componentes en la Institución Educativa, la planeación de clases, el estilo pedagógico y la evaluación en el aula, de conformidad a la modelo MECI, el proceso de planeación de la institución carece de los indicadores y necesarios para hacer seguimiento a los planes programas y proyectos. Hace parte de este proceso el seguimiento a los resultados académicos y el uso pedagógico de las evaluaciones externas de acuerdo al modelo MECI estos dos últimos podrían servir para la autoevaluación del control y la gestión que obtuvo una puntuación de 40% con interpretación de malo.

La gestión académica tendría una mejora enorme al implementar el modelo MECI ya que se tendrían los elementos necesarios para realizar una excelente gestión en el campo y por ende una mejora en la calidad educativa de la entidad.

CAPÍTULO V

ARTICULACIÓN EN LA GESTIÓN ESCOLAR DE LOS COMPONENTES DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI QUE SEAN APLICABLES A LA ORGANIZACIÓN

13. CARACTERIZACIÓN DEL MODELO MECI EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANA HOGAR DE JESÚS ADOLESCENTE

En este punto, es importante señalar que lo que se busca, es hacer la articulación de la gestión escolar con los componentes del MECI 2014, identificando los productos existentes y faltantes de acuerdo a este modelo, a su vez las características relevantes en cada uno de los módulos ejes y componentes del modelo MECI, para la Institución Educativa Diocesana Hogar de Jesús adolescente, teniendo en cuenta los productos mínimos existentes en los procesos de gestión y el complemento de los mismos o faltantes de acuerdo al modelo MECI-2014 a fin de poder crear una guía para la implantación o determinación, como su nombre lo indica de las características generales e importancia del modelo MECI.

13.1 ARTICULACION ENTRE LA GESTION ESCOLAR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA DIOCESANA HOGAR DE JEUS ADOLESCENTE Y EL MODELO MECI – 2014

13.2 MÓDULO DEL CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

La institución educativa diocesana hogar de Jesús adolescente con respecto al módulo de la planeación y la gestión que está conformado por el componente del talento humano, direccionamiento estratégico y la administración del riesgo, evidencia en cada uno de sus elementos un gran contenido de productos mínimos identificados en el proceso de evaluación realizado en el tercer capítulo del presente trabajo, que cuenta con el 60.33% de los productos mínimos del talento humano en sus elementos, 54% de los productos mínimos del direccionamiento estratégico en sus elementos, y con el 39% de los productos mínimos de la administración de los riesgos en el conjunto de sus elementos, como se señala en cada uno de los tres componentes como sigue, dejando evidenciado los productos existentes en los procesos de gestión escolar y los faltantes de acuerdo al MECI-2104

Componente del talento humano

Componente direccionamiento estratégico

Componente administración del riesgo

13.2.1 COMPONENTE DEL TALENTO HUMANO.

El componente del talento humano, que tiene un 60.33% de los productos mínimos, está conformado por los elementos, acuerdos compromisos y protocolos éticos y desarrollo del talento humano, muestra los productos existentes en la institución educativa Diocesana hogar de Jesús adolescente hallados en la inspección documental en relación a lo que indica el MECI-2014, dejando la información pertinente para su construcción en términos de productos existentes en la institución educativa y faltantes de acuerdo al MECI, se encontró que la institución cuenta el establecimiento de los valores institucionales en el PEI, manual de convivencia, una acta de adopción, una manual de funciones y competencias laborales, y un programa de bienestar institucional, que se muestra en cada uno de sus elementos como sigue.

❖ 13.2.1.1 Acuerdos compromisos y protocolos éticos.

Productos existentes gestión escolar y MECI-2014.

- Manual de convivencia y código de ética institucional alineados con la misión y visión de la entidad.
- Establecimiento de los valores institucionales
- Acta de adopción de los principios y valores institucionales.

Faltantes de acuerdo al MECI -2014

- Establecer permanente socialización de los valores éticos institucionales, (Concursos y carteleras eventuales).

❖ 13.2.1.2 Desarrollo del talento humano.

Productos existentes gestión escolar y MECI-2014.

- Manual de funciones y competencias laborales.
- Programa de bienestar institucional

Faltantes de acuerdo al MECI-2014

- Diseñar un programa de inducción y reinducción
- Crear un plan de incentivo para los docentes,
- crear un sistema de evaluación del desempeño para administrativo, personal de apoyo y docentes

13.2.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO.

Con respecto a este componente que está conformado por 5 elementos que son: planes programas y proyectos, modelo de operación por procesos, estructura organizacional, indicadores de gestión y política de operación, de acuerdo a la evaluación realizada a la Institución Educativa Diocesana Hogar de Jesús Adolescente en relación los elementos del MECI-2014, identificados en los procesos escolares, se encontró lo siguiente productos mínimos en sus elementos

como sigue y los faltantes respectivos como sigue, con un 54% de los productos en existencia.

