

Diseño de una propuesta para la actualización e implementación del Modelo
Estándar de Control Interno (MECI) en la Alcaldía municipal de El Guamo, Bolívar.

Marilin Ibeth Oviedo Contreras

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas

Especialización en Gestión Pública

Corozal - Sucre

2019

Diseño de una propuesta para la actualización e implementación del Modelo
Estándar de Control Interno (MECI) en la Alcaldía municipal de El Guamo, Bolívar.

Marilin Ibeth Oviedo Contreras

Proyecto aplicado presentado como requisito para optar el título de Especialista en
Gestión Pública.

Asesor:

Leonardo De Jesús Díaz

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas

Especialización en Gestión Pública

Corozal - Sucre

2019

Agradecimientos

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mis padres por apoyarme en cada decisión y proyecto, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es la vida y lo justa que puede llegar a ser; gracias a mi familia por permitirme cumplir con excelencia en el desarrollo de esta tesis. Gracias por creer en mí y gracias a Dios por permitirme vivir y disfrutar de cada día.

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, a su inmensa bondad y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Les agradezco, y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia, y doy gracias a todas las personas que de una u otra forma aportaron su grano de arena para que este proyecto se hiciera realidad.

Marilin Ibeth Oviedo Contreras

Dedicatoria

A Sofía y Santiago, el motor de mi vida.

Marilyn Ibeth Oviedo Contreras

Tabla de contenido

Introducción	11
1. Planteamiento del Problema	12
1.1 Descripción del Problema	12
1.2 Formulación del problema	15
2. Justificación	16
3. Objetivos.....	18
3.1 Objetivo general.....	18
3.2 Objetivos específicos	18
4. Marco de referencia	19
4.1 Marco teórico	19
4.1.1 Modelo Estándar de Control Interno MECI.	21
4.2 Marco conceptual.....	29
4.3 Marco legal	32
4.4 Marco espacial	33
5. Marco metodológico	35
5.1 Tipo de estudio.....	35
5.2 Diseño de la investigación	35
5.3 Tipos de información	36
5.4 Técnicas de recolección de información.....	36

5.5 Población y muestra.....	37
5.6 Procedimientos de la investigación.....	38
5.7 Plan de análisis de datos	39
6. Resultados.....	41
Conclusiones.....	49
Recomendaciones	51
Propuesta para la Actualización e implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, en la Alcaldía Municipal de El Guamo, Bolívar	52
Presentación de la propuesta.....	52
Fases de la propuesta	52
Referencias.....	57

Listas de Tabla

Tabla 1. Valoración.....	41
Tabla 2. Cuadro de Operacionalización Fase I.....	53
Tabla 3. Cuadro de operacionalización Fase II.....	54
Tabla 4. Cuadro de operacionalización Fase III.....	55
Tabla 5. Cuadro de operacionalización Fase IV.....	56

Listas de Gráficas

Gráfica 1. Talento humano	42
Gráfica 2. Direccionamiento estratégico	43
Gráfica 3. Administración de riesgos.	43
Gráfica 4. Autoevaluación institucional.	45
Gráfica 5. Auditoría interna.	46
Gráfica 6. Planes de mejoramiento	47
Gráfica 7. Información y Comunicación	48

Resumen

El presente trabajo de investigación aplicada titulado, Diseño de una propuesta para la actualización e implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) en la Alcaldía municipal de El Guamo, Bolívar, tuvo como objetivo general, diseñar una propuesta para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) en la Alcaldía municipal de El Guamo, Bolívar, a partir de los lineamientos normativos y técnicos del Decreto 943 de 2014, partiendo de un diagnóstico al estado actual del modelo en la entidad. Para ello echo mano de una matriz de componentes MECI 2014 y tuvo en cuenta los siguientes componentes: Planeación y gestión, Talento humano, Direccionamiento estratégico, Administración de riesgos, Evaluación y seguimiento, Autoevaluación institucional y el eje transversal de información y comunicación. Como resultado más relevante se encuentra la falta de indicadores de gestión y las dificultades en materia de auditoría interna y planes de mejoramiento y como conclusión se destaca la necesidad de implementar el MECI 2014 en la práctica, comprometiendo a la alta dirección y a los funcionarios públicos del ente municipal. Finalmente, se formuló una propuesta de implementación y actualización basada en fases por componentes de gestión.

Palabras claves: MECI, Gestión, Control interno, Función pública.

Abstract

The present applied research work entitled, Design of a proposal for the update and implementation of the Internal Control Standard Model (MECI) in the Municipality of El Guamo, Bolívar, had as a general objective, to design a proposal for the implementation of the Standard Model of Internal Control (MECI) in the Municipal Government of El Guamo, Bolívar, based on the normative and technical guidelines of Decree 943 of 2014, based on a diagnosis of the current state of the model in the entity. To do this, I used a matrix of MECI 2014 components and took into account the following: Planning and management, Human talent, Strategic direction, Risk management, Evaluation and monitoring, Institutional self-assessment and the cross-cutting axis of information and communication. The most relevant result is the lack of management indicators and difficulties in internal auditing and improvement plans and as a conclusion the need to implement the MECI 2014 in practice is highlighted, committing top management and public officials of the municipal entity. Finally, a proposal for implementation and updating based on phases by management components was formulated.

Keywords: MECI, Management, Internal control, Publicfunction.

Introducción

Desde el año 2005, en Colombia, hace su aparición un modelo estándar de control interno que buscó unificar los criterios en esta materia para las entidades y empresas estatales, mixtas o totalmente públicas, garantizando así los principios de transparencia, eficiencia y eficacia en la gestión pública. Lo anterior en dirección a la superación de uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan los organismos de control en el sector público, cual es, la implementación incompleta o errada del MECI, y en el peor del caso la inexistencia del mismo.

Con este propósito, el Decreto 943 de 2014 ha trazado los componentes del Modelo Estándar de Control Interno –MECI- los cuales se agrupan de manera general en los siguientes componentes: Planeación y gestión, Talento humano, Direccionamiento estratégico, Administración de riesgos, Evaluación y seguimiento, Autoevaluación institucional y el eje transversal de información y comunicación.

De esta manera, se realizó el diagnóstico del estado de implementación del MECI en la alcaldía de municipio de El Guamo, destacando falencias en componentes e ítems específicos como la construcción y registro de indicadores de gestión, la ejecución de planes de mejoramiento y el fortalecimiento de la información y comunicación externa.

Lo cual llevo a la presentación y diseño de una propuesta de actualización del MECI en la entidad, basada en el diagnóstico, un marco legal de actuación y cuatro (4) fases de implementación que buscan, la consolidación del modelo en la entidad.

1. Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del Problema

La necesidad y pertinencia de un sistema de control interno efectivo, que garantice la transparencia y optimización de los recursos públicos y el cumplimiento de la política pública a través de funcionarios idóneos y motivados, es cada vez más evidente. La gestión pública se ha hecho compleja en tanto las exigencias sociales y legales del manejo del Estado y sus entidades, por medio de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación, por lo cual fue necesario estandarizar y unificar actividades de control.

En este orden de ideas, para Montilla, Montes y Mejía (2007), el Control Interno se debe concebir como un sistema que responde, hoy día, a una necesidad sentida del proceso de mejoramiento continuo de cualquier entidad. Este contribuye a garantizar el cumplimiento de las actividades internas de la organización y la fortalece para el desarrollo de su objeto social. En otros términos, posibilita una nueva gestión de lo público y se considera altamente pertinente e importante para la administración de lo público, agregando transparencia a la gestión de sectores tan importantes como la cultura, entre otros.

Por ello, la Constitución del 91 promulgó leyes y decretos reglamentarios que permitieron motivar a los legisladores a argumentar todo un esquema de control para las entidades del estado, en ese sentido, nace el Sistema de Control Interno SCI (soportado en la Ley 87 de 1993), constituido por un esquema de organización y todo un

acumulado de planes, procesos, principios, reglas, procedimientos y dispositivos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el objetivo de gestionar que todas las acciones, operaciones y desempeños, así como la administración de la información y todos los recursos tanto humanos, físicos, financieros, tecnológicos, se efectúen soportados a las normas jurídicas y legales vigentes en el marco de las políticas hilvanadas por la administración de la institución y en concordancia con los objetivos propuestos. Bajo este delineamiento el sistema de control interno se aplica a través del Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Sin embargo, la implementación de un Modelo Estándar de Control Interno es necesario, pero al tiempo complejo, pues su adopción por parte de los entes, especialmente las alcaldías municipales, esta mediada por situaciones administrativas, políticas, tecnológicas y culturales que obstaculizan su plena operación en cada uno de los subsistemas que lo componen. Esta problemática se hace evidente a través de las evaluaciones realizadas por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad líder de la política de Control Interno (DAFP, 2009).

