



ACTUALIZACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO UNIVERSIDAD DEL TOLIMA 2014

OFICINA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

EQUIPO DE CALIDAD - sgc@ut.edu.co

POR LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL



GP-CER291190



SC-CER289437



CO-SC-CER289437

CONSEJO SUPERIOR

DR. LUIS CARLOS DELGADO PEÑÓN

Gobernador del Tolima – Presidente

MARYBEL CORDOBA GUERRERO

Representante del Presidente de la República

JORGE HERNAN FRANCO GALLEGÓ

Representante del Ministerio de Educación

DR. GILDARDO MONROY GUERRERO

Representante del Sector Productivo

FERNANDO MISAS ARANGO

Representante de los Exrectores

DR. ARTURO OSORIO ARÉVALO

Representante de los Egresados

DR. JONH JAIRO MENDEZ ARTEAGA

Representante de los Profesores

JOSÉ DANIEL MARTÍNEZ CHAPARRO

Representante de los Estudiantes

LIBIA ELSY GUZMÁN OSORIO

Representantes de las Directivas Académicas

DR. JOSÉ HERMAN MUÑOZ ÑUNGO

Rector

OMAR ALBEIRO MEJÍA PATIÑO

Secretario General

EQUIPO TÉCNICO:

DR. JOSÉ LISANDRO BERNAL VELASCO

Director Oficina de Desarrollo Institucional

IVONNE ANGELIS PALMA FERNÁNDEZ

JORGE IVÁN SOLANILLA RODRÍGUEZ

RAMIRO QUINTERO GARCÍA

Profesionales Oficina de Desarrollo Institucional

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO	4
3. ALCANCE.....	4
4. MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO.....	6
4.1 REFERENTES LEGALES DEL MODELO ESTÁNDAR DE COTROL INTERNO	6
4.2 ESTRUCTURA DEL MODELO ESTÁNDAR DE COTROL INTERNO	8
4.2.1 Estructura Inicial:.....	8
4.2.2 Estructura Actual:.....	8
4.2.2.1 Módulo de Control de Planeación y Gestión.....	10
4.2.2.2 Módulo de Control de Evaluación y Seguimiento.....	12
5. PLAN DE TRABAJO ACTUALIZACIÓN MECI	13
5.1 FASE I Conocimiento	13
5.2 FASE II Diagnóstico	13
5.2.1 Identificación de puntos críticos.	14
5.2.1.1 Autoevaluación Institucional.....	14
5.2.1.2 Información y Comunicación Externa.	14
5.2.1.3 Estructura Organizacional.....	14
5.2.2 Identificación de las fortalezas.....	14
5.2.2.1 Planes, Programas y Proyectos.	14
5.2.2.2 Modelo de Operación por Procesos.	15
5.2.2.4 Indicadores de Gestión.....	15
5.2.2.2 Administración de Riesgos.	15
5.3 FASE III Planeación	15
5.4 FASE IV Cierre	16
6. REFERENCIAS.....	17

1. INTRODUCCIÓN

El Gobierno Nacional consideró necesario actualizar el MECI, con el fin de modernizar la herramienta de control de la Administración Pública, teniendo en cuenta las normas internacionales, como el modelo COSO “Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission” (referente internacional), la cual se actualizó con las modificaciones COSO II – 2004 y COSO III – 2006, frente a la revisión y actualización de las normas técnicas.

Por lo tanto, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, expidió el Decreto 943 de mayo 21 de 2014, por medio del cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno - MECI y contempla las fases para su cumplimiento, el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014, con el propósito de dar inicio a las actividades previstas en el Decreto 943.

En este orden de ideas, la Universidad del Tolima ha iniciado el proceso para la actualización del MECI, gestión redundará en el cumplimiento de sus procesos Misionales.

2. OBJETIVO

Actualizar el Modelo Estándar de Control Interno de la Universidad del Tolima, como herramienta de control para facilitar la implementación y fortalecimiento de sus sistemas de control interno para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

3. ALCANCE

La actualización del Modelo Estándar de Control Interno contempla todos los procesos de la Universidad del Tolima, en los procesos misionales de: Formación, Investigación y Proyección Social y los Estratégicos, de Apoyo y de Evaluación.

