

UNIVERSIDAD MILITAR
ESPECIALIZACIÓN EN CONTROL INTERNO



SEMINARIO DE GRADO

Trabajo aplicado:

La interiorización del control interno al interior de la Secretaría Distrital de Salud.

Propuesta para la construcción de conocimiento sobre el Control Interno en el marco del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, al interior de la Secretaría Distrital de Salud, a través del aprendizaje basado en problemas.

Preparado por:

Yuly Alejandra Bautista Vargas

Bogotá, Colombia

2011

La interiorización del control interno al interior de la Secretaría Distrital de Salud.

Propuesta para la construcción de conocimiento sobre el Control Interno en el marco del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, al interior de la Secretaría Distrital de Salud, a través del aprendizaje basado en problemas y la didáctica problémica.

Al desarrollar estrategias de aprendizaje al interior de una entidad organizacional que no es una entidad educativa, se deben buscar diferentes alternativas que conlleven a la construcción de conocimientos en el entorno y en el ambiente de las organización, la propuesta de conocimiento basada en la didáctica problémica, busca construir soluciones para los problemas desde la experiencia misma, lo que permite que la información quede en el recordatorio y se ponga en práctica, puesto que es algo que el mismo participante construye al haberse tenido que enfrentar de forma directa a la realidad, específicamente a lo que se refiere esta propuesta en su rol en el Modelo Estándar de Control Interno.

Yuly Alejandra Bautista Vargas

INDICE

	pp
RESUMEN	5
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
ALGUNOS REFERENTES LEGALES	8
ALGUNOS REFERENTES PEDAGÓGICOS	10
PROPUESTA	12
Estrategia de la propuesta	12
Identificación de los actores y sus roles	12
Fundamentos del Control Interno que se consideran indispensables de adherencia en cada miembro de la organización	14
Didáctica basada en solución de problemas reales en cada elemento del MECI definiendo roles específicos y evaluación del resultado obtenido al aplicar la didáctica.	14
REFERENCIAS	24

I

LISTA DE TABLAS

	pp
Tabla No. 1 – Desarrollo de la propuesta	15

RESUMEN

El presente documento es un trabajo aplicado para la interiorización del control interno al interior de la Secretaría Distrital de Salud en el marco del Modelo Estándar de Control interno MECI 1000:2005, a través de una propuesta para la construcción de conocimiento por medio del aprendizaje basado en problemas y la didáctica problémica.

Autor: Yuly Alejandra Bautista Vargas*

Fecha: Junio de 2011

ABSTRACT

The present document is an applied work to set inside the Internal Control System inside the Bogota's District Health Secretary, under the framework of "Internal Control Standard Model", through a proposal for of knowledge construction by learning means based on problems, with the purpose of correcting knowledge, practice and sense deficiencies, on this model that appear at present inside this organization.

*Contadora Pública, Magister en Docencia, Candidata a la Especialización de Control Interno

INTRODUCCIÓN

Este trabajo aplicado tiene como objetivo proponer una estrategia pedagógica que permita la interiorización del control interno al interior de la Secretaría Distrital de Salud, a través de una propuesta para la construcción de conocimiento sobre el Sistema de Control Interno, en el marco del Modelo Estándar de Control Interno y en el sistema integrado de gestión de la entidad, teniendo como premisa la autovaloración del control a la que se refiere el Departamento Administrativo de la Función Pública,

...donde se evalúa los procesos y objetivos usando el conocimiento de los servidores, quienes son los responsables de desarrollarlos mediante un proceso proactivo que fomenta el trabajo en equipo y busca que estos realicen las evaluaciones, recomendaciones y acciones de mejora para aumentar la posibilidad de alcanzar sus metas. (DAFP, 2010)

La Misión de la Secretaría Distrital de Salud en la que se desarrolla el Sistema de Integrado de Gestión es "...garantizar el derecho a la salud de todas y todos quienes habitan en Bogotá, ejerciendo acciones de rectoría del sistema de salud, con el fin de satisfacer sus necesidades individuales y colectivas, a través de un enfoque promocional de calidad de vida con equidad, integralidad y participación" (Secretaría Distrital de Salud, 2009).