Por su parte, la Alcaldía municipal del municipio de El Guamo, en el departamento de Bolívar, que actualmente está conformada por un organigrama compuesto por el despacho del Alcalde, el Jefe de oficina de Control Interno, la Secretaría General y de Gobierno, Secretaría de Hacienda y Tesorería, Talento Humano, Secretaría de Planeación e Infraestructura, Secretaría de Bienestar y desarrollo Económico y Social, viene de un proceso en el cual los cuatro periodos anteriores estuvieron gobernados por la misma corriente política que llevó a un desgaste la forma de administrar y gobernar, hecho evidente en las múltiples necesidades sin subsanar que presenta la población, y

una inversión en lo social muy mínima que deja un sinsabor y malestar general, hecho que llevó a que en el periodo 2016-2019 la población votara a favor de una nueva corriente política esperanzada en un cambio en la manera de gobierno que beneficiara a mermer de manera efectiva las necesidades más sentidas de la población en general; este mismo proceso de cuatro periodos trajeron como consecuencia una zona de confort para los gobernantes que tuvieron la misión de administrar el municipio, entre estas consecuencias el ente no realizó los ajustes pertinentes solicitados por el modelo MECI 2005 y su actualización MECI 2014, por lo cual padece las consecuencias de un Sistema Estándar de Control Interno deficiente, esto ha llevado al ente a enfrentar un cumulo de dificultades de tipo económico, social, financiero, administrativo y desde luego de gestión, que conlleva a generar un bajo sentido de pertenencia en los clientes internos, motivándolos también negativamente por el pago de los salarios de manera inoportuna, así como la ausencia de políticas de talento humano, tales como: compensaciones, análisis de puesto, procesos de selección etc., que permitan, empoderar a los funcionario a través a una cultura de autocontrol, autogestión y auto regulación.

En la Alcaldía de El Guamo, se establecieron algunos limitantes al Sistema de Control Interno que normativamente está consolidado en el sistema colombiano, entre estos tenemos: una baja apropiación de los valores y principios éticos en la alineación, capacitación, de personas que se presenta en el contexto de todo el territorio colombiano. La apatía de las personas como ciudadanos, que no se han concientizado de la importancia de su papel como partícipe de control para el uso de los recursos del Estado y resultados de su gestión.

Se evidencia la creencia, por parte de los funcionarios, que el control es una actividad externa que solo tiene competencia la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces y no a la alta dirección de las entidades públicas, lo anterior conduce a que el compromiso se entendiera por hecho con el nombramiento de funcionarios de Control Interno. La actitud de algunos funcionarios de la oficina de Control Interno que no habían entendido que su misión era asesorar a la dirección y, por ende, a los diferentes niveles de la organización, y no observar a la entidad como un ente diferente y ajeno, a la cual existían la usanza de las viejas fórmulas de la auditoría fiscal, el control previo y el control policivo.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, surge el siguiente interrogante, el cual será resuelto con el presente proyecto aplicado:

1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son los criterios para la actualización y propuesta de implementación de un Modelo Estándar de Control interno (MECI) en la alcaldía municipal de El Guamo, Bolívar?

2. Justificación

La importancia del Modelo Estándar de Control Interno MECI para las entidades públicas, se sitúa más allá de lo legal y administrativo, puesto que su verdadero alcance está en el logro de una cultura del autocontrol, la eficiencia y la eficacia al frente de la función pública. Por lo tanto, el diseño e implementación del Modelo Estándar de Control Interno, de conformidad con lo establecido en el decreto 943 de 2014, implica determinar criterios claros y precisos para cada actor; lo anterior supone observar una serie de pautas o directrices que faciliten el desarrollo del ente administrativo.

De esta forma, el aporte central de la presente propuesta de actualización e implementación del MECI, es permitir una gestión eficiente de cada uno de los procesos en el municipio de El Guamo, Bolívar, en cada una de sus dependencias, logrando la distribución y optimización de los recursos en función del cumplimiento de la política pública y los objetivos del plan de desarrollo municipal. Para lo cual, la alta dirección debe estar comprometida y deberá disponer de recursos físicos, económicos, tecnológicos, de infraestructura y de talento humano requerido para la implementación del MECI.

Lo anterior justifica el desarrollo del presente proyecto aplicado con fines de implementación, que sin duda será un aporte a la entidad y ayudará al mejor desempeño de todas las dependencias de la alcaldía Municipal. En este orden de ideas, el Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, está diseñado para facilitar la concentración y orientación de la gestión hacia el ciudadano, mejora la eficacia y la eficiencia de la entidad, presenta una visión integradora de las actividades, suministra una visión del costo del trámite y la duración del mismo, ayuda a volver real la misión y la visión.

Finalmente, el trabajo aporta metodológicamente, procedimientos para garantizar la planificación en el diseño y desarrollo del Modelo Estándar de Control Interno. Estos, se ha desarrollado a través de un conjunto de actividades de formación, que buscan sensibilizar y capacitar al personal directivo, administrativo y operativo en todas las temáticas relacionadas con la normatividad que exige el MECI 2014, y así beneficiar a la entidad en el control de los procesos misionales y garantizar el logro de los objetivos establecidos en cada una de sus dependencias.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Diseñar una propuesta para la actualización e implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) en la Alcaldía municipal de El Guamo, Bolívar, a partir de los lineamientos normativos y técnicos del Decreto 943 de 2014.

3.2 Objetivos específicos

1. Realizar un diagnóstico del estado actual del control interno en la alcaldía municipal a partir de los indicadores del Departamento Administrativo de la Función Pública.
2. Identificar los ajustes administrativos de acuerdo a las directrices dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), según el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014.
3. Formular actividades y acciones para cada subcomponente del MECI para la actualización e implementación del Modelo para el municipio de El Guamo Bolívar.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

Coopers y Lybrand (1997), definen el control interno como un proceso ejecutado desde la alta dirección, la administración y el resto del talento humano administrativo, diseñado con especificaciones para procurar seguridad razonable que permitan alcanzar objetivos asociados a las siguientes categorías o aspectos: eficiencia, eficacia y efectividad de las operaciones, confiabilidad de la información financiera, cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones que aplican, lo cual lo hace un conjunto de acciones precisas y regulatorias.

Por su parte, Lazcano (2006), define el control interno como aquel sistema que incluye elementos de una organización como, recursos, personas, cultura, estructura y metas, que en conjunto apoyan al personal en el logro de los objetivos organizacionales. En síntesis, el talento humano regulado por procedimiento hace posible el control interno efectivo, puesto que este solo es posible en un ambiente ético y procedimental entrelazado.

Cabe destacar que Coopers y Lybrand (1997) expone un control interno desde la dirección, esto es, como proceso estratégico de control general, mientras que Lizcano (2006), lo hace desde un enfoque sistemático, que combina elementos y su relación entre ellos para lograr los objetivos de la organización, lo cual no marca diferencias conceptuales de fondo, sino que manifiesta dos puntos de vista con diferencias de forma desde el abordaje del control interno como herramienta institucional.

En consecuencia, el control interno supone para la entidad una herramienta esencial en la optimización de esfuerzos, recursos y talentos, que se regulan en el marco de las leyes, normas y procedimientos y que tienen como fin último el cumplimiento de los objetivos y las metas corporativas con eficiencia y eficacia. El anterior planteamiento es coherente con el enfoque de la presente investigación aplicada, toda vez que determina la importancia de los procedimientos como método de control interno en cualquier tipo de organización, máxime si se trata de un ente público de vital importancia como lo es una alcaldía municipal.

De igual forma, el erario público es el tesoro que demanda mayor cuidado y protección, toda vez que gracias a este el Estado puede dar cumplimiento a sus fines sociales y de atención a la población. Cuatrecasas (2000), lo define como el plan de la organización, los procedimientos y registros relativos a la custodia de los recursos financieros y materiales y la verificación de la exactitud y la confiabilidad de los informes financieros. Esta definición está relativamente cerca a la presentada por El Instituto Mexicano de Contadores Públicos (2005), que la define como el proceso establecido por la alta dirección de la entidad para ofrecer seguridad razonable sobre la fiabilidad de la información financiera y la preparación de los mismos estados en congruencia con las políticas, procedimientos y registros relacionados con el manejo de las finanzas de una entidad.

Cabe destacar que Cuatrecasas (2000) hace referencia a un aspecto clave del control interno financiero, el plan, este supone un proceso de planificación donde convergen regulaciones, normas, procedimientos y recursos, así como el personal responsable de cada actividad y tarea. Por su parte, El Instituto Mexicano de Contadores públicos

(2005), apunta en la misma línea que Cuatrecasas, en cuanto que el control interno financiero busca asegurar los recursos de la organización a través del cumplimiento de regulaciones y procedimientos previamente establecidos en el plan.

En consecuencia, se reitera la necesidad de los elementos del control interno, dentro de los cuales se destacan la elaboración de un plan de control que formalice los procedimientos como la materialización de políticas y regulaciones necesarias para dos acciones claves: la custodia de los recursos y el cumplimiento de los objetivos institucionales; lo cual está de acuerdo con el planteamiento de la presente investigación, en cuanto a la protección del recurso y su inversión racional en los proyectos y gasto público.