❖ 13.2.2.1 planes programas y proyectos.

Productos existentes gestión escolar y MECI-2014

- proyecto educativo institucional (PEI)
- planes de áreas
- planes de clases
- misión y visión institucional aprobada y divulgada
- objetivos institucionales
- manual de diseño curricular
- proyecto de educación sexual
- proyecto de aprovechamiento del tiempo libre
- proyecto de educación para la justicia y la paz
- proyecto de enseñanza para la protección del ambiente
- programa de dibujo técnico
- programa de asistencia administrativa
- programa de electricidad y electrónica
- programa de tecnología e informática.
- Programa de bienestar institucional
- Presupuesto institucional (canasta básica y adicional)

Faltantes de acuerdo al MECI-2014

- Cronograma de actividades de los diferentes comités de trabajo
- establecimiento de las metas y sus responsables
- establecimiento de los indicadores en los puntos críticos para los planes programas y proyectos
- determinar los recursos económicos necesarios para cada uno de los planes programas y proyectos, Organizar los rubros en el presupuesto.
- Programa de prevención de riesgo
- Programa de auditoria

❖ 13.2.2.2 Modelo de operación por proceso

Productos existentes gestión escolar y MECI-2014

- Proceso académico
- Proceso de recursos humanos
- Proceso de administración de la planta física
- Proceso de matrícula escolar
- Diseño pedagógico curricular

- Gestión de aulas

Faltantes de acuerdo al MECI-2014

- Divulgación de los procedimientos
- Proceso contable
- Caracterización de los procesos
- Proceso de control interno (Auditoria interna)
- Mapa de procesos
- Procesos de seguimientos
- Indicadores por procesos

❖ 13.2.2.3 Estructura organizacional

Productos existentes gestión escolar y MECI-2014 .

- Estructura organizacional (organigrama)
- Manual de funciones y competencias laborales

Faltante o complemento de acuerdo al MECI- 2014

- Hacer visible la estructura organizacional para todos los miembros de la Institución Educativa

❖ 13.2.2.4 Indicadores de gestión

Productos existentes gestión escolar y MECI-2014.

- Cero producto

Faltantes

- Indicador ejecución del currículo
- Indicador transversalidad de los proyectos obligatorios
- Indicador de estudiantes promovidos por periodos
- Indicador de resultados pruebas externas
- Indicador de deserción escolar
- Indicador de casos de rendimiento académico y convivencia social
- Indicador ejecución del presupuesto de ingresos
- Indicador de ejecución del presupuesto de gastos
- Indicador de seguimiento al plan de capacitación
- Indicador aplicación de evaluación de desempeño
- Indicador reevaluación de proveedores
- Indicadores de liquidez

❖ 13.2.2.5 Política de operación

Producto existente gestión escolar y MECI- 2014

- Política de calidad en el PEI
- Política contable

Faltante de acuerdo al MECI- 2014

- Manual de procedimiento
- Política orientada a los procesos
- Política de administración del riesgo
- Acto administrativo de adopción de las políticas institucionales.

13.2.3 COMPONENTE DE ADMINISTRACION DEL RIESGO

Este componente tiene 39% de sus elementos, está conformado por: política de administración del riesgo, identificación del riesgo y análisis y valoración del riesgo. Muestra un nivel de consolidación muy bajo de acuerdo a la evaluación hecha con los elementos del MECI-2014, donde se evidencio la falta de la mayoría de los productos mínimos exigidos por el MECI -2014 en la Institución Educativa Diocesana Hogar de Jesús Adolescente, dejando claro la identificación de los productos faltantes para su implementación.

❖ 13.2.3.1 Política de administración del riesgos

Productos existentes gestión escolar Y MECI- 2014

- no hay productos existentes

Faltantes de acuerdo la MECI-2014

- política del manejo de los riesgos
- mapa de riesgos

❖ 13.2.3.2 Identificación de los riesgos

Productos existentes gestión escolar

- Algunos riesgos internos identificados a nivel general

Faltantes de acuerdo la MECI-2014

- Identificación de los riesgos por procesos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos de la entidad
- Identificación de los riesgos internos y externos con la determinación de la probabilidad de ocurrencia impacto y medida de mitigación