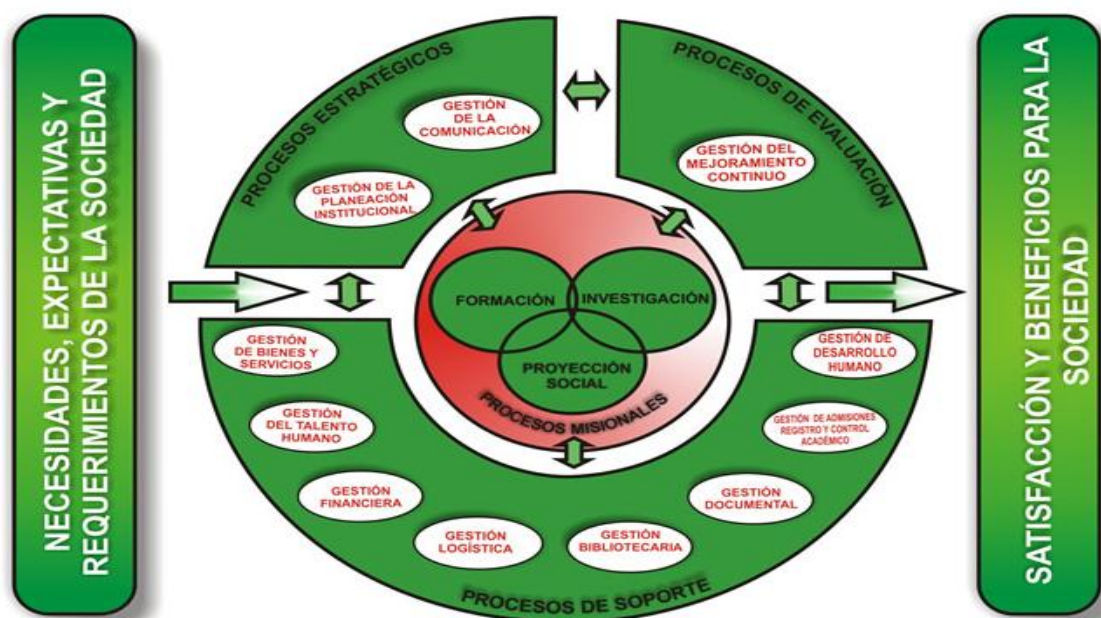
Procesos Estratégicos: Aquellos que tienen alcance sobre los demás procesos del Sistema, para su planificación, y para la definición de políticas de gestión en todos los niveles de la Universidad. Están conformados por dos

procesos de: Gestión de la Planificación Institucional y Gestión de la Comunicación.

Procesos Misionales: Aquellos que intervienen en la determinación de requerimientos, necesidades y expectativas de los estudiantes. Están conformados por los procesos de: Formación, Investigación y Proyección Social.

Procesos de Soporte: Aquellos involucrados en la provisión de los recursos y actividades de apoyo necesarias para el normal funcionamiento de los demás procesos del Sistema. Están conformados por los procesos de: Gestión de Bienes y Servicios, Gestión del Talento Humano, Gestión Financiera, Gestión Logística, Gestión Bibliotecaria, Gestión Documental, Gestión de Admisiones, Registro y Control Académico y Gestión de Desarrollo Humano.

Procesos de Evaluación: Aquellos involucrados en la evaluación institucional a los demás procesos del Sistema. Se incluye en esta categoría el proceso de Gestión del Mejoramiento Continuo.



Fuente: Mapa de Procesos - Oficina de Desarrollo Institucional – Universidad del Tolima. 2013

4. MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO

4.1 REFERENTES LEGALES DEL MODELO ESTÁNDAR DE COTROL INTERNO

Ley 87 de 1993: “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se define el Control Interno como un 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 y objetivos previstos.

Decreto 2145 de 1999: “Por el 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”. Y se da la definición del Sistema Nacional de Control Interno como conjunto de instancias de articulación y participación, competencias y sistemas de control interno, adoptados en ejercicio de la función administrativa por los organismos y entidades del Estado en todos sus órdenes, que de manera armónica, dinámica, efectiva, flexible y suficiente, fortalecen el cumplimiento cabal y oportuno de las funciones del Estado.

Decreto 1599 de 2005: “Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el estado colombiano”, indica que el establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas a que hace referencia en el artículo 5°. De la Ley 87 de 1993, será responsabilidad de la máxima autoridad de la entidad u organismo correspondiente y de los jefes de cada dependencia de las entidades y organismos así como de los demás funcionarios de la respectiva entidad.