4.1.1 Modelo Estándar de Control Interno MECI.

El Modelo Estándar de Control Interno o MECI como se le conoce por sus iniciales, es la expresión del mandato constitucional colombiano, la carta magna en sus artículos 209 y 269 señala la obligatoriedad en las entidades públicas de contar con un sistema de control interno, atendiendo a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

En otros términos, las autoridades administrativas deben enfilarse sus acciones en procura del cumplimiento de los fines del Estado, para lo que se hace necesario tener un control interno que se ejerza en los términos que indique la ley. Este control debe realizarse en atención a métodos y procedimientos de control interno, la cual podrá establecer excepciones y autorizar la contratación de dichos servicios con empresas

privadas colombianas (Constitución política de Colombia, 1991).

Ahora bien, es un deber constitucional y administrativo en Colombia, que todas las entidades o empresas estatales implementen un Modelo Estándar de Control Interno - MECI -, bien sean mixtas o públicas en su totalidad, pues se deben unificar criterios frente a la revisión por parte de los organismos de control del sector público y rendir cuentas a la sociedad de las actuaciones y administración de los recursos del Estado. Es por lo anterior que, la oficina de control interno, responsable de la vigilancia de la entidad a nivel de la propia organización, cumple funciones vitales de control como valoración de riesgos, acompañamiento y asesoría a la organización y en especial a la alta dirección, evaluación y seguimiento, fomento de la cultura de control y relación con entes externos. (DAFP, 2009).

En consecuencia, El Modelo Estándar de Control Interno –MECI- para entidades del Estado, es una propuesta originaria realizada por USAID Y CASALS & ASOCIADOS, dentro de su programa especial para el “Fortalecimiento de la Transparencia y la Rendición de Cuentas en Colombia”. En su versión primaria, el modelo fue concebido con las siguientes características:

- Su estructura permite soportar procesos de gestión de control y unificar criterios.
- Motiva a la construcción de un entorno ético
- Orientación a prevenir y controlar riesgos frente a los objetivos y metas de la entidad.
- Está basado en la gestión por procesos.

- Prioriza la comunicación interna y externa de la entidad.
- Valora la evaluación de control como mecanismo de mejora continua.
- Valora el impacto de los planes de mejoramiento como herramienta de proyección de la entidad (USAID, 2003).

Este carácter del modelo, lo concibe como una forma de gestión que proporciona a los gerentes públicos las herramientas para llevar a cabo su trabajo de manera idónea, transparente y ágil. Para ello se fundamentó en la experiencia de modelos como el canadiense y el australiano, pero especialmente en el Modelo Estadounidense COSO: (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission 1992), el cual suministro estándares que permitieron la evaluación del Control Interno y seleccionar las mejores prácticas (Montilla, Montes y Mejía, 2007).

Así mismo, a nivel nacional, la norma técnica Colombiana NTC 5254 de ICONTEC, que tiene las siguientes aplicaciones según Montilla, Montes y Mejía (2007):

- La gestión de activos y planificar los recursos
- Gestión de riesgos
- Gestión de los cambios
- Construcción participativa
- Gestión de contingencias
- Responsabilidad de la alta dirección
- Selección y evaluación de personal
- Gestión ambiental
- Ética

- Inversión y proyectos.
- Estructura del MECI

Antes que nada, se debe considerar que el MECI tiene como propósito primario desarrollar un sistema de control interno en las entidades, con efectividad, buscando que estas puedan cumplir sus objetivos institucionales, mediante tres principios esenciales: autocontrol, autorregulación y autogestión. Así quedó establecido mediante el Decreto 1599 de 2005.

Estos principios no son una invención reciente, en teoría de la gestión de las organizaciones con fines de control, la autorregulación es el resultado de la calidad como proceso circular hasta la mejora continua. De lo que se trata es de autoevaluarse, autocontrolarse y crear una cultura de calidad hacia la mejora continua, como lo señala Martínez (2001). Por lo tanto, el Estado colombiano, a través de sus instituciones y en búsqueda de la estandarización de sus procesos de control interno. Así se contemplan los ejes iniciales que estructuran el MECI:

El primer principio es el Autocontrol, que se puede definir como la capacidad de cada funcionario, independiente de su nivel jerárquico, para evaluar su trabajo, detectar desviaciones, efectuar correctivos y mejoras y pedir ayuda cuando lo considere necesario; de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y tareas bajo su responsabilidad garanticen el ejercicio de una función administrativa transparente y eficaz, en procura del cumplimiento de los objetivos de la entidad y de los fines esenciales del Estado.

El segundo principio es la Autorregulación, que se define como la capacidad institucional para lograr regular de acuerdo a la constitución y las normas las políticas, procedimientos y acciones a través de los mecanismos proporcionados por la Constitución y la ley. Mediante la autorregulación, la entidad adopta los principios, normas y procedimientos necesarios para la operación del sistema de control interno. Además, favorece el autocontrol al normalizar los patrones de comportamiento requeridos para el cumplimiento de los objetivos, hace efectivo y transparente el ejercicio de su función constitucional ante la comunidad y los diferentes grupos de interés.

El tercer principio es el de la Autogestión, que se asume como la capacidad institucional de coordinar las acciones requeridas que den cumplimiento al fin constitucional y competencias propias de la entidad. El Sistema de Control Interno se fundamenta en la autogestión pues ésta permite la autonomía organizacional necesaria para interpretar, coordinar y aplicar, de manera efectiva, eficiente y eficaz, la función administrativa que a cada funcionario y organización le ha sido encomendada, así mismo, permite la coherencia entre los elementos del sistema de control interno (DAFP, 2006).

En consecuencia a estos principios, El Modelo Estándar de Control Interno ha configurado como parte de su operación, tres subsistemas de control: Subsistema de Control Estratégico, el cual apunta hacia el norte institucional y los mecanismos para lograrlo; Subsistema de Control de Gestión, el cual vela por la aplicación de políticas y la disposición de recursos de forma eficiente; y Subsistema de Control de Evaluación, el cual vela por la autoevaluación y sus resultados para apoyar la elaboración de planes de

mejora (DAFP, 2007).

Ahora bien, el MECI como modelo evolucionó, superando las debilidades en materia de adopción y control efectivo de la gestión pública en las entidades; por lo tanto, y considerando la relevancia que el modelo tiene frente al logro de los objetivos institucionales y la disminución del riesgo de corrupción, para el año 2014 el estado colombiano se adopta una nueva estructura del modelo MECI, dichos elementos son: enfoque preventivo, inclusión de la cultura organizacional apoyada en principios éticos, procesos de autoevaluación y consolidación de los roles aplicados al control interno y uso de sistemas de información eficientes (Mancipe, 2014).

En este orden de ideas, El Modelo Estándar de Control Interno –MECI – es adoptado a través del Decreto 943 del 21 de mayo de 2014, con el propósito de ser una herramienta gerencial para el control de la gestión pública. Así, el DAFP (2014), lo definió como un conjunto de elementos interrelacionados donde intervienen los servidores de la entidad como responsables de garantizar el ejercicio de sus actividades y la contribución con los fines del Estado.

En tal sentido, el nuevo MECI 2014, enfatiza en el talento humano, su capacidad de integrar y construir una cultura organizacional basada en valores éticos y en la gestión de una mejora continua en dirección a los principios éticos y transparencia que deben regir la gestión pública. De allí que, la eficacia del MECI está sujeta a la coordinación de sus componentes en el marco de la filosofía del ciclo PHVA: planear, hacer, verificar y actuar (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2010).

En este punto, se destaca el ciclo de calidad PHVA como la fundamentación de un modelo basado en procesos, sistema que favorece la mejora continua y la obtención de los objetivos organizacionales, dentro de un conjunto de etapas unidas que trabajan de forma ordenada, esto es en realidad un ciclo PHVA, que gira en espiral hacia una mejora continua e infinita. Esto es, el MECI como un modelo también de calidad que requiere de la entidad un control para el cumplimiento de los objetivos institucionales. (Contreras, 2015).

Así las cosas, este nuevo modelo, aunque conserva la filosofía de proporcionar una estructura básica para adelantar mecanismos de evaluación y conserva los aspectos técnicos que lo componen, tienen un enfoque más humano, al basar la estrategia de implementación en el eje transversal de la comunicación y la información. El control interno no son simplemente políticas, encuestas y formularios, es un proceso realizado por las personas, por lo tanto, se aplica en toda la organización; no es sólo para los directivos, ni mucho menos es función de la oficina de control interno o de quien haga sus veces.

En resumen, el nuevo MECI 2014, aportó en su actualización los dos grandes Módulos de Control, un módulo de planeación y gestión y otro módulo de evaluación y seguimiento, estos dos a su vez están orientados bajo un eje transversal de información y comunicación el cual garantiza el flujo adecuado entre ambos, fortaleciendo el vínculo estratégico entre la gestión y los mecanismo propios de evaluación. 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 cuales se encuentran: Talento Humano, planes, programas, procesos, actividades, indicadores, procedimientos, recursos, 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** (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2014).