La entidad, cuenta con una estructura organizacional jerárquica la cual está encabezada por el Secretario de Salud de Bogotá, quien a su vez, cuenta con un equipo directivo el cual dirige los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación y mejoramiento de la entidad y con dos oficinas asesoras la de Control Interno y la de Comunicaciones, quienes se encargan de asesorar a la alta dirección en la toma de decisiones y en su imagen corporativa.

Siendo lo fundamental en la misión de la Secretaría Distrital de Salud garantizar la salud de los habitantes de la Ciudad de Bogotá capital de Colombia, cuya población

es aproximadamente 6.776.000 habitantes según el último censo realizado por el DANE (Wikipedia la enciclopedia libre 2011); ésta tiene una gran responsabilidad social, concentrada en un número de actividades distribuidas en los diferentes procesos que interactúan creando un sistema integrado de gestión, que a su vez demanda un Sistema de Control Interno seguro y práctico tanto de compromiso y como de conocimiento de todos dentro de la organización. Puesto que el control interno de la Secretaría Distrital de Salud está dado en el marco del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005), este tiene inmerso diferentes roles distribuidos al interior de toda la organización los cuales son orientados por parte de la Dirección de Planeación y por parte de la Oficina de Control Interno.

Al haber adoptado la entidad el modelo Estándar de Control Interno (DAFP, 2005) y teniendo obligatoriedad de cumplir lo normado en la Ley 87 con respecto al ejercicio de las oficinas de Control Interno (Congreso de Colombia, 1993) y normas posteriores, no es claro para quienes integran la entidad, tanto empleados de planta como contratistas, cuál es el papel de cada una de las Direcciones y Oficinas en este sistema, ni la responsabilidad y participación directa de forma individual y grupal en el mismo; tanto así que al haberse realizado auditorías externas en el marco de los premios a la gestión realizados a nivel Bogotá y en el desarrollo de las evaluaciones y auditorías del sistema de control interno realizadas por la oficina de Control interno, tan sólo se evalúa al personal sobre los diferentes elementos del MECI, limitándose a la memorización de conceptos, por lo cual el énfasis de las jornadas de capacitación que se realizan previamente, con el fin de prepararse para estas evaluaciones se concentran en fundamentación teórica, sin entrar a profundizar la aplicación de los mismos en el desempeño individual e institucional como funcionarios públicos; es por esta razón y dada la importancia que tiene el control interno en la Secretaría Distrital de Salud que a continuación se fundamenta y se presenta una propuesta para la construcción de conocimiento sobre el sistema de control interno en el marco del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 al interior de la Secretaría Distrital de Salud, a través de estrategias innovadoras por medio del aprendizaje basado en problemas y la didáctica problémica.

ALGUNOS REFERENTES LEGALES

Puesto que el fundamento de esta propuesta se basa en el aprendizaje del control interno y del Modelo Estándar de Control Interno, es indispensable contextualizar los fundamentos normativos que existen sobre los mismos, es así que la ley 87 de 1993 en su artículo 1o. define y fundamenta el ejercicio del Control Interno como:

“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” (Congreso de Colombia, 1993).

“El ejercicio del control interno debe consultar los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de costos ambientales. En consecuencia, deberá concebirse y organizarse de tal manera que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos existentes en la entidad, y en particular de las asignadas a aquellos que tengan responsabilidad del mando” (Congreso de Colombia, 1993).

Lo anterior muestra que el ejercicio del control interno está inmerso en todos los aspectos de la entidad, involucrando a todos los usuarios que intervienen en los mismos, lo cual determina la necesidad intrínseca de que sea interiorizado por todos los miembros dentro de la organización, esta fundamentación expuesta en la Ley 87

de 1993 es coherente con lo que contempla el Modelo estándar de Control Interno, el que concibe el Control Interno como:

...un conjunto de elementos interrelacionados, donde intervienen todos los servidores de la entidad y le permite estar siempre atenta a las condiciones de satisfacción de los compromisos contraídos con la ciudadanía, garantiza la coordinación de las acciones y la fluidez de la información y comunicación, y anticipa y corrige, de manera oportuna, las debilidades que se presentan en el quehacer institucional (DAFP 2008).