❖ 13.2.3.3 Análisis y valoración del riesgo

Productos existentes

- Cero

Faltantes de acuerdo al MECI-2014

- Análisis de los riesgos, documento donde se presente la probabilidad y factibilidad de ocurrencia y posible impacto en caso de materialización.
- Evaluación de los controles de riesgos
- Valoración de los riesgos, documento en el que se analicen los riesgos frente a los controles existentes
- Controles: se deben identificar controles correctivos y preventivos para cada proceso o actividad
- Mapa de riesgo de proceso (académico, administrativo y financiero, directivo etc.)
- Mapa de riesgo institucional, incluyendo riesgo de corrupción (ley 1474 de 2011)

13.3 MODULO DE LA EVALUACION Y EL SEGUIMIENTO

Conforme a la evaluación y diagnóstico de los componentes de este módulo, autoevaluación institucional, auditoría interna y planes de mejoramiento realizados en el capítulo III Y IV de este trabajo, se identificó que cuenta con el 40, 32% de los elementos exigidos por el modelo MECI-2014, no tiene procesos de auditoría interna, no hay mecanismos de seguimiento a los planes de mejoramiento, no hay herramientas para sensibilizar la autoevaluación institucional entre otros.

Componente de autoevaluación institucional

Componente de auditoría interna

Componente de planes de mejoramiento

13.3.1. Componente de autoevaluación institucional

En este componente se identificó que la Institución Educativa Diocesana Hogar de Jesús Adolescente, tiene una herramienta de auto evaluación, sistema de evaluación estudiantil, pero falta las actividades de sensibilización, cuenta con un 40% de los productos mínimos

❖ **13.3.1.1 Auto evaluación del control y gestión**

Productos existentes gestión escolar y MECI-2014

- Herramienta de auto evaluación (guía 34 del Ministerio de Educación nacional)
- Sistema de evaluación estudiantil pruebas internas y externas

Faltantes MECI-2014

- Actividades de sensibilización a los servidores sobre la cultura de auto evaluación (cartilla, carteleras, correos electrónicos etc.)
-

13.3.2 COMPONENTE AUDITORIA INTERNA

Con respecto a este componente, la Institución Educativa Diocesana Hogar de Jesús Adolescente solo cuenta con un 11% de los productos exigidos por el modelo MECI-2014, donde se evidencia la ausencia de procedimientos de auditoria, planes y programas de auditoria e informes de control interno entre otros, como lo muestran sus elementos a continuación.

❖ **13.3.2.1 Auditoria interna**

Productos existentes gestión escolar y MECI-2014.

- Cero

Productos faltantes MECI-2014

- Establecer un procedimiento de auditoria
- Crear un programa de auditoria
- Presentar informe anual de control interno
- Delegar un profesional encargado de la auditoria y equipo de control interno.

13.3.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

La Institución Educativa Diocesana Hogar de Jesús Adolescente, cuenta con el 70% de los productos mínimos de este componente, tiene la herramienta de autoevaluación guía 34 del Ministerio de Educación y construye un plan de mejoramiento, pero le hace falta el seguimiento a estos planes.

❖ **13.3.3.1 Planes de mejoramiento**

Productos existentes gestión escolar y MECI-2014

- Herramienta de evaluación guía 34 del Ministerio de Educación Nacional

Productos faltantes

- Mecanismo para el seguimiento y evaluación de las acciones establecidas en los planes de mejoramiento.

13.4 EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Después de realizada la evaluación de este eje, se identificó que cuenta con el 51,5% de los productos mínimos, hallando que no hay una política de comunicación institucional, no hay un mapa de proceso de información documental, no hay software contable entre otros, como se muestra en cada uno de sus componentes.

❖ 13.4.1 Información y comunicación interna y externa

Productos existentes gestión escolar y MECI-2014

- Buzón de sugerencia
- Recepción de peticiones, quejas, reclamos y denuncias en oficina académica

Faltantes MECI-2104

- Proceso y procedimiento de gestión documental
- Política de comunicación interna y externa
- Guía de comunicaciones
- Matriz de comunicación