Finalmente, la implementación del MECI 2014, obedece a una serie de fases que guían el diseño del modelo y que inician con:

Fase de conocimiento: en esta fase se deberá realizar una lectura a fondo del manual de implementación del modelo estándar de control interno con el fin de comprender la dimensión de los cambios y realizar la sensibilización.

Fase de diagnóstico: identificar los principales cambios surtidos en el proceso de actualización y realizar una autoevaluación con respecto al estado del sistema en la actualidad, esto con el fin de evaluar lo que se ha adelantado, lo que debe ser creado, modificado o eliminado.

Fase de planeación de actualización: se debe realizar un listado de actividades a realizar, producto del diagnóstico realizado, en el manual de implementación del modelo se las actividades mínimas que deben realizar las entidades según los resultados obtenidos durante el diagnóstico y priorizar las acciones según el estado en que se encuentren, debe recaer en los cargos no en las personas, se pueden utilizar tableros, cronogramas, etc.

Fase de ejecución y seguimiento: Se llevarán a cabo las acciones definidas en el plan de actualización y se realizarán los seguimientos necesarios para tomar los correctivos que permitan llevar a cabo la actualización. Estos seguimientos se realizarán con la periodicidad que las entidades determinen según el resultado del diagnóstico

Fase de cierre: En esta fase se darán a conocer los resultados finales de la actualización, se mostrarán los productos realizados y se realizará un nuevo diagnóstico con el fin de realizar una comparación con el diagnóstico inicial, que permitirá evidenciar los cambios que se surtieron para la actualización del MECI (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2014).

4.2 Marco conceptual

Modelo: formas o prototipo preestablecida o diseñada para que se realizan procesos de acuerdo a dichos lineamientos a través de la forma más eficiente y eficaz. (Estupiñan, R., 2006).

Control: conjunto de actividades y mecanismos implementados frente a un proceso con el propósito de prevenir o corregir desviaciones, causadas por cualquier factor, y dar cumplimiento a una política o normatividad (Campuzano y Jaramillo, 2008).

Control interno: sistema que incluye elementos de una organización como, recursos, personas, cultura, estructura y metas, que en conjunto apoyan al personal en el logro de los objetivos organizacionales (Lazcano, 1995).

Procedimientos de control interno: Corresponden a la implementación de una

política y un sistema, con el fin de monitorear el cumplimiento de normas y acuerdos establecidos en el ámbito contable, financiero y administrativo, generando valor y aseguramiento de los recursos (Castañeda, 2014).

Elementos de la identidad institucional: La identidad institucional organizacional es la expresión concreta de la filosofía del ente, la razón de ser desde el objeto social de una entidad. Esta identidad distingue a la compañía de sus homologas en el mercado y agrega valor frente a los diferentes tipos de públicos que se interesan por la empresa (Morcillo, 2007).

Planeación estratégica: estos planes conforman el horizonte corporativo o institucional de la organización y direcciona sus esfuerzos y recursos. Según, Kotter (1995).

Objetivos: considera que los objetivos organizacionales son los faros rectores que desde lo estratégico y operacional coordinan los esfuerzos y recursos institucionales (Castellano, 1997).

Políticas de la organización: línea estratégica que enuncian procedimientos de la política que está formulada como el nivel más alto de la acción organizacional y expresa el “como” de la entidad, su quehacer delimitando acciones. Entre estas políticas se pueden mencionar, las de control, las de gestión, las de talento humano, las financieras y contables y las de responsabilidad social y ambiental (Reyes, 2012).

Misión de la organización, según Ceferí (1996), la misión se define como “la

identificación con la razón de ser de la empresa y se corresponde con los resultados que persigue con carácter permanente. Se puede concretar en dos metas generales: obtener beneficio continuado y ofrecer un producto que cubra las necesidades de la sociedad”.

Visión de la organización: según González, Manrique y González (2010), esta integra el futuro deseado, el punto a dónde quiere llegar la compañía en un periodo determinado, lo cual motiva a directivas y colaboradores como meta posible de alcanzar.

Presupuesto: según Correa (2011), es una herramienta de planeación y control financiero donde se presenta ordenadamente en cifras los resultados previstos de un plan, un proyecto, una estrategia. De igual forma el autor señala que el presupuesto no es algo aislado, más bien; como herramienta administrativa, es el resultado del desarrollo eficaz del proceso gerencial.

Auditoria, según Montilla y Herrera (2006), la auditoria como herramienta contable, financiera y administrativa reúne un conjunto de técnicas para hallar datos, información que permita establecer el apego a lo planeado, al cumplimiento de la norma y a la gestión efectiva de resultados. Hallazgos y no conformidades generan planes de mejoramiento a partir de una estrategia de mejora continua.

COSO: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, Marco Integrado para implementación, gestión y control adecuado de un Sistema de Control (Quinaluisa et al, 2018).

Evaluación: proceso de comparación entre un referente y unos elementos determinados de acuerdo a criterios que luego deben ser utilizados para verificar el cumplimiento de una norma o política acogida por la entidad (Leyva, De Miguel y Pérez, 2016).

Riesgo: posibilidad o probabilidad que ocurra una contingencia y afecte el cumplimiento de un propósito institucional (Estupiñan, R. 2015).

Sistema de Control Interno (SCI): Conjunto de procedimientos, normas y técnicas de control que se establecen por parte de la Alta Gerencia de las organizaciones para dotar de seguridad los procesos e incluir elementos en términos de eficiencia y eficacia que permiten identificar riesgos (Martínez, 2015).

Calidad: “Es el grado de en el que un conjunto de características inherentes cumple los requisitos” (Yáñez, 2008, p. 1).

Factor humano: “Es uno de los elementos que forman parte de una empresa y que reúne aquellas cualidades que las personas colocan al servicio de la organización para lograr los objetivos que se tengan” (Pérez, 2016)

4.3 Marco legal

Constitución Política Colombiana: Artículos 209 y 269, por los cuales se señalan los principios de la administración pública y se señala la necesidad de una oficina de control interno en las entidades del Estado o mixtas.

- Decreto 943 del 21 de mayo 2014, por medio de la cual se actualiza el

Modelo Estándar de Control Interno en su versión 2014.

- Resolución 31817 de 2014, el Código de Ética y Buen Gobierno. Para la construcción y mejora del documento que contenga los principios éticos de la entidad.
- El artículo 2º de la ley 87 de 1993 comenta que el Sistema de Control Interno se orientará al logro de los siguientes objetivos y administración por procesos.
- Decreto 1826 de 1994, señala la obligatoriedad por parte de las entidades del sector público para la creación de la Oficina de Control Interno, designación del Jefe de la Oficina de Control Interno.
- 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.

4.4 Marco espacial

El Municipio del Guamo tiene un área aproximada de 39.000.00 hectáreas, se halla dividido en la cabecera municipal y los corregimientos de Robles, la Enea, San José de Lata, Nervití y Tasajera. Las veredas son: El Tigre, la Alberca, El Mico, la Esmeralda, Salsipuedes, La Tranca, El Totumo, Bongal, Alemania, Mata Perro, Las Flores, El Zarzal, El Limón, San Luis, Cansa Burro, La Bodega, El Guamo. El Municipio del Guamo se

encuentra ubicado al norte de Colombia, en la zona centro del Departamento de Bolívar, hace parte de la llanura del Caribe y comprende las tierras bajas cenagosas y pantanosas del río Magdalena y parte de la Serranía de San Jacinto, Montes de María, donde se destacan las colinas de Marquesa y Armenia, con altura de 255 m.s.n.m.

Limita por el norte con el municipio de Calamar en una extensión de 12 Km, vereda El Yucal, al sur y occidente con el Municipio de San Juan Nepomuceno en una extensión de 38 Km. Corregimiento de San Agustín y al oriente con el Rio Magdalena en una extensión de 35 Km.

La población, entendida como el conjunto de sujetos que vive en un territorio determinado, tiene características particulares, tales como: volumen o tamaño, crecimiento, estructura, distribución espacial y movilidad. Tales características cambian en el tiempo e inciden sobre los procesos sociales, económicos y ambientales en los municipios, a tal punto que pueden llegar a tener efectos regionales y hasta nacionales.

El Guamo se consolidará como un municipio con un marco de transformación productiva, diversidad de oportunidades hacia la comunidad tanto urbana como rural y generador de riquezas colectivas. Con una institucionalidad bien gobernada, participativa, eficiente y transparente, garante de la práctica de los derechos humanos factor de convivencia y bienestar.

5. Marco metodológico

5.1 Tipo de estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2008), señala que el tipo de investigación descriptiva es aquella que busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que esté sometido al análisis, haciendo referencia a sus características y relaciones como fenómenos. En relación a lo expuesto, el presente estudio es de orden descriptivo, toda vez que pretende describir el estado del Modelo Estándar de Control Interno –MECI- en la entidad.