Al respecto el DAFP a través del Modelo estándar de Control Interno busca mejorar el desempeño de las instituciones, haciendo especial énfasis en el fortalecimiento que debe darse sobre el control y los proceso de evaluación que llevan a cabo las Oficinas de Control Interno, para lo cual, estableció 29 elementos dentro del modelo que desarrollan cada uno de los componentes de los subsistemas estratégicos, de gestión y de evaluación, que son en los que se conjugan todas las etapas para el funcionamiento de las organizaciones. 2005.

De igual forma el DAFP a través del manual de implementación del MECI, enfatiza sobre la importancia de la sensibilización permanente que debe existir en los servidores públicos para la implementación y mantenimiento del modelo, dando a conocer la estructura, funcionalidad e interrelaciones que existen en el mismo. 2008

ALGUNOS REFERENTES PEDAGÓGICOS

Teniendo en cuenta que se está desarrollando un tema de aprendizaje al interior de una entidad organizacional que no es una entidad educativa, esta propuesta se fundamenta en el modelo de mejoramiento de DEMING, en la didáctica problémica y en el aprendizaje basado en problemas, puesto que habiendo diferentes enfoques pedagógicos y didácticas contemporáneas como lo son la pedagogía conceptual, la pedagogía afectiva, la enseñanza para la comprensión, el aprendizaje significativo etc, son los anteriormente mencionados los que proporcionan herramientas para desarrollar diferentes estrategias, que conlleven a la construcción de conocimientos en el entorno y ambiente de las organizaciones no educativas.

En el caso de Deming, su propuesta introduce como factor indispensable la educación al interior de las organizaciones y establece *como uno de los principios fundamentales de su modelo de mejoramiento continuo: "Instituir un programa vigoroso de educación y auto-mejora, donde cada día cada persona de la organización debe preguntarse sobre lo que ha aprendido"* (Dirección General de Información Agraria del Ministerio de Agricultura del Perú (2005), además afirma que *"se debe eliminar el obstáculo de una escuela obsoleta que creía que la habilidad de gestión se puede enseñar en la clase"*. (Wikipedia la enciclopedia libre, 2011); Deming promueve el aprender haciendo y la necesidad de innovar desarrollando nuevas soluciones.

La propuesta de conocimiento basada en la didáctica problémica, busca construir soluciones para los problemas desde la experiencia misma, lo que asegura que la información que el estudiante debe poseer quede en su recordatorio, puesto que fue algo que el mismo construyó al haberse tenido que enfrentar de forma directa desde su práctica, Zubiría Samper define la didáctica problémica como:

...la problematización del conocimiento y la cultura en la perspectiva de potenciar y desarrollar las capacidades del sujeto de aprendizaje para construir, desde los contextos, instrumentos del pensamiento – conocimiento (nociones, proposiciones, conceptos, categorías, principios, teorías---), a través del despliegue y la acción de los sistemas operacionales (intelectuales, psicolingüísticos, motrices y expresivos. (2004)

El aprendizaje basado en problemas tiene como fundamento que lo que aprenda el estudiante sea para desempeñarse en contextos con sentido propio, es decir “*que desarrolle todas las habilidades que le son propias y necesarias para enfrentar tareas que le implican utilizar coherentemente su conocimiento para la producción de un resultado en particular*” (de Zubiría Samper, 2004)

Zubiría propone además que en el desarrollo del aprendizaje basado en problemas se debe tener claridad sobre la necesidad de realizar cambios en la didáctica para conseguir así el fin de conocimiento propuesto en medio de un contexto o una disciplina específica. (2004)

En esta propuesta de educación se toman diferentes aspectos de la didáctica problémica y del aprendizaje basado en problemas, enfocados hacia los diferentes miembros de la organización, buscando como menciona Zubiría “*desarrollar en el estudiante las habilidades necesarias para que pueda resolver problemas reales: recolectar y analizar fuentes de información, analizar situaciones reales desde una perspectiva teórica, proponer y evaluar soluciones utilizando recursos disponibles, planificar y proyectar*” 2004 y se toman los roles que propone la didáctica problémica, donde el rol del maestro es el de quien “propicia la búsqueda y el descubrimiento desde sus dominios pedagógicos disciplinares... el desarrollo de la autonomía cognoscitiva y el pensamiento crítico productivo” y el rol del estudiante el cual es “desarrollar el espíritu científico, la autonomía y la apropiación dialéctico –integradora de los saberes” (de Zubiría Samper, 2004).