❖ 13.4.2 Sistemas de información y comunicación

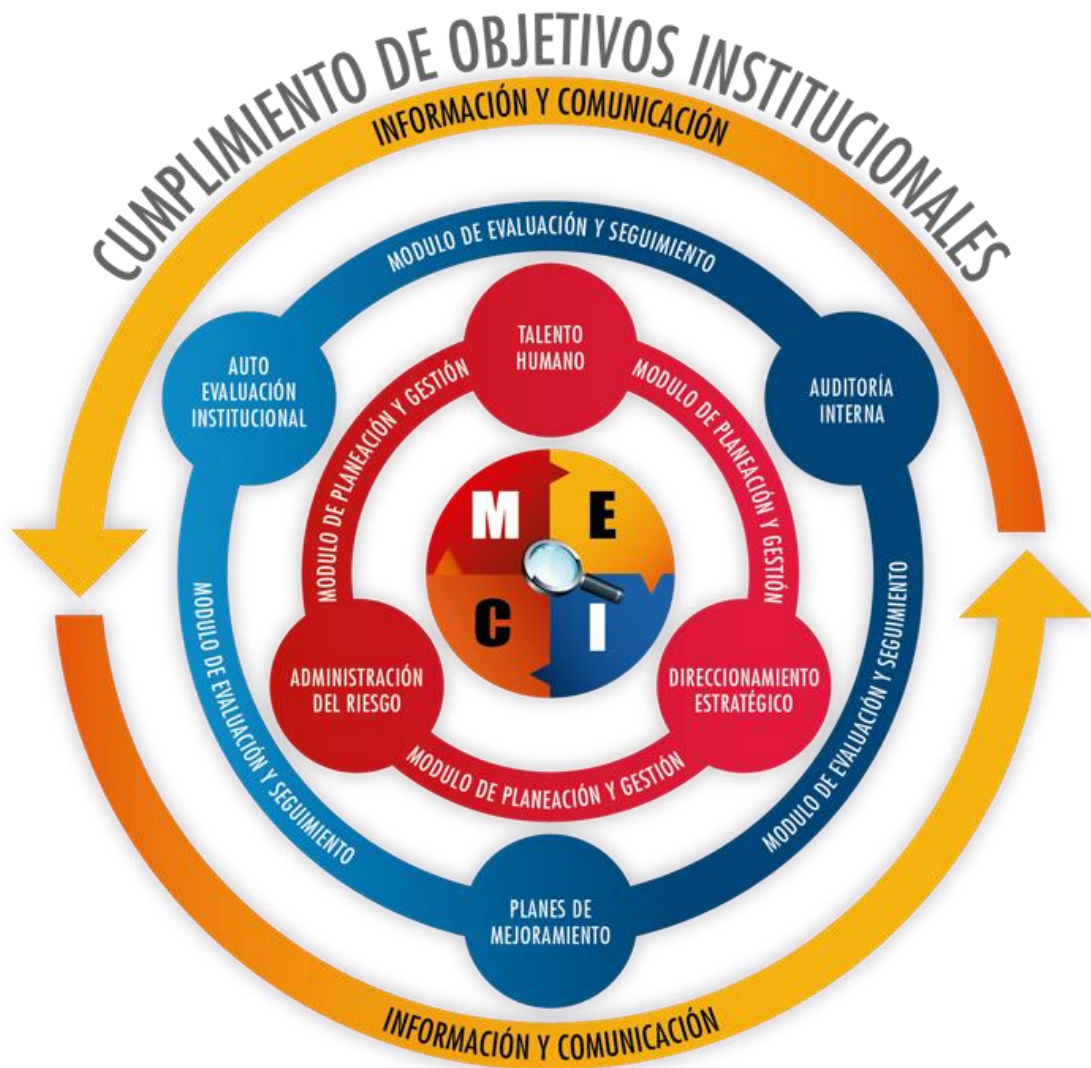
Productos existentes

- Sistema de digitación de notas y elaboración de boletines
- manejo del recurso humano

Productos faltantes.

- Sistematización de los recursos económicos
- Sistematización de los recursos físicos
- Software contable
- Sistematización de la correspondencia

Gráfico 18 ESQUEMA DEL MODELO MECI 2014



Fuente. Manual MECI 2014

CAPÍTULO VI

PARALELO ENTRE LA SITUACIÓN ACTUAL Y LA APLICACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANA JESÚS ADOLESCENTE

14 PARALELOS ENTRE LA SITUACIÓN REAL Y LA SITUACIÓN HIPOTÉTICA IMPLEMENTADO Y EL MODELO MECI, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANA.

14.1 PARALELO MÓDULO DEL CONTROL DE LA PLANEACION Y GESTIÓN

Cuadro 14 Paralelo talento humano

MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN				
Compon entes	% real	Situación real	% ideal	Situación ideal
1Talento humano	20,107%	➤ Manual de convivencia ➤ Código de ética ➤ Acto administrativo de adopción del código de ética ➤ Plan de capacitación ➤ Manual de funciones de los docentes resolución MEN 09317 del 6 de mayo y manual de funciones personal de apoyo	33,3%	✓ Manual de convivencia ✓ Código de ética ✓ Acto administrativo de adopción del código de ética ✓ Plan de capacitación, orientado a resolver debilidades internas ✓ Manual de funciones del MEN adaptados a las necesidades de la entidad ✓ Evaluación de desempeño para todo el personal ✓ Estrategias de socialización de código de ética ✓ Plan de incentivos