En concordancia con lo expuesto, el presente estudio se califica de tipo de campo, en el cual la variable, estado del MECI es observada directamente en el sitio donde se presenta la realidad, Alcaldía municipal de El Guamo, Bolívar, es decir, en a efecto de recolectar información pertinente y necesaria que permita obtener los resultados de la investigación que permitan disponer de los elementos necesarios para la elaboración de una propuesta de implementación.

5.2 Diseño de la investigación

Polit & Hungler (2000), el estudio recurrió a un diseño no experimental, de acuerdo a quienes plantean describir las actividades y las funciones que realizan las personas en su ambiente natural; por lo cual el presente estudio se limita a observar y describir el estado de los subcomponentes de control correspondientes al MECI en la entidad. En vista de lo expuesto, el presente estudio se considera como no experimental, donde la variable, procedimientos de control interno, con sus respectivas dimensiones, sub

dimensiones e indicadores son analizados sin manipulación alguna fundamentándose en su estado natural.

Es importante resaltar, que en el diseño de investigación no experimental se encuentra el descriptivo transaccional o transversal, definido por Hernández, Fernández y Baptista (2008) como una investigación donde se recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único.

5.3 Tipos de información

Fuentes primarias: Como fuentes primarias se tendrán en cuenta los funcionarios públicos de la alcaldía municipal de El Guamo, así mismo los documentos existentes acerca del MECI y datos generados por las dependencias de la entidad, oficina de control interno y secretarías.

Fuentes secundarias: Como fuentes secundarias se tendrán en cuenta documentos expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Guía de implantación MECI 2014 y fundamentos teóricos alrededor del Modelo.

5.4 Técnicas de recolección de información

Según Hernández, Fernández y Baptista (2008) la técnica de recolección de datos se basa en la necesidad de aplicar de procedimientos para recolectar información, con el propósito de cumplir o alcanzar los objetivos establecidos en la investigación; lo cual conlleva a ejecutar actividades como seleccionar un instrumento de medición y emplearlo para luego analizar los resultados.

El instrumento de la presente investigación fue adoptado en relación a las bases teóricas, con el objetivo de dar respuesta a los objetivos planteados en el estudio. Arias (2006), explica que un instrumento de recolección de datos tiene como finalidad medir y recolectar datos significativos para una investigación.

Por otra parte, Hernández et al (2008), destacan que un instrumento de investigación resulta ser adecuado cuando permite el registro de información específica y representativa de las variables objeto de estudio. En relación a lo expuesto anteriormente, el instrumento utilizado en la presente investigación es una encuesta tipo cuestionario conformada por los componentes, subcomponentes e indicadores del MECI 2014. Además, el instrumento ha sido montado en un aplicativo en Excel, para lograr sus cálculos de frecuencia y graficar el comportamiento de cada componente en la entidad.

5.5 Población y muestra

El concepto de población que acoge el presente estudio es el que la define como “el universo de estudio de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros” (Chávez, 2007, p. 62).

En razón de lo anterior, la población está constituida por ocho (8) funcionarios de la alcaldía de El Guamo. En vista de lo expuesto, los sujetos encuestados a efectos del presente estudio son el alcalde o representante legal, jefes de despacho, jefe de control interno, jefe de recurso humano, que laboran actualmente en la entidad. De igual manera

se destaca, que adicionalmente se cuenta con una población documental conformada por documentos propios del sistema: actas y evidencias.

5.6 Procedimientos de la investigación

Para el desarrollo de la presente investigación fue necesario cumplir con una serie de etapas que permitieran lograr los pasos necesarios para el análisis de las categorías propias del modelo:

- *Etapa uno:* Inicio de la idea a investigar relacionado con una problemática. Formulación del planteamiento del problema asociado al estado actual del MECI y su implementación en la entidad.
- *Etapa dos:* Estructuración de los objetivos de la investigación como tanto en lo general como en lo específico.
- *Etapa tres:* Justificación del estudio y delimitación de la investigación.
- *Etapa cuatro:* Desarrollo del marco teórico de la investigación, por medio de la revisión de distintos antecedentes y bases teóricas que permitieron operacionalizar las categorías o subsistemas.
- *Etapa cinco:* Elaboración del marco metodológico donde se estableció el tipo y diseño de la investigación, la población objeto de estudio, las técnicas de recolección de datos, la descripción del instrumento, la validez y confiabilidad del mismo para el análisis de los datos.

- *Etapa seis:* Tabulación de los datos recogidos con el instrumento de recolección de datos. Análisis e interpretación de los resultados conseguidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos y desarrollo del aporte de la presente investigación
- *Etapa siete:* Formulación de conclusiones y recomendaciones con base al análisis de los datos encontrados.

5.7 Plan de análisis de datos

Según Gómez (2006), el plan de análisis de datos se considera como las acciones a seguir para realizar el análisis de una serie de informaciones y comprobando así que los resultados son favorables o desfavorables. Esto permite la organización y estudio pertinente de los datos obtenidos a partir del trabajo de campo en la alcaldía de El Guamo. Ahora bien, Hernández et al (2008), aseveran que la frecuencia absoluta, es el número de repeticiones de un valor establecido de la variable o una determinada modalidad del atributo; representa el número de elementos de la población que tienen similar valor y es el cociente de dividir la frecuencia absoluta por el número total de individuos de la población.

Para efectuar el análisis de datos de la presente investigación se implementó la técnica de estadística descriptiva establecido en la frecuencia absoluta y relativa, lo cual según Fernández et al, (2008), es un procedimiento el cual se fundamenta en la determinación de la repetición de ciertos valores o modalidad de atributos en relación a los elementos de una población estudiada. En el presente estudio se utilizó la

herramienta Microsoft Excel para analizar la variable, procedimientos de control interno financiero.

6. Resultados

Como resultado de la aplicación de la matriz de subcomponentes e ítems del MECI 2014 a la alcaldía del municipio de El Guamo, se obtuvieron datos actuales del estado del modelo en la entidad, esto permitir darle valores en la matriz bajo las siguientes escalas de valoración que se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 1. Valoración

Implementación total - Viva la Mejora Continua	100
Implementación satisfactoria - Aun tenemos que mejorar	80 -99
Implementación parcial - Trabajemos la mejora	50-80
Implementación deficiente - Debemos mejorar	20-50
No se han implementado - A trabajar, lo lograremos	0 - 10

Elaboración propia (2019)

Así mismo, se tuvieron en cuenta los subcomponentes: Planeación y gestión, Talento humano, Direccionamiento estratégico, Administración de riesgos, Evaluación y seguimiento, Autoevaluación institucional y el eje transversal de información y comunicación. Si bien, la entidad no se encuentra en un punto cero en materia de implementación del MECI, si se hallaron varios de estos componentes desactualizados

funcionalmente, principalmente por ausencia de control efectivo y permanente, soportándose la gestión en documentación ficticia o diligenciados deficientemente.

A continuación, y como sistematización de los datos obtenidos por la matriz se obtienen las siguientes frecuencias expresadas en gráficos de forma porcentual:

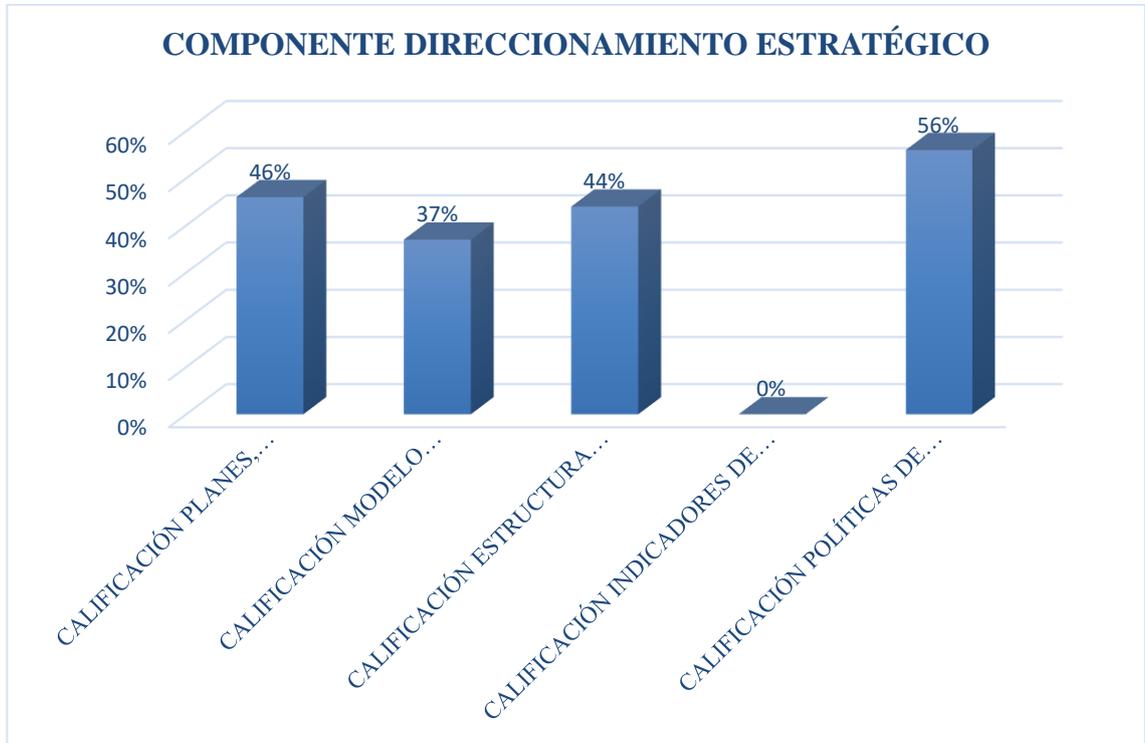
Gráfica 1. Talento humano



Elaboración propia (2019)

De acuerdo al resultado obtenido por el componente de talento humano expresado en la gráfica # 1, los ítems correspondientes a acuerdos y compromisos éticos alcanza un 100% de apropiación y socialización, esto, la entidad evidencia capacitaciones alrededor de los temas mencionados dirigidas al personal. No obstante, en el mismo componente, el desarrollo del personal no se ha implementado aun, esto es, no se evidencian planes ni acciones en dirección al desarrollo del talento humano en la entidad, al menos en términos formales y asociados al modelo.