PROPUESTA

Basado en lo expuesto en el aparte anterior, se propone a través del aprendizaje basado en problemas y la didáctica problémica, lograr la aprehensión e interiorización del control interno al interior de la Secretaría Distrital de Salud, a través de la construcción de conocimiento sobre el sistema de control interno en el marco del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en cada una de las personas que interactúan en los procesos de la entidad.

Estrategia de la propuesta:

- a. Identificación de los actores y sus roles.
- b. Fundamentos del Control Interno que se consideran indispensables de adherencia en cada miembro de la organización.
- c. Didáctica basada en solución de problemas reales en cada elemento del MECI definiendo roles específicos y evaluación del resultado obtenido al aplicar la didáctica.

Identificación de los actores y de sus roles

- a. Alta Dirección: Conformada por el Secretario de Salud y por los directores de cada una de las direcciones de la entidad, tendrán como rol ser estudiantes activos dentro del proceso, puesto que son quienes deben poseer en primera instancia todo el conocimiento del Control Interno por ser los que dirigen los procesos de la entidad.
- b. Oficina Asesora de Control Interno: Por tener roles activos en el MECI se convierte en educador dentro de la organización realizando:

Asesoría Frente a la Administración del riesgo... Aconsejar facilitando talleres, entrenando en la organización sobre riesgos y control, y promoviendo el desarrollo de un lenguaje marco y entendimiento común... Asesoría y Acompañamiento... Facilitar el Aprendizaje Organizacional... debe aumentar la capacidad para aprender nuevos métodos y procedimientos que le permita afrontar los retos del futuro... Auditoría Interna se constituye en una herramienta de retroalimentación del Sistema de Control Interno, que analiza las debilidades y fortalezas del control, así como el desvío de los avances de las metas y objetivos trazados, influyentes en los resultados y operaciones propuestas en la entidad...Fomento de la Cultura del Control... Generar en los servidores públicos una actitud de mejoramiento en la realización de las labores...Motivar sobre la presentación de propuestas relacionadas con el mejoramiento laboral... Diseñar participativamente herramientas de autoevaluación. (DAFP, 2009)

- c. Dirección de Planeación y Sistemas - Grupo Sistema Integrado de Gestión: Orientador de la Propuesta pedagógica al Interior de la Entidad por ser la Dirección designada por la alta Dirección para asesorar sobre la implementación de las diferentes etapas del MECI.
- d. Gestores del Sistema Integrado de gestión: Servidores designados por cada una de las direcciones quienes actuarán como educadores asignando las experiencias entre los diferentes estudiantes, realizando seguimiento del desarrollo de las mismas e identificando la aprensión del conocimiento y desarrollo de las habilidades sobre cada elemento del MECI en la ejecución de las labores realizadas.
- e. Funcionarios de planta y Contratistas permanentes: Quienes actuarán como estudiantes autónomos y diseñarán las soluciones, utilizando fuentes de información, demostrando la aprensión y desarrollo de las habilidades sobre cada elemento del MECI. (de Zubiría Samper, 2004)

Fundamentos del control interno que se consideran indispensables de adherencia en cada miembro de la organización

- a. 3 Subsistemas, 9 componentes y 29 elementos del MECI. (DAFP, 2005). Ver tabla 1
- b. 5 funciones de la oficina de Control Interno. Valoración del riesgo, Acompañamiento y Asesoría, Evaluación y Seguimiento, Fomento de la Cultura de Control, Relación con los Entes externos. (DAFP, 2009).