Fuente: autor del trabajo

Cuadro 15 paralelo direccionamiento estratégico

MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN				
Componente	% real	Situación real	% ideal	Situación ideal
2 direccionamiento estratégico	22%	➤ Planes programas y proyectos. ➤ Operación por procesos ➤ Estructura organizacional	33,33 %	✓ Planes programas y proyectos ✓ Cronograma de actividades ✓ Metas y responsables ✓ Establecimiento de Indicadores ✓ Programa de auditoria ✓ Determinación de recursos económicos necesarios, para planes programas y proyectos ✓ Operación por procesos ✓ divulgación de los procedimientos ✓ proceso contable ✓ caracterización de los procesos ✓ proceso de control interno (Auditoria interna) ✓ mapa de procesos

		➤ Organigrama ➤ Política contable		✓ procesos de seguimientos ✓ indicadores por procesos ✓ estructura organizacional ✓ organigrama visible en la Institución Educativa ✓ indicadores de gestión ✓ Política de operación ✓ Política contable de conocimiento del equipo.
--	--	---	--	--

Fuente: autor del trabajo

Cuadro 16 paralelo administración del riesgo

MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN				
Componen te	% real	Situación real	% ideal	Situación ideal
3 administr ación del riesgo	13%	➤ Algunos riesgos identificados	33,3 %	✓ Política de riesgo ✓ Análisis de los riesgos ✓ Valoración de los riesgos ✓ Controles preventivos y correctivos ✓ Riesgo legal ✓ Riesgo de operación ✓ Riesgo de corrupción. ✓ Mapa de riesgo por proceso ✓ Mapa de riesgo institucional ✓ Riesgos físicos ✓ Riesgos ergonómicos ✓ Riesgo social

Fuente: autor del trabajo

14.2 PARALELO MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Cuadro 17 paralelo autoevaluación institucional

MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO				
Compo nente	% real	Situación real	% ideal	Situación ideal
1 autoeva luación instituc ional	13,3%	➤ Herramienta de auto evaluación guía 34 MEN.	33.33 %	✓ Cartilla, concursos y actividades de sensibilización Auto evaluación ✓ Cultura auto evaluación ✓ Valoración de los procesos a partir de los riesgos indicadores y medidas de control que proporcionen información para evaluar la gestión. ✓ Correctivos necesarios de las fallas encontradas.

Fuente: autor del trabajo

Cuadro 18 paralelo auditoria interna

MÓDULO DE LA EVALUACIÓN Y EL SEGUIMIENTO				
Componente	% real	Situación real	% ideal	Situación ideal
2 Auditoria interna	3%	➤ Revisión de coordinadores a los planes de aéreas.	33,3%	✓ programa de auditoria ✓ plan de auditoria (auditoria de gestión, auditoria de cumplimiento y calidad) ✓ procedimiento de auditoria basado en evidencias documental ✓ informe de control interno semestral ✓ crear comité de auditoria

Fuente: autor del trabajo.

Cuadro 19 paralelo planes de mejoramiento

MÓDULO DE EVALUACIÓN Y EL SEGUIMIENTO				
Componente	% real	Situación real	% ideal	Situación ideal
3 planes de mejoramiento	23%	➤ Guía 34 del MEN, definida para elaborar el plan de mejoramiento ➤ Plan de mejoramiento	33%	✓ Modelo de evaluación articulado con la auditoria para elaborar plan de mejoramiento. ✓ Plan de mejoramiento ✓ Seguimiento a los planes de mejoramiento

Fuente: autor del trabajo

14.3 PARALELO EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Cuadro 20 paralelo información y comunicación

EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN				
Componente	% real	Situación real	% ideal	Situación ideal
1 información y comunicación interna y externa	26,5%	➤ Buzón de sugerencia ➤ Recepción de peticiones, quejas, reclamos y denuncias en oficina académica	50%	✓ Proceso y procedimiento de gestión documental ✓ Política de comunicación interna y externa ✓ Guía de comunicaciones ✓ Matriz de comunicación

Fuente: autor del trabajo

Cuadro 21 paralelo sistema de información y comunicación

EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN				
Componente	% real	Situación real	% ideal	Situación ideal
2 sistemas de información y comunicación	25%	➤ Sistema de digitación de notas y elaboración de boletines ➤ manejo del recurso humano	50%	✓ Sistematización de los recursos físicos, financieros , humanos y tecnológicos ✓ Software contable ✓ Sistematización de la correspondencia ✓ Creación de página web ✓ Sistema de digitación de notas y boletines

Fuente: Autor del trabajo

15 CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo general de este trabajo, (Determinar la importancia de la implementación del sistema de control interno MECI-2014 en la institución educativa Diocesana Hogar De Jesús Adolescente y su contribución al mejoramiento de la calidad educativa), que se lograr a través del desarrollo de los tres objetivos propuesto, se llegó a las siguientes conclusiones en relación a los objetivos como se menciona a continuación

Objetivo 1: Analizar los procesos administrativos, académicos de la institución educativa Diocesana Hogar de Jesús Adolescente, con los elementos requeridos por el modelo MECI-2014, con las siguientes conclusiones.