Gráfica 2. Direccionamiento estratégico



Elaboración propia (2019)

De acuerdo al resultado obtenido por el componente de direccionamiento estratégico expresado en la gráfica # 2, los ítems de mayor alcance o logro fueron, políticas de operación con un 56% y planes y programas con un 46%, en constante con el de más bajo alcance, indicadores de gestión con un 0%. Este resultado es relevante en cuanto a interpretación, puesto que, los indicadores registran la praxis de lo planeado y su ausencia en la estrategia no permite evidenciar cambios o mejoras en los procesos.

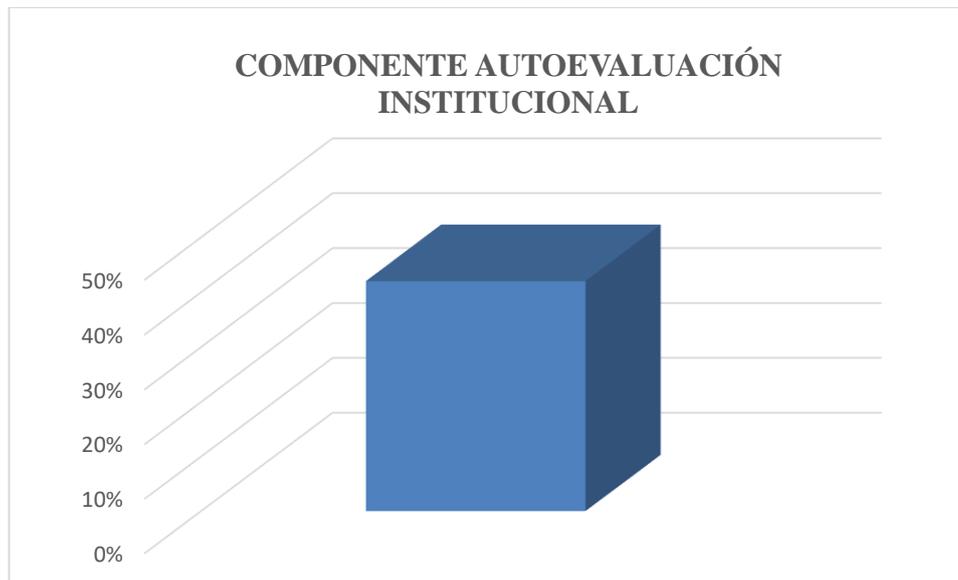
Gráfica 3. Administración de riesgos.



Elaboración propia (2019)

De acuerdo al resultado obtenido por el componente de administración del riesgo expresado en la gráfica # 3, los ítems de mayor alcance corresponde a la identificación de los riesgos, con un 100% y las políticas de administración de los mismos, con un 70% , lo que indica claramente que los riesgos están soportados en el mapa de riesgos elaborado por la entidad y que estos están identificados de forma efectiva, sin embargo, no se evidencian registros en terreno de estos riesgos y su prevención o corrección en términos de ocurrencia.

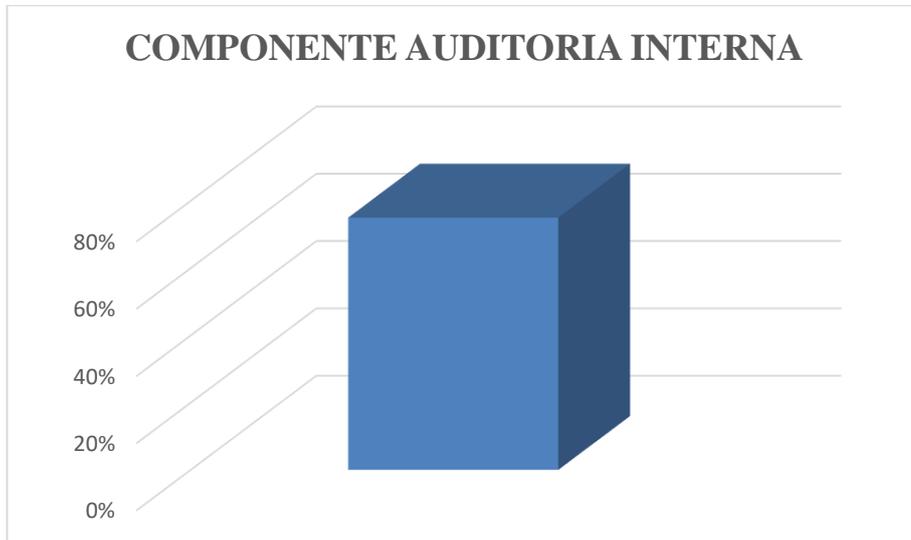
Gráfica 4. Autoevaluación institucional.



Elaboración propia (2019)

De acuerdo al resultado obtenido por el componente de autoevaluación institucional expresado en la gráfica # 4, el ítem de mayor alcance corresponde al 50% de la autoevaluación realizada por la entidad, esto es, no se aplican los procedimientos de autoevaluación del personal e indicadores de gestión integral en cada uno de los procesos realizados. Este resultado se conecta directamente con la mejora continua, puesto que es la fuente de insumo necesaria para los planes de acción.

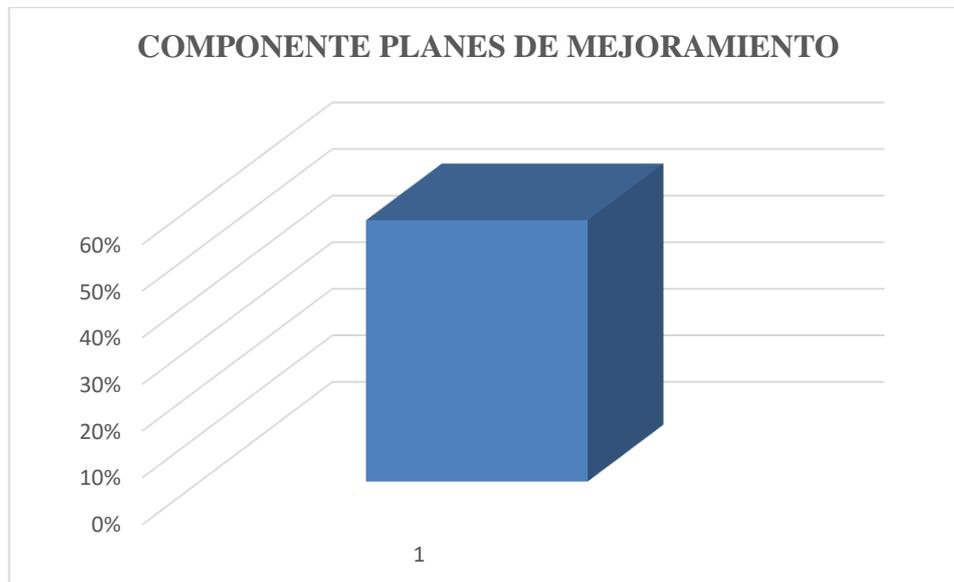
Gráfica 5. Auditoría interna.



Elaboración propia (2019)

De acuerdo al resultado obtenido por el componente de auditoría interna expresado en la gráfica # 5, el ítem correspondiente al componente alcanza el 60%, esto es, un proceso de auditoría interno no culminado, con resultados parciales y por lo tanto sin informe final. Lo anterior, también afectada en gran medida el desarrollo de los procesos de mejora continua, específicamente el manejo de no conformidades como insumos de la gestión de mejora.