Decreto 2913 de 2007: Contempla que el Modelo Estándar de Control Interno y el Sistema de gestión de la calidad son complementarios por cuanto tienen como propósito común el fortalecimiento institucional, la modernización de las instituciones públicas, el mejoramiento continuo, la

prestación de servicios con calidad, la responsabilidad de la alta dirección y los funcionarios en el logro de los objetivos, por lo tanto, su implementación debe ser un proceso armónico y complementario.

Que de conformidad con lo expuesto, se hace necesario unificar el término señalado en el Decreto 2621 de 2006 para implementar el Modelo Estándar de Control Interno, con el plazo dado en la Ley 872 de 2003 para el Sistema de Gestión de la Calidad.

Circular No. 1000-002-07 (22-enero-2007) del Departamento Administrativo de la Función Pública: Expresa que como la implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI y la Norma Técnica de Calidad son procesos paralelos, es recomendable que sea un solo equipo al interior de cada entidad se responsabilice de la implementación correspondiente, con el ánimo de reducir costos y en la búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia institucional.

Decreto 943 de 21 de mayo 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública: Por el cual se adopta la actualización del Modelo Estándar de control Interno-MECI.

Resolución 0391 de 2008 de la Universidad del Tolima: Por la cual se adopta el modelo integrado de Gestión en la Universidad del Tolima, el cual contempla los requerimientos de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000 de 2004, del Modelo Estándar de control interno MECI 1000:2005 y del Sistema de Desarrollo Administrativo - SISTEDA.

4.2 ESTRUCTURA DEL MODELO ESTÁNDAR DE COTROL INTERNO

4.2.1 Estructura Inicial: Mediante **el Decreto 1599 de 2005**: se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno para el estado colombiano", el cual definió la siguiente estructura:

Grafica 1. Estructura Modelo Inicial MECI



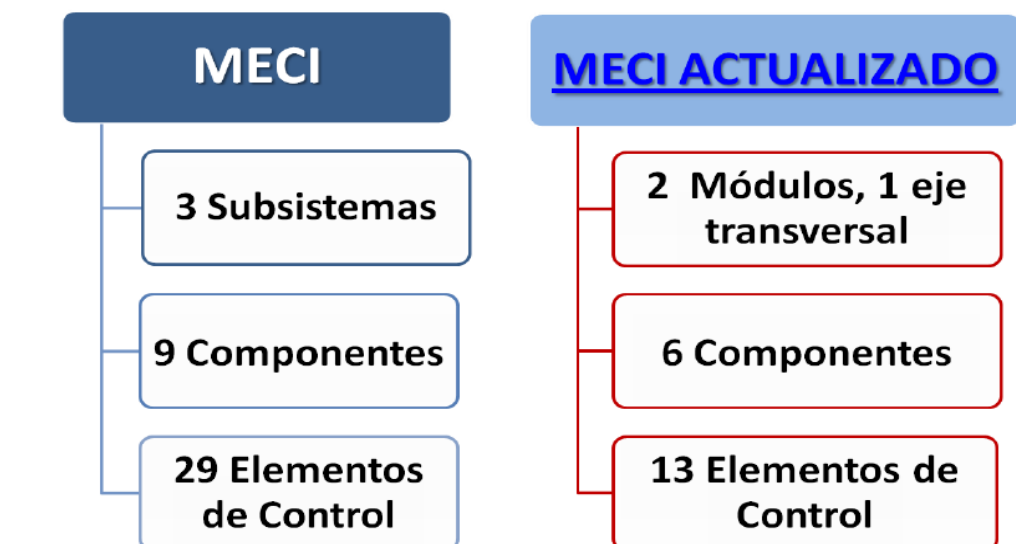
4.2.2 Estructura Actual: El Decreto 943 del 21 de mayo de 2014, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, actualiza el Modelo Estándar de Control Interno-MECI y establece su estructura en dos (2) módulos y un (1) eje transversal, los cuales se subdividen en seis (6) componentes desde los que se desarrollan trece (13) elementos, esto, se resume de la siguiente manera:

Grafica 2. Estructura Modelo Actualizado MECI



Grafica 3. Cambios estructura MECI

A continuación, se muestran los cambios en la actualización de la nueva estructura del MECI, frente al modelo Inicial:



4.2.2.1 Módulo de Control de Planeación y Gestión. En este Módulo se encuentra los componentes y elementos que permiten asegurar de una manera razonable, que la planeación y ejecución de la misma en la Universidad tendrán los controles necesarios para su realización. Su objetivo principal es introducir dentro de la cultura organizacional el control a la gestión en los procesos de direccionamiento estratégico, misionales, de apoyo y evaluación.