La Institución Educativa Diocesana Hogar de Jesús Adolescente como entidad pública, de acuerdo a la evaluación, diagnostico, análisis documenta y entrevistas practicadas con los elementos del modelo MECI, evidencia un conjunto de falencias que dificultan la mejora continua en cada uno de sus procesos institucionales (misionales, estratégicos, evaluación, seguimiento y de apoyo) por lo tanto una afectación negativa a la calidad en la prestación del servicio educativo dado que los mecanismos para avanzar en el logro de las metas y objetivos presentan grandes dificultades como se relaciona a continuación.

Con respecto al componente del talento humano, no se tiene un plan de capacitación orientado a resolver los problemas institucionales hallados en las evaluaciones internas y externas, algunos como la asignación oportuna de los recursos, resultados académicos de pruebas externas, estrategias pedagógicas etc. No existe un plan de incentivos que estimule y motive al equipo al logro de los objetivos, además no se tiene documentado un plan de inducción y reinducción que permita alinear permanentemente a los docentes, personal administrativo y de apoyo en el rol del cargo y tareas específicas.

En la actividad de planeación, no se establece la cantidad de recursos económicos necesarios para la realización de cada uno de los planes de áreas, proyectos educativo obligatorios, gastos específicos importantes y necesarios con su respectiva identificación en el presupuesto, al tiempo no se establecen los indicadores de gestión para cada uno de los planes programas y proyectos, que permitan identificar las desviaciones y sirvan de insumo para evaluar la gestión y por medio de esta mejorar la calidad educativa. Aunque hay unos objetivos no están definidas las metas en corto, mediano y largo plazo.

Aunque la mayoría de los procesos están claramente identificados, no están establecidos los procedimientos de cada uno, de manera que facilite la operación, sustitución o relevo de los encargados de la ejecución de cada tarea o actividad de los mismos a fin de evitar estancamiento en el desarrollo de las actividades a falta de un docente o trabajador de cualquier área en la organización.

En la Institución Educativa no existe una política documentada de operación interna dirigida a establecer los parámetros o lineamientos para el desarrollo de cada uno de los procesos institucionales, que sirvan como instrumento de consulta ante

dificultades del que hacer en la prestación del servicio. De la misma manera no hay una política de riesgos, que oriente a la identificación, clasificación y medidas de control en cada uno de los procesos de la institucionales.

El proceso de autoevaluación institucional, realizado con la guía 34 del Ministerio de Educación Nacional, no toma información de indicadores, informe de auditoría interna, análisis de los riesgos y criterios objetivos para evaluar los procesos, además no existe un mecanismo de seguimiento para la ejecución de los planes de mejoramiento. Por lo tanto esta información se queda en el papel y no orienta a la superación de las dificultades internas

Dentro del proceso administrativo de la institución educativa no se tiene determinada la estructura financiera de la empresa, por ende, se desconoce el valor total de los activos y patrimonio; No se realiza la depreciación de la propiedad planta y equipo, aunque hay un proceso de custodia de los bienes; El ciclo contable no está implementado, y no se realiza análisis de las actividades de inversión financiación y operación que dinamicen y hagan eficiente la tarea administrativa.

Objetivo 2 articular a la gestión escolar los componentes del MECI- 2014 que sean aplicables a la Institución Educativa Diocesana

Al realizar la articulación de la gestión escolar y el modelo MECI- 2014 se evidencio que la institución educativa diocesana hogar de Jesús adolescente cuenta con el 60,33% de los productos mínimos de los elementos del talento humano, el 66,2% de los productos mínimos de los elementos del direccionamiento estratégico, el 39% de los productos mínimos de los elementos de la administración del riesgo, 40% de los productos mínimos de los elementos de autoevaluación institucional, el 11% de los productos mínimo de los elementos de auditoria interna, el 70% de los elementos de los planes de mejoramiento, 53% de los elementos de información y comunicación, 50% en productos mínimos de los elementos de sistemas de información que al completarse se tendría la implementación del modelo MECI-2014 que mejoraría la calidad educativa por la naturaleza inherente a esta herramienta moderna del sector público.

Y con la autonomía que le concede el ministerio de educación a las instituciones educativas en la construcción de su proyecto educativo institucional es evidente la posibilidad de incluir el componente de auditoria interna y administración de los riesgos, como mecanismos que agregan calidad en la educación con criterios objetivos como lo han hecho algunos colegios de otras ciudades del país.