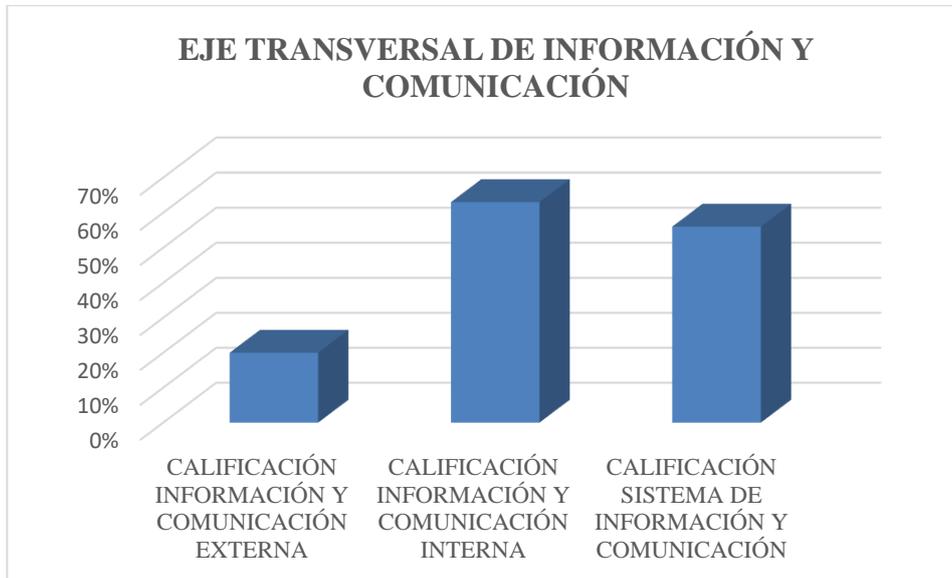
Gráfica 6. Planes de mejoramiento



Elaboración propia (2019)

De acuerdo al resultado obtenido por el componente de planes de mejoramiento expresado en la gráfica # 6, el ítem correspondiente al componente planes de mejora alcanza el 50%. Resultado este que corrobora los bajos y medios porcentajes de logro de la planeación y auditoría interna de la alcaldía. Sin esos insumos, el desarrollo de estos planes de mejoramiento no tiene los fundamentos mínimos para su impacto efectivo.

Gráfica 7. Información y Comunicación



Elaboración propia (2019)

De acuerdo al resultado obtenido por el componente de información y comunicación expresado en la gráfica # 7, entre los ítems correspondientes que el componente alcanza se destacan el de información y comunicación interna, con el 70% de logro, el cual traduce que existe una aceptable comunicación organizacional en materia de flujo al interior de la entidad. Sin embargo, esta misma información y comunicación externa, solo alcanza un 10% de logro, lo cual devela un grave problema de comunicación con el ciudadano, conocimiento de sus necesidades y canales de comunicación con este.

Conclusiones

Una vez obtenidos e interpretado los hallazgos por componentes del estado de implementación del MECI 2014 como Modelo Estándar de Control Interno en la alcaldía de El Guamo, Bolívar, se formulan las siguientes conclusiones, teniendo en cuenta las subcategorías de análisis y los objetivos específicos:

En cuanto al componente de talento humano, no se evidencia desarrollo del mismo, la entidad, si bien ha socializado la adopción y los protocolos del modelo, no ha puesto en marcha un plan sistemático de desarrollo del funcionario público desde un enfoque integral por competencias laborales.

Respecto al diseño de planes de trabajo e identificación de riesgos, se encuentra ejecutada parcialmente la formulación, esto es, la etapa documental de los mismos, no obstante, no se evidencian indicadores de gestión integral y mucho menos el registro estadístico de dichos indicadores, lo que señala una gestión en la práctica nula o bien en el “hacer” de lo planeado.

Por su parte, los procesos de autoevaluación no se culminan satisfactoriamente, el proceso general de recolección de información, sistematización de la misma y formulación participativa de planes de acciones individuales e institucionales. Esto se evidencia en la disponibilidad de los diagnósticos institucionales y en la ausencia de acciones de mejora pertinentes. Lo anterior se complementa con el proceso de auditoría interna, el cual no ha sido concluido y no se evidencian informes de auditoría interna que destaquen no conformidades y seguimiento a las mismas.

En consecuencia, los planes para la mejora continua se han visto detenidos en su proceso de diseño y ejecución toda vez que la obtención de datos de autoevaluación y auditoria no ha sido efectivo, lo cual ha privado a los planes de mejoramiento de información pertinente y básica para su ejecución e impacto eficiente.

La comunicación interna fluye a través de canales tradicionales, sin embargo, la información y comunicación externa presenta un nivel bajo de efectividad o cumplimiento, esto es, no es efectiva la forma en que la entidad y sus funcionarios entablan dialogo e informan a los ciudadanos del municipio, lo cual afecta directa e indirectamente los procesos de gestión y gobernabilidad necesarios para la satisfacción de las necesidades públicas.

Las anteriores conclusiones, conforman el insumo básico (hallazgos relevantes) para la configuración de la Propuesta para la Actualización e implementación efectiva del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, en la Alcaldía Municipal del Guamo, Bolívar, que busca la consolidación del modelo y su operación efectiva en la entidad.

Recomendaciones

Como estrategia efectiva de actualización y mejoramiento de la apropiación de cada uno de los componentes del MECI 2014, y en el marco del Decreto 943 de 2014, la recomendación central del presente proyecto aplicado es el diseño e implementación de una propuesta de actualización de la implementación del MECI 2014 en la alcaldía municipal de El Guamo, Bolívar.

Adicional a la propuesta, se recomienda:

- Fortalecer el compromiso de las directivas con el modelo y sus componentes en cada una de las dependencias de la alcaldía.
- Resocializar a los funcionarios de la entidad el modelo y las implicaciones e impacto esperado de su implementación.
- Abonar los elementos de la identidad institucional como base de una cultura organizacional de la calidad.
- Asumir el normograma del modelo como el mapa guía de las actuaciones del funcionario público.

Propuesta para la Actualización e implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, en la Alcaldía Municipal de El Guamo, Bolívar

Presentación de la propuesta

La implementación y actualización del MECI corresponde a la adopción obligatoria de un modelo estándar de control interno que supere las inconsistencias frente a los procesos de gestión de las diferentes áreas de la administración pública en una entidad, priorizando el bienestar ciudadano y la transparencia y eficiencia en la ejecución del recurso público.

Por lo tanto, todas las entidades públicas deben adoptar e implementar el modelo en su versión 2014 y por lo mismo actualizar el mismo conforme la gestión y el cambio normativo así lo exijan. En tal sentido, la presente propuesta parte del reconocimiento de los avances de la alcaldía y propone el mejoramiento, la actualización y la consolidación estratégica de las falencias halladas en la fase de diagnóstico presentadas en este trabajo de investigación aplicada.

Fases de la propuesta

A continuación, se traza una ruta estratégica de implementación y actualización del MECI 2014 para la alcaldía del municipio de El Guamo, dividida por fases, destacando que cada fase hará énfasis en las debilidades más importantes diagnosticadas por el presente trabajo de investigación aplicada:

Fase I: esta fase consolida a nivel de diseño y operación los siguientes elementos:

Modelo de Operación por procesos, Planes, Programas y Proyectos, Políticas de operación, Estructura organizacional e Indicadores de Gestión.

Tabla 2. Cuadro de Operacionalización Fase I

Cuadro de operacionalización Fase I						
Nº	Actividad	Tareas	Perfiles	Recursos	Duración	Producto
1	Modelo de Operación por procesos, Planes, Programas y Proyectos	<p>Levantar flujogramas por procesos</p> <p>Construir plan estratégico y operativo de la entidad.</p> <p>Organizar banco de proyectos por frente y ejecutoria de la entidad.</p>	<p>Especialista en gestión por procesos</p> <p>Especialista en gestión por proyectos MGA</p>	Equipos de cómputos, software MGA, papelería general.	45 días a partir de la fecha de inicio del proceso.	<p>Flujogramas de procesos claves.</p> <p>Plan estratégico y operativo.</p> <p>Banco de proyectos organizado.</p>
2	Políticas de operación	Diseñar las políticas de operación de la entidad a partir del involucramiento del personal.	Especialista en gestión por procesos	Equipos de cómputos y papelería e impresión.	30 días a partir de la fecha de inicio del proceso	Manual de políticas de operación.
3	Estructura organizacional	Actualización de cargos y organigrama	Especialista en gestión por procesos	Equipos de cómputos y papelería e impresión.	30 días a partir de la fecha de inicio del proceso	Organigrama y fichas por cargo actualizadas.
4	Indicadores de Gestión	Construir indicadores por procesos	Especialista en gestión por procesos	Equipos de cómputos y papelería e impresión.	30 días a partir de la fecha de inicio del proceso	Manual de indicadores de gestión

Fuente: Elaboración Propia, 2020

Fase II: de acuerdo al diagnóstico, esta fase consolida, acuerdos, compromisos y protocolos éticos, Desarrollo del Talento Humano y ejecución inmediata del plan de capacitación institucional.