Este módulo está estructurado en tres componentes, a saber: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Administración del Riesgo

Componente de Talento Humano: tiene como propósito establecer los elementos que le permiten a la universidad 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 su marco legal.

Los elementos que lo componen son: Acuerdos, compromisos o protocolos éticos y Desarrollo del Talento Humano.

Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos, en este elemento se deben considerar el documento con los principios y valores de la Universidad, construido participativamente; el acto administrativo que adopta el documento con los principios y valores de la entidad y las estrategias de socialización permanente de los principios y valores de la entidad.

Desarrollo del Talento Humano, La Universidad debe adoptar: Manual de funciones y competencias laborales, el Plan institucional de formación y capacitación (Anual), el Programa de Inducción y Reinducción, Programa de Bienestar (Anual), el Plan de Incentivos (Anual), el Sistema de evaluación del desempeño y los Procesos meritocráticos de cargos directivos.

Componente de Direccionamiento Estratégico: Conjunto de elementos de control que al interrelacionarse establecen el marco de referencia que orienta la universidad hacia el cumplimiento de su misión y objetivos institucionales, en procura de alcanzar su visión. Está compuesto por cinco (5) elementos:

Planes, Programas y Proyectos, contempla los Planes de la Entidad alineados con las políticas de Desarrollo Administrativo, Misión, Visión y objetivos Institucionales adoptados y divulgados.

Modelo de Operación por Procesos, evidencia las caracterizaciones de proceso elaboradas y divulgadas a todos los funcionarios de la entidad y el Mapa de Procesos donde se evidencia la interrelación de estos, articulados entre estratégicos, misionales, de apoyo, de evaluación y seguimiento. Además la divulgación de los procedimientos y la evaluación de la satisfacción del cliente y partes interesadas.

Estructura Organizacional: Estructura Organizacional que facilite la gestión por procesos y el manual de funciones y competencias laborales adoptado y socializado para cada uno de los cargos de la entidad.

Indicadores de Gestión: Definición de indicadores de eficiencia y efectividad, que permiten medir y evaluar el avance en la ejecución de los planes, programas y proyectos.

Políticas de Operación: Establecimiento y Divulgación de las políticas de operación y el manual de operaciones o su equivalente adoptado y divulgado.

Componente Administración del Riesgo: En cumplimiento a este componente, la Universidad cuenta con diferentes herramientas como: la Norma Técnica de Calidad - NTC ISO 31000, la cual establece un número de principios que es necesario satisfacer para hacer que la gestión del riesgo sea eficaz; así como el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, en el cual se incluyen los riesgos de corrupción.

Este componente está compuesto por tres (3) elementos:

Políticas de Administración del Riesgo: Identificación de los factores internos y externos del riesgo.

Identificación del Riesgo: Documento de identificación de riesgos por proceso que contenga: causas, descripción y posibles consecuencias.

Análisis y Valoración del Riesgo: Mapa de Riesgos por Proceso.

4.2.2.2 Módulo de Control de Evaluación y Seguimiento: Este módulo está estructurado en tres componentes, a saber:

Componente de Autoevaluación Institucional: Permite a cada responsable del proceso, programa o proyecto y sus funcionarios, medir la efectividad de sus controles y la gestión de los resultados 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 de la institución. Tiene un sólo elemento, que es la Autoevaluación del Control y Gestión.

Autoevaluación del Control y Gestión: Este elemento considera los Instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la socialización y difusión sobre la autoevaluación de la entidad. (cartillas, correos electrónicos, carteleras, concursos, actividades, entre otros)

Componente Auditoría Interna: Busca verificar la existencia, nivel de desarrollo y el grado de efectividad del Control Interno, en el cumplimiento de los objetivos de la Universidad. Tiene un solo elemento, que es la Auditoría Interna.

Auditoría Interna: Procedimiento documentado de auditoría interna, Programas de Auditoria - Plan de Auditorías.

Componente Planes de Mejoramiento: Son aquellas acciones necesarias para corregir las desviaciones encontradas en el Sistema de Control Interno y en la gestión de los procesos, como resultado de la autoevaluación realizada por cada líder de proceso, de la auditoría interna y de las observaciones provenientes de los órganos de control, tiene un solo elemento, el plan de mejoramiento.

Plan de Mejoramiento: Herramienta definida para la construcción y seguimiento al cumplimiento de las acciones definidas en el plan de mejoramiento.