Con respecto al objetivo 3 que es: Realizar un paralelo entre la situación actual y la aplicación del modelo MECI-2014 en la Institución Educativa Diocesana Jesús adolescente.

En la elaboración del paralelo entre la situación real y la situación hipotética de la aplicación del modelo MECI-2014 en la institución educativa Diocesana Hogar de Jesús Adolescente se puede concluir que las fallas identificadas en el proceso de gestión escolar como por ejemplo el poco avance de los resultados de los índices sintéticos de la calidad educativa realizados por el icfes, el no establecimiento de

indicadores en cada uno de los procesos, la no identificación y tratamiento de los riesgos, la ausencia de procedimientos documentados, la falta de seguimiento a los planes de mejoramiento, la falta de auditoria interna que permita identificar las fallas de control, serian contrarrestadas con la implementación del modelo MECI 2014 que cuenta con el módulos del control de la planeación y la gestión, la evaluación y el seguimiento y el eje de información y comunicación, los componentes de talento humano, direccionamiento estratégico administración del riesgo, auto evaluación institucional, auditoria interna y planees de mejoramiento, que poseen los elementos necesarios para mejorar la calidad en la prestación del servicio educativo en esta institución.

16 RECOMENDACIONES

Con respecto al objetivo 1 analizar los procesos administrativos y académicos de la Institución Educativa Diocesana Hogar de Jesús Adolescente con los elementos requeridos por el MECI, se recomienda:

- Crear un plan de capacitación orientado a resolver las dificultades institucionales halladas en los procesos de autoevaluación en los procesos académicos, administrativos, financieros y de comunidad.
- Crear un plan de incentivos que dinamicen la misión y estimule el logro de los objetivos institucionales
- Crear un plan de inducción y reintroducción que permite mantener permanentemente alineados los responsables en cada cargo.
- Determinar en las actividades de planeación los recursos económicos necesarios para la ejecución de cada uno de los planes programas y proyectos, reflejarlos de manera discriminada en el presupuesto institucional.
- Establecer en la actividad de planeación, las metas en el corto mediano y largo plazo.
- Establecer los indicadores de gestión para los planes, programas y proyectos necesarios para identificar las desviaciones y evaluar la gestión
- Documentar los procedimientos de cada proceso (académico, administrativo, directivo y comunitario)
- Crear una política de operación interna para la ejecución de los procesos.
- Crear una política de administración de los riesgos que contenga la valoración, medida de control o mitigación y mapa de riesgo institucional, donde se identifiquen riesgo de operación, corrupción, legal, físico y social.
- Complementar la guía 34 de auto evaluación, con los resultados de indicadores de gestión, informe de auditoría, análisis de los riesgos y criterios más objetivos.
- Crear un mecanismo de seguimiento a los planes de mejoramiento.
- Implementar el sistema de información contable, determinar la estructura financiera de la empresa, hacer análisis a las actividades de inversión, operación y financiación, comprar un software contable para mantener la información económica organizada y actualizada, hacer la valoración económica de la propiedad planta y equipo realizando las depreciaciones establecidas en las políticas contables recién organizadas

- Elaborar un presupuesto de manera que detalle el total de los ingresos y gastos de la canasta básica y canasta adicional, determinando los rubros para cada uno de los planes, programas y proyectos a fin de facilitar el proceso de compras y suministro oportuno de los implementos
- Analizar procesos de financiación para evitar la falta de liquidez

Con respecto al objetivo 2 articular en la gestión escolar los componentes del modelo MECI- 2014 que sean aplicables a la organización, se recomienda.

Se recomienda articular y complementar todos los elementos del modelo MECI-2014 como lo son: El talento humano, el direccionamiento estratégico, la administración del riesgo, auto evaluación institucional, auditoria interna, planes de mejoramiento con los procesos de gestión escolar ya que están perfectamente identificados en cada una de las gestiones, directiva, administrativa, académica y financiera así como adaptar el eje de información y comunicación, administración de los riesgos y auditoria interna, logrando agregar valor de manera funcional en la institución educativa Diocesana Hogar de Jesús Adolescente.

Con respecto al objetivo 3: realizar un paralelo entre la situación actual y la aplicación del modelo estándar de control interno MECI-2104 en la institución educativa hogar de Jesús adolescente

Después de haber realizado el paralelo y cada una de los capítulos objetos de este trabajo se recomienda implementar el modelo MECI, como mecanismo que ayude a mejorar la gestión escolar y contribuya a la calidad en el servicio en la Institución Educativa Diocesana Hogar de Jesús Adolescente ya que al realizar el paralelo se logró identificar la falta de elementos necesarios para mejorar los procesos de gestión académica tales como: indicadores de gestión, procedimientos documentados, procesos y procedimientos contables bien definidos, criterios de auto evaluación definidos, administración de los riesgos, seguimiento a los planes de mejoramiento, auditoria interna entre otros.