Didáctica basada en solución de problemas reales en cada elemento del MECI definiendo roles específicos y evaluación del resultado obtenido al aplicar la didáctica

Esta estrategia busca innovar la forma de aprender sobre Control Interno en las entidades públicas, luchando contra el profundo rechazo que existen hacia el conocimiento más allá de lo teórico y más allá de lo simplemente operativo, es así que la propuesta busca abarcar cada uno de los elementos del MECI, diseñando, desarrollando y evaluando experiencias reales sobre los mismos, como se presenta en la tabla No. 1. y como lo menciona de Zubiría,

Si la estructura de la clase tradicional era ineficiente por soslayar el pensamiento del alumno en su propuesta metodológica, una variación necesaria y fundamental en una nueva didáctica es concluir esos procesos. Y la forma de hacerlo es no contarle la información como si estuviéramos leyéndoles un libro, sino hacer que ellos se enfrenten a la información a través de un problema con el que esta relacionada. Esto definitivamente provocará que sus cerebros reaccionen con todos sus recursos cognoscitivos” que se busca establecer estrategias que sin saberlo los induzcan totalmente al conocimiento del Control Interno.(2004)

Tabla No. 1 – Desarrollo de la propuesta

COMPONENTE	ELEMENTO	ACTORES	DISEÑO DE LA EXPERIENCIA	DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA	EVALUACIÓN
AMBIENTE DE CONTROL	Acuerdos, compromisos o protocolos éticos	2 colaboradores por grupo de cada Dirección.	Ha tenido usted problemas con alguno de los siguientes valores o principios: Probidad, Respeto, Lealtad, Honestidad, Tolerancia, Universalidad, Equidad, Solidaridad	El colaborador analizará cada uno de los principios y tendrá que elegir una experiencia a la cual se haya enfrentado en su propio actuar.	El haber tenido que elegir entre los diferentes principios hace que se relacione con los mismos y que en su memoria queden algunos de ellos, esto se verificará al preguntarle porque eligió el principio o valor correspondiente y cuando comunique el resultado.
	Desarrollo del Talento Humano	1 director y los jefes por Dirección	No existe un proceso adecuado de capacitación ni una forma adecuada de evaluar a los funcionarios en la entidad.	El colaborador propondrá las actividades de capacitación que le convengan y al mismo tiempo, entrará en un dilema, puesto que la segunda parte del problema involucra una propuesta que permita ver los mejores resultados de su gestión.	El haber tenido que enfrentarse a realizar dos propuestas sobre la gestión del Talento Humano permitirá que identifique los derechos y deberes que esta gestión involucra, lo que se verificará al preguntarle sobre la relación entre las dos propuestas. Posteriormente comunicará este resultado.
	Estilos de Dirección	1 director y los jefes de los grupos de la Dirección	No es claro para los colaboradores de la dirección el estilo de dirección que está establecido.	El director o jefe deberá diseñar la respuesta sobre su estilo de dirección en un documento y lo comunicará.	Al diseñar la respuesta el líder investigará e identificará su estilo de dirección para guiar el cumplimiento de los objetivos de su proceso lo cual dará a conocer al grupo que dirige.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Planes y Programas	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	No se encuentran sus actividades en el Plan Operativo del proceso al cual esta relacionado.	El colaborador en coordinación con el jefe o el gestor del sistema integrado de gestión deberá ubicar el plan operativo de su proceso.	La evaluación se dará en el momento en que el colaborador identifica sus funciones o la necesidad de incorporar las mismas en los planes operativos y comunica el resultado.
	Modelo de Operación por Procesos	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	No se identifica con que procesos interactúa usted.	El colaborador en coordinación con el jefe, el gestor del Sistema Integrado o los compañeros de trabajo deberá ubicarse dentro del mapa de procesos.	La evaluación se dará en el momento en que el colaborador identifica los procesos con los cuales interactúa y comunica el resultado.
	Estructura Organizacional	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	No se identifica su ubicación dentro de la estructura organizacional	El colaborador en coordinación con el jefe, el gestor del Sistema Integrado o los compañeros de trabajo deberá identificar cual es la estructura organizacional.	La evaluación se dará en el momento en que el colaborador identifica su ubicación dentro e la estructura organizacional y comunica el resultado.
ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	Contexto Estratégico	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	Los lineamientos para la construcción del mapa de riesgos no son conocidos por los colaboradores de la entidad.	El colaborador en coordinación con el jefe, el gestor del Sistema Integrado o los compañeros de trabajo tendrá que ubicar la política de riesgos.	La evaluación se desarrollará cuando el colaborador al investigar sobre el mapa de riesgos identifique cuales fueron los lineamientos para la construcción del mismo y comunica este resultado.