4.2.2.3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN. Este eje es transversal en el Modelo, dado que en la Universidad se presenta el proceso de mejoramiento continuo a través del ciclo PHVA, de tal manera que complementa y hace parte esencial de la implementación y fortalecimiento de los módulos en su integridad.

5. PLAN DE TRABAJO ACTUALIZACIÓN MECI

El numeral 2 del artículo 4 del Decreto 943 de 2014, establece que "las entidades y organismos que cuentan con un modelo implementado, deberán realizar los ajustes necesarios para adoptar en su interior los cambios surtidos en la actualización del MECI, dentro de los siete meses siguientes a la publicación del presente Decreto", para tal efecto estableció las siguientes fases, adoptadas por la Universidad, de la siguiente manera:

Fases	Fecha de Inicio	Fecha Finalización	Actividades
Conocimiento	21/05/2014	15/08/2014	Página Web, Capacitación DAFP en Gobernación del Tolima, Actualización MECI 2014 ICONTEC, Inducción a nuevos docentes
Diagnóstico	19/08/2014	30/09/2014	Anexo 4 Manual de Implementación
Planeación	01/10/2014	15/10/2014	De acuerdo al resultado del diagnóstico
Ejecución y Seguimiento	16/10/2014	28/11/2014	Seguimiento de las actividades y realización de correcciones (OCG - ODI)
Cierre	01/12/2014	18/12/2014	Presentación de resultados y análisis por la alta dirección

5.1 FASE I Conocimiento

En esta fase, se identificaron los principales cambios surtidos en el proceso de actualización del MECI, los funcionarios capacitados fueron el equipo de trabajo de las oficinas de Control de Gestión y de la Oficina de Desarrollo Institucional. Además se capacitó a los profesores de planta en el proceso de inducción realizado en el año 2014.

5.2 FASE II Diagnóstico

Se realizó una autoevaluación con respecto al estado actual del Sistema de la Universidad del Tolima, esto con el fin de establecer lo que se ha adelantado en la implementación y lo que debe ser creado, modificado o eliminado, según sea el caso.

Para tal efecto, se aplicó el formato de autoevaluación, como herramienta de diagnóstico donde se identifican los productos mínimos de cada uno de los elementos de control que resultan de la actualización del Modelo, y se podrá valorar el estado en que se encuentra. **(Ver anexo Fase 2 - Matriz de Diagnóstico MECI.xls)**

5.2.1 Identificación de puntos críticos. Una vez realizado el análisis al Modelo Estándar de Control Interno de la Universidad del Tolima, se logra identificar que existen unos elementos que deben fortalecer los mecanismos de evaluación y revisión, y otros que deben generar los productos necesarios para cumplir con los requisitos exigidos en la actualización del MECl, por lo cual la Universidad está trabajando y se implementarán acorde a las actividades que deben establecerse en la Fase No.3 de Planeación de la Actualización.

Puntos Críticos por elemento:

5.2.1.1 Autoevaluación Institucional. Al no estar documentado, el elemento se convierte en una de las prioridades para la Actualización del MECl representando un gran esfuerzo para el fortalecimiento de la cultura de autoevaluación.

5.2.1.2 Información y Comunicación Externa. Este elemento se ha venido fortaleciendo a través de diferentes acciones como creación de la Oficina de Comunicaciones, la publicación de un periódico institucional, redes sociales, pagina web entre otros, aunque se deben fortalecer aún más los canales de comunicación con la ciudadanía.

5.2.1.3 Estructura Organizacional. Este elemento se encuentra en proceso de revisión y actualización teniendo en cuenta la política laboral de la Universidad del Tolima en el año 2012.

5.2.2 Identificación de las fortalezas

5.2.2.1 Planes, Programas y Proyectos. Este elemento esta 100% documentado, además está ligado al PEI, a la misión y visión de la institución y al cumplimiento al Plan de Desarrollo 2013-2022, el cual evidencia fortalezas en su funcionamiento debido a la ejecución y seguimiento que se realiza a cada uno de sus programas, metas e indicadores.

5.2.2.2 Modelo de Operación por Procesos. Este elemento se ha venido trabajando desde la implementación del SGC en la Universidad del Tolima donde se ha definido un Mapa de Procesos, actualizado acorde a la modernización y la actualidad de la administración. (Ver Mapa de Procesos descrito anteriormente)

5.2.2.4 Indicadores de Gestión. Este elemento es un mecanismo que se ha implementado para evaluar la gestión de la administración. Además se ha permitido realizar seguimiento a la ejecución y el cumplimiento de metas de los planes, programas, proyectos del Plan de Desarrollo Institucional.