17 BIBLIOGRAFÍA

- ARBOLEDA ORTIZ, Gustavo William. Modelo estándar de control interno (MECI) como herramienta que facilita el proceso de gestión escolar en una Institución Educativa. Trabajo de grado para optar el título de magister en educación. Manizales. Universidad nacional de Colombia, departamento de administración. 2011. 193 p
- ARCHIVO HISTORICO INSTITUCIONAL EDUCATIVO, Institución Educativa diocesana.
- COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA, ley 87 de 1993 art 2
- COLOMBIA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA, manual técnico del modelo estándar de control interno para el Estado Colombiano, dirección de control interno, grupo de comunicación estratégica
- COLOMBIA, MINISTERIO DE EDUCACION NAIONAL. Guía 34 p. 27
- CTCP. Concejo técnico de Pronunciamiento N 7 la Contaduría Pública
- EL CONGRESO DE COLOMBIA. por el cual se expide la ley general de educación, ley 115 de 1994 art 1
- ESTUPIÑAN GAIRAN, Rodrigo. Control interno y fraudes análisis de informe coso con base a los ciclos transaccionales. 3ª. Ed. – Bogotá: Ecoe ediciones, 2015. P 476
- MANUAL TÉCNICO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO PARA EL ESTADO COLOMBIANO (MECI 2014). Departamento administrativo de la fe pública
- MENDEZ ALVAREZ, Carlos Eduardo. Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación. 3 ed. Bogotá D.C.: Mc Graw
- MONTAÑO OROZCO, Edilberto. Control interno, auditoria y aseguramiento revisoría fiscal y gobierno corporativo. 1 ed. Cali,: Universidad del Valle, 2013

- SAMPIERI HERNANDEZ, Roberto. Metodología de la investigación. 4 edición. Editorial: McGraw
- ESTUPIÑAN GAIRAN, Rodrigo. Control interno y fraudes análisis de informe coso basado en los ciclos transaccionales 3ª Ed – Bogotá: Ecoe ediciones, 2015. P 476
- L. CHAMPMAN, William; procedimiento de auditoria. Buenos aires, 1965
- FOWER NEWTON, Enrique. Tratado de auditoria (2004)
- ARBOLEDA ORTIZ, Gustavo William. Modelo estándar de control interno (MECI) como herramienta que facilita el proceso de gestión escolar en una Institución Educativa. Trabajo de grado para optar el título de magister en educación. Manizales. Universidad nacional de Colombia, departamento de administración. 2011. 193 p
- <https://tesis.ipn.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/6732/ESTUDIOEVALUACIÓN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- http://bibliotecadigital.uns.edu.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-42752003001100006&lng=es&nrm=iso

UNIVERSIDAD DEL VALLE, SEDE PACÍFICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE PROCESOS, INFORMACIÓN, CONTABILIDAD
FINANZAS
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

Anexo A

Entrevista para indagar sobre los elementos del modelo MECI en la Institución Educativa.

Fecha

Nombre del entrevistado.

OBJETIVO: conocer información de la existencia de productos del modelo MECI

1 ¿Está implementado el modelo MECI, en la Institución Educativa?

2 ¿Hay un código de ética institucional, y si lo hay como se socializa?

3 ¿Hay un programa de capacitación para los funcionarios, donde está documentado?

4 ¿Qué planes, programas y proyectos tiene la institución?

5 ¿Qué procesos, se desarrollan en la institución, Hay un mapa de proceso si lo hay donde esta?

6 ¿Qué comprende el proceso administrativo y financiero?

7 ¿Qué comprende el proceso académico?

5 ¿Está visible la misión y visión en la Institución Educativa?

6 ¿Tiene la institución una estructura organizacional, donde la puedo mirar?

7 ¿En los procesos de planeación se crean los indicadores de gestión necesarios, para los planes programas y proyectos?

8 ¿Tienen los planes de áreas definidos indicadores, si los hay donde está la ficha?

9 ¿Hay una política y mapa de riesgos adoptada por la entidad, tiene medidas de control los riesgos?

10 ¿Cómo se realiza la evaluación institucional y que y con que evalúan?

11 ¿Los planes de mejoramiento tienen determinado un mecanismo para hacer seguimiento y corregir los errores?

12 ¿Cómo se elabora el presupuesto institucional y quienes lo hacen?

13 ¿Qué estados financieros se presentan en la Institución Educativa?