	Identificación, Análisis y Evaluación de Riesgos	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	Los colaboradores de la entidad no tienen claridad sobre el contenido del mapa de riesgos y su relación con el mismo.	El colaborador en coordinación con el jefe, el gestor del Sistema Integrado o los compañeros de trabajo deberá ubicar el mapa de riesgos.	La evaluación se desarrollará cuando el colaborador identifique en el mapa de riesgos los eventos potenciales que afectan sus actividades estableciendo causas, efectos, probabilidad de ocurrencia, impacto y priorización y comunica este resultado.
	Políticas de Administración de Riesgos	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	La política de operación de riesgos no contempla los riesgos de sus actividades.	El colaborador en coordinación con el jefe, el gestor del Sistema Integrado o los compañeros de trabajo tendrá que ubicar la política de riesgos.	La evaluación se desarrollará cuando el colaborador ahonde en la eestructuración de criterios orientadores a la toma de decisiones frente a riesgos teniendo la necesidad de consultar la política de administración de riesgos y comunica este resultado.
ACTIVIDADES DE CONTROL	Políticas de Operación	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	La política de operación de su proceso no tiene la información suficiente que guíe sobre las estrategias que se realizan al interior del proceso.	El colaborador en coordinación con el jefe, con el gestor del sistema integrado de gestión o los compañeros de trabajo deberá ubicar la política de operación del proceso al cual pertenece.	La evaluación se desarrollará cuando el colaborador examine la política de operación correspondiente y realice sus observaciones sobre las estrategias que involucra comunicando estos resultados.

	Procedimientos	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	Los procedimientos no presentan con claridad la ejecución de las actividades del proceso al cual usted pertenece por lo cual no se identifica sus funciones dentro del mismo.	El colaborador en coordinación con el jefe, con el gestor del sistema integrado de gestión o los compañeros de trabajo tendrá que ubicar los procedimientos de su proceso.	La evaluación se desarrollará cuando el colaborador revise el procedimiento y ubique sus funciones dentro del mismo, realizando las sugerencias sobre ajustes que reflejen las actividades, asignaciones de autoridad y responsabilidades y comunica este resultado.
	Controles	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	No se identifican en los procedimientos los controles sobre las actividades que usted realiza.	El colaborador en coordinación con el jefe, el gestor del sistema de gestión o los compañeros de trabajo deberá ubicar los procedimientos y los controles relacionados con su actividad.	La evaluación se desarrollará cuando el colaborador identifique las actividades y controles propios a sus funciones dentro de los procedimientos que conlleven a la adecuada ejecución del proceso y comunica este resultado.
	Indicadores	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	No existen indicadores que midan su gestión dentro del tablero de mando de la entidad.	El colaborador en coordinación con el jefe, el gestor del sistema integrado o los compañeros de trabajo deberá ubicar el tablero de mando y dentro de él los indicadores.	La evaluación se desarrollará cuando el colaborador revise el tablero de mando e identifique si existen indicadores como mecanismos para evaluación de la gestión propia de sus actividades y comunica este resultado.