5.2.2.2 Administración de Riesgos. Se cuenta con el Mapa de Riesgos por proceso del SGC y la consolidación del Mapa de Riesgos Institucional.

5.3 FASE III Planeación

Teniendo en cuenta el diagnóstico y los puntos críticos, se presenta el siguiente plan de trabajo.

FASE	ACTIVIDAD		RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACIÓN
PLANEACIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN	Actividades de sensibilización a los servidores sobre la cultura de la autoevaluación	Instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la socialización y difusión sobre la autoevaluación de la entidad . (cartillas, correos electrónicos, carteleros, concursos, actividades)	Equipo MECI Representante de la Dirección Comité de Coordinación de Control Interno	ene-15	jun-15
	Herramientas de Autoevaluación	Documentos soporte sobre la aplicación de encuestas de autoevaluación de los procesos.		feb-15	jun-15
		Documentos soporte sobre realización de talleres de autoevaluación.		feb-15	jun-15
		Informes u otros soportes de informes de autoevaluación realizados.		feb-15	jun-15
		Informes sobre análisis de los indicadores por proceso.		feb-15	jun-15
		informes de gestión por procesos.		feb-15	jun-15
		Informe ejecutivo anual de control interno		mar-15	jun-15
		Formulario único de reporte de avance a la gestión			jun-15
	Estructura Organizacional que facilite la gestión por procesos	Estructura Organizacional	Oficina de Desarrollo Institucional y División de Relaciones laborales y Prestacionales	feb-15	jun-15
		Evidencias que soporten la comunicación a todo el personal para sensibilizar la relación entre la estructura y los procesos de la entidad.		feb-15	jun-15
	Política de Comunicaciones	Elaborar el Plan de Comunicaciones Institucional	Secretaría General	feb-15	jun-15
	Sistema de Información y Comunicación	Manejo organizado o sistematizado de la correspondencia	Secretaría General	feb-15	jun-15
		Medios de acceso a la información con que cuenta la entidad, Buzón de sugerencias, PQRDs	Oficina de Atención al Ciudadano	feb-15	jun-15

La evaluación y seguimiento de la actualización del MECI se realizará a través de la Oficina de Control de Gestión.

5.4 FASE IV Cierre

Compilación de resultados
 Análisis de los resultados del diagnóstico
 Planeación de la actualización
 Presentación de resultados y análisis por parte de la alta dirección.

6. REFERENCIAS

Departamento Administrativo de la Función Pública (2014). Manual técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el estado colombiano MECI 2014, Bogotá, D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2003). Formación y capacitación: guías sobre inducción y reintroducción y diagnóstico y formulación de programas. Bogotá, D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2011). Guía Administración del Riesgo. Bogotá, D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2005). Guía de Intervención: Calidad de vida laboral. Bogotá, D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2002). Guía Lineamientos generales para la Administración del Talento Humano al servicio del Estado. Bogotá, D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2005). Guía Metodológica para la elaboración de los Acuerdos de Gestión. Bogotá, D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2004). Metodología para evaluación de la capacitación. Bogotá, D.C., 200a

Departamento Administrativo de la Función Pública (2002). Guía Modernización de entidades públicas. Bogotá, D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2004). Guía para la evaluación de la Gestión Pública: herramienta para el ejercicio del control social. Bogotá, D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2004). Guía para la formulación de planes institucionales de capacitación. Bogotá, D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2002). Guía para la racionalización de trámites, procesos y procedimientos. Bogotá, D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2002). Guía Rol de las Oficinas de Control Interno, o quien haga sus veces. Bogotá, D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2004). La calidad de vida laboral: instrumentos para su gestión. Bogotá, D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2001). Plan Nacional de Formación y Capacitación. Bogotá, D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2001). Readaptación laboral: lineamientos de política y guía de ejecución. Bogotá, D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2003). Plan Nacional de Formación y Capacitación: Actualización. Bogotá, D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2005). Planeación de los Recursos Humanos: Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación. Bogotá, D.C.

NTCGP 1000:2004, Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública (2009). Gestión de la calidad en el sector público.

NTC 5254, Gestión del Riesgo dentro del proceso de Auditoría Interna.

Resolución 0391 (2008), Por la cual se adopta el modelo integrado de Gestión en la universidad del Tolima,