Tabla 3. Cuadro de operacionalización Fase II

Cuadro de operacionalización Fase II						
Nº	Actividad	Tareas	Perfiles	Recursos	Duración	Producto
1	Acuerdos y compromisos y protocolos éticos.	Sensibilización del personal de la entidad para la construcción, aceptación y apropiación de manual de convivencia de la entidad.	Especialista en gestión organizacional-talento humano.	Equipos de cómputo y proyección, papelería.	15 días a partir de la fecha de inicio.	Manual de convivencia de la entidad con apego al código único disciplinario función pública.
2	Desarrollo del talento humano y plan de capacitación institucional.	Levantamiento de necesidades de capacitación del personal Elaboración del Plan de capacitación institucional.	Especialista en gestión organizacional-talento humano.	Equipos de cómputo y proyección, papelería.	15 días a partir de la fecha de inicio	Plan de capacitación institucional

Fuente: Elaboración Propia, 2020

Fase III: esta fase consolida, Políticas de Administración del Riesgo, Identificación del Riesgo y Análisis y Valoración del Riesgo. Esto se complementa con el monitoreo en terreno donde se ejecutan proyectos del ente.

Tabla 4. Cuadro de operacionalización Fase III

Cuadro de operacionalización Fase III						
N	Actividad	Tareas	Perfiles	Recursos	Duración	Producto
1	Política de administración de riesgo.	Elaboración de la política de administración de riesgo	Especialista en gestión del riesgo.	Equipos de cómputo, plan estratégico de la entidad, plan de gobierno, papelería.	30 días a partir de la fecha de inicio.	Política de administración de riesgo formulada y publicada.
2	Identificación del riesgo, análisis y valoración.	A partir de los proyectos, procesos y objetivos estratégicos y operativos, se identifican los factores de riesgos de cada objetivo propuesto.	Especialista en gestión del riesgo.	Gastos de movilidad a terreno de ejecución de proyectos. Lista de chequeo de cumplimiento o requisitos.	30 días a partir de la fecha de inicio.	Mapa de riesgos de la entidad.

Fuente: Elaboración Propia, 2020

Fase IV: de acuerdo al diagnóstico, esta fase consolida la Autoevaluación

Institucional, la Auditoría Interna y Planes de Mejoramiento, estos dependen en gran medida de la obtención de información confiable de los procesos y componentes de gestión.

Tabla 5. Cuadro de operacionalización Fase IV

Cuadro de operacionalización Fase IV						
N°	Actividad	Tareas	Perfiles	Recursos	Duración	Producto
1	Autoevaluación institucional.	Construcción de instrumento de autoevaluación. Implementar proceso de autoevaluación Análisis de resultados.	Especialista en gestión organizacional.	Equipos de cómputo, papelería.	60 días a partir de la fecha de inicio.	Resultados en frecuencia estadística y gráficos interpretados.
2	Interna y Planes de Mejoramiento	Construir actividades, objetivos, recursos, responsables e indicadores de los planes.	Especialista en gestión organizacional.	Equipos de cómputo, papelería.	30 días a partir de la fecha de inicio.	Plan de mejoramiento por área y general.

Fuente: Elaboración Propia, 2020

Referencias

- Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. USAID /CASALS & ASOCIADOS (2003). Convenio para el “Fortalecimiento Técnico y Operativo de la Veeduría Ciudadana al Plan de Desarrollo Del 1º de mayo al 30 de septiembre de 2003.
- Arias, F. (2006) "El Proyecto de Investigación, introducción a la metodología científica". (5ta ed.) Caracas, Venezuela: Episteme, c.a.
- Campuzano, V., S. & Jaramillo, J.F., (2008). Impacto de la Ley sarbanes-oxley a la seguridad de los sistemas de TI. Tesis de grado. Universidad EAFIT, Medellín.
- Castañeda, P. L. I. (2014). Los sistemas de control interno en la Mipymes y su impacto en la efectividad empresarial. *Revista en contexto*, (02), 129-146.
- Castellano B., H. (1997). *Planificación: Herramienta para enfrentar la complejidad, la incertidumbre y el conflicto*. Caracas: Vadell Hermanos.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa* (Tercera ed.). Maracaibo: La Columna.
- Ceferí, S. V. (1996): "La Cultura Organizativa y las estrategias de RR.HH. Una visión Directiva". Tesis Doctoral, Facultad de Psicología, Universitat de Barcelona, Pág.20.
- Contreras, A. (2015). Elaboración de un diagnostico que permita identificar el estado actual de la empresa Tecnicompactos del Oriente Ltda., para la posible implementación del sistema de gestión de calidad según los lineamientos de la Norma ISO 9001: 2008. (Tesis de Pregrado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D.C. Recuperado De <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6923/1/ContrerasTorresAndresMauricio2015.pdf>

Correa P. (2011). Generalidades de los Presupuestos. Documento en línea. Disponible en: aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/resource/view.php?...id... Consulta: Agosto 2011.

Constitución política de Colombia (1991). Esta versión corresponde a la segunda edición corregida de la Constitución Política de Colombia, publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Bogotá. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Cuatrecasas Arbós, Ll. (1999). Gestión de la producción: Aspectos estratégicos. En J.L Álvarez et al. (Eds.), Lo que se aprende en los mejores MBA. Barcelona: Gestión 2000.

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] (2006). Manual de implementación del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005. (Marzo, 2006). Bogotá. p. 1-88.

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] (2009). Rol de las Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces. Bogotá: DAFP.

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] (2010). Compilación de conceptos frente a la importancia del Modelo Estándar De Control Interno MECI en el estado colombiano. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1450053414_bba932962b7944501a77386348c345fe.pdf

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP](2014). Manual técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado colombiano. MECI, 2014. Bogotá: DAFP. Recuperado de http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrieve_publicaciones?no=2162

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP](2014). Marco Estructural MECI 1000:2014. Recuperado de http://launionantioquia.micolombiadigital.gov.co/sites/launionantioquia/content/files/000045/2207_actualizacionmodeloestandardecontrolinternomeci2014.pdf

Estupiñan, R. (2015). Control Interno y Fraudes con base en los ciclos transaccionales. Análisis de informe COSO I, II y III. Bogotá, Colombia: Editorial: Ecoe Ediciones.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2008). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.

Gómez, M. (2006) Introducción a la metodología de la investigación científica. Primera edición. República de Argentina. Editorial Brujas.

González, J., Manrique, O. y González, O. (2010). La visión gerencial como factor de competitividad. Revista EAN, (69), 42-59. Recuperación de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n69/n69a04.pdf>

Kotter, J. P. (1995). Why transformation efforts fail. Harvard Business Review, 74 (2), 56-67.

Lazcano S, Juan M. (1995). El manejo de las organizaciones y su auditoría interna: renueve su compromiso de alta gestión empresarial. Editorial McGraw-Hill Interamericana. México.

Leyva, C., De Miguel, M. y Pérez, R. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. Ingeniería Industrial, 37 (2), 164-177. Recuperado de

<http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v37n2/rii06216.pdf>

Mancipe, L. (2014). ¿Por qué un nuevo MECI para el control público? En contexto (02), 69-88. Recuperado de <http://ojs.tdea.edu.co/index.php/encontexto/article/download/136/121/0>.

Martínez, R. (2001). “MECI: nuevo modelo para el diseño de indicadores y control de gestión en las entidades públicas”, trabajo presentado en el VII Congreso Nacional de Control Interno en las entidades del Estado. Colombia.

Martínez, E. (2015). Control interno y competitividad organizacional. *Lumina*, (15), 194-213. Recuperado de <http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/download/1674/1717/>

Montilla, O., Montes, C. y Mejía, E. (2007). Análisis de la fundamentación del modelo estándar de control interno, MECI 1000:2005 *Estudios Gerenciales*, 23 (104), 47-75. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21210403.pdf>

Montilla, O. y Herrera, L. (2006). El deber ser de la auditoría. *Estud. Gerenc.* 22 (98), 83-110. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v22n98/v22n98a04.pdf>

Morcillo, P. (2007). Cultura e innovación empresarial: la conexión perfecta, Internacional Thomson, Madrid.

Pérez, I. (2016). *Implementación de ISO 9001:2015 en un sistema de gestión de calidad certificado en ISO 9001:2008*. (Tesis de Pregrado). Instituto Politécnico Nacional, México. Recuperado de <http://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/20297/TESIS%20PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Polit, D. y Hungler, B. (2000). Investigación científica en Ciencias de la Salud (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S., Ortega, X. y Pérez, J. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Cofín Habana*, 12 (1), 268-283. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v12n1/cofin18118.pdf>
- Reyes, G. (2012). Proyecto de Investigación Gestión Empresarial y Desarrollo. Documentos de Investigación, Facultad de Administración. Recuperado de https://www.urosario.edu.co/urosario_files/61/61c6376b-3223-4826-874e-3baa8bc32133.pdf
- Yáñez, C. (2008). Sistema de gestión de calidad en base a las normas ISO: 9001. Internacional eventos. Área de Gestión. Recuperado de <http://gestiondecalidad-uribe.bligoo.com/media/users/26/1343867/files/426032/ArticuloISO.pdf>