	Manual de Procedimientos	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	El manual de procedimientos de la entidad no es conocido al interior de la entidad y no se ubica claramente en la intranet.	El colaborador en coordinación con el jefe, con el gestor del sistema integrado de gestión o los compañeros de trabajo deberá ubicar la ubicación y el contenido del manual de procedimientos.	La evaluación se desarrollará cuando el colaborador identifique la ubicación del manual de procedimientos y realice sus observaciones sobre la claridad del documento y comunica este resultado.
INFORMACIÓN	Información Primaria	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	No se identifica la información primaria que usted recibe.	El colaborador en coordinación con el jefe, con el gestor del sistema integrado de gestión o los compañeros de trabajo deberá ubicar la matriz de información primaria y su contenido.	La evaluación se desarrollará cuando el colaborador identifica cuales son los datos de fuentes externas con los que tiene relación y comunica este resultado.
	Información Secundaria	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	No se identifica la información secundaria que usted genera.	El colaborador en coordinación con el jefe, con el gestor del sistema integrado de gestión o los compañeros de trabajo deberá ubicar la matriz de información secundaria y su contenido.	La evaluación se desarrollará cuando el colaborador identifique los datos originados y procesados al interior de la Entidad con los que tiene relación y comunica este resultado.

	Sistemas de Información	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	Los recursos humanos y tecnológicos no son suficientes para la Generación de la Información primaria y secundaria.	El colaborador en coordinación con el jefe o los compañeros de trabajo identificará los recursos que hacen parte del sistema de información para dar trámite a la información primaria y secundaria.	La evaluación se desarrollará cuando el colaborador identifica los recursos humanos y tecnológicos para Generación de la Información de afuera o dentro de la entidad y analiza si son suficientes para las necesidades existentes y comunica este resultado.
COMUNICACIÓN	Comunicación Organizacional	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	Existe información que no se comunica al interior de la entidad, proponga que información debería comunicarse..	El colaborador en coordinación con el jefe o los compañeros de trabajo investigará la información que se comunica al interior de la entidad y cuál hace falta.	La evaluación se desarrollará cuando el colaborador identifique la información con respecto a objetivos, estrategias, planes, programas, proyectos y de gestión de la entidad y realice una propuesta sobre lo que debería comunicarse.
	Comunicación Informativa	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	Los procedimientos, métodos e instrumentos para garantizar divulgación y circulación de la información al interior de la entidad no son eficientes, proponga que debería agregarse.	El colaborador en coordinación con el jefe o los compañeros de trabajo investigará sobre cuales son los instrumentos de divulgación y circularización de la información.	La evaluación se desarrollará cuando el colaborador identifica los procedimientos, métodos e instrumentos para garantizar divulgación y circulación de la información y propone nuevas alternativas. Posteriormente comunica este resultado.

	Medios de Comunicación	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	Los medios de comunicación que difunden y socializan la información institucional no llegan a toda la comunidad.	El colaborador en coordinación con el jefe o los compañeros de trabajo analizará los medios de comunicación de la entidad.	La evaluación se desarrollará cuando el colaborador analiza si realmente la información institucional no esta llegando a los usuarios y defiende suposición. Posteriormente comunica este resultado.
AUTOEVALUACIÓN	Autoevaluación del Control	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	Ubique los mecanismos de verificación y evaluación del Sistema de Control Interno.	El colaborador en coordinación con el jefe, con el gestor del sistema integrado de gestión o los compañeros de trabajo identificará los mecanismos de verificación y evaluación del Sistema de Control Interno.	La evaluación se desarrollará cuando el colaborador identifica los mecanismos de verificación y evaluación del Sistema de Control Interno de la entidad y comunica este resultado.
	Autoevaluación de Gestión	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	Establezca la forma en que la entidad auto-evalúa su gestión.	El colaborador en coordinación con el jefe, o los compañeros de trabajo identificará la forma en que la entidad auto-evalúa la gestión.	La auto-evaluación se desarrollará cuando el colaborador identifica los indicadores por medio de los cuales se auto-evalúa su gestión y comunica este resultado.

EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Evaluación Independiente al Sistema de Control Interno	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	Identifique los componentes del sistema de control interno de la entidad y ubíquese dentro de él.	El colaborador en coordinación con el jefe, con el gestor del sistema integrado de gestión y los compañeros de trabajo identificará los componentes del sistema de control interno.	La evaluación se desarrollará con la verificación de la existencia del Sistema de control Interno en la Entidad y la comunicación de los resultados y comunica este resultado.
	Auditoría Interna	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	Busque el plan de auditoría que existe en la entidad.	El colaborador en coordinación con el jefe y los compañeros de trabajo buscará el plan de auditoría que existe en la entidad.	La evaluación se desarrollará cuando el colaborador identifique el plan de auditoría por medio del cual se realiza el examen sistemático, objetivo e independiente de los procesos y resultados de la Entidad para la toma de decisiones y/o para el mejoramiento de la gestión y comunica este resultado.
PLANES DE MEJORAMIENTO	Planes de Mejoramiento Institucional	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	Identifique las acciones que debe seguir según los planes de mejoramiento establecidos por parte de los entes de control.	El colaborador en coordinación con el gestor del sistema integrado de gestión buscará el plan de mejoramiento institucional de la entidad.	La evaluación se dará en el momento en que el colaborador identifica las acciones de mejora que se generan de las auditorías realizadas por los entes de control y comunica este resultado.

	Planes de Mejoramiento por proceso.	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	Identifique las acciones que debe seguir según el plan de mejoramiento actual del proceso donde interactúa.	El colaborador en coordinación con el gestor del sistema integrado de gestión buscará el plan de mejoramiento de su proceso.	La evaluación se dará en el momento en que el colaborador identifica el plan de mejoramiento resultado de la última auditoría a su proceso y comunica este resultado.
	Planes de Mejoramiento Individual.	1 colaborador por grupo de cada Dirección.	No se encuentra un plan de mejoramiento individual de su trabajo	El colaborador en coordinación con el gestor del sistema integrado de gestión deberá identificar si tiene plan de mejoramiento individual.	La evaluación se dará en el momento en que el colaborador identifica el beneficio de establecer un plan de mejoramiento individual y lo comunica.

La propuesta metodológica concluye con la presentación de los resultados por parte de cada uno de los participantes – Estudiantes, en una sesión grupal que permita retroalimentar la experiencia vivida y así conseguir que los diferentes miembros de la organización reciban la información de forma completa, tomando así lo que cita de Zubiría Samper *“Se privilegian actitudes en el estudiante que favorecen su integración a un grupo de trabajo y el beneficio social del conocimiento, por eso es afiliativo. Tiene la responsabilidad de consultar las fuentes de información. Desde su rol, ayuda a construir y a evaluar propuestas que puedan constituirse en soluciones viables”*.2004.

REFERENCIAS:

Congreso de Colombia. (29 de noviembre de 1993). *www.secretariasenado.gov.co*. Recuperado el 15 de junio de 2011, de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0087_1993.html

de Zubiría Samper, M. (2004). *Enfoques pedagógicos y Didácticas Contemporáneas*. Colombia: Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2005). Recuperado el 16 de junio de 2011, de http://www.ufps.edu.co/ufpsnuevo/proyectos/meci/documentos/meci_marcolegal/MECI.pdf

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. (diciembre de 2008). *www.dafp.gov.co*. Recuperado el 15 de junio de 2011, de www.dafp.gov.co:

http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=579

Departamento Administrativo de la Función Pública. (septiembre de 2009). *www.dafp.gov.co*. Recuperado el 16 de junio de 2011, de

http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=561

Departamento Administrativo de la Función Pública. (julio de 2010). *www.dafp.gov.co*. Recuperado el 15 de junio de 2011, de http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=562

Dirección General de Información Agraria del Ministerio de Agricultura del Perú (2005). (2005). *www.bpa.peru-v.com*. Recuperado el 15 de junio de 2011, de Gestión de la calidad y BPA:

<http://bpa.peru-v.com/Deming.htm>

Secretaría Distrital de Salud. (10 de julio de 2009). *www.saludcapital.gov.co*. Recuperado el 15 de junio de 2011, de www.saludcapital.gov.co:

<http://www.saludcapital.gov.co/Paginas/QuienesSomos.aspx>

Wikipedia la enciclopedia libre. (s.f.). *es.wikipedia.org*. Recuperado el 15 de junio de 2011, de http://es.wikipedia.org/wiki/William_Edwards_Deming

Wikipedia la enciclopedia libre. (s.f.). *www.wikipedia.org*. Recuperado el 16 de junio de 2011, de http://es.wikipedia.org/wiki/Demograf%C3%ADa_de_Colombia