

Diseño de Estrategias para la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI)
2014 en el Concejo Municipal de Sahagún Córdoba

Ángela Lorena Coronado Cordero

Hernán Darío Castillo Macea

Yolanda García Chávez

Corporación Universitaria Del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Administración Pública
Educación a Distancia y Virtualidad
CAT Sahagún
2018

Diseño de Estrategias para la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI)
2014 en el Concejo Municipal de Sahagún Córdoba

Ángela Lorena Coronado Cordero
Hernán Darío Castillo Macea
Yolanda García Chávez

Propuesta de investigación presentada como requisito de Trabajo de Grado para optar el título de
Administrador Público

Ph.D.. Ana Cecilia Chumaceiro Hernández
Director

Corporación Universitaria Del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Administración Pública
Educación a Distancia y Virtualidad
CAT Sahagún
2018

Tabla de Contenido

| | Pág. |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Resumen | 12 |
| Abstract | 13 |
| Introducción | 14 |
| 1. Planteamiento del Problema | 16 |
| 1.1 Formulación del Problema | 17 |
| 2. Justificación | 18 |
| 3. Objetivos | 19 |
| 3.1 Objetivo General | 19 |
| 3.2 Objetivos Específicos | 19 |
| 4. Marco Referencial | 20 |
| 4.1 Antecedentes | 20 |
| 4.2 Marco Teórico | 24 |
| 4.1.1 Concejo Municipal. | 24 |
| 4.1.2 Funciones del Concejo Municipal. | 25 |
| 4.1.3 Control Interno. | 26 |
| 4.1.4 Modelo Estándar de Control Interno – MECI. | 27 |
| 4.1.4.1 Ámbito de aplicación. | 27 |
| 4.1.4.2 Principios del MECI. | 28 |
| 4.1.4.3 Estructura del MECI. | 28 |
| 5. Metodología | 31 |
| 5.1 Tipo de Investigación | 31 |
| 5.2 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos | 31 |
| 5.3 Fases de investigación | 32 |
| 6. Análisis de los Resultados | 33 |
| 6.1 Diagnóstico de la situación actual del Concejo Municipal a través de la encuesta. | 33 |

| | | |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 6.2 | Nivel de cumplimiento de los Componentes y elementos establecidos por el MECI 1000:2014 | 63 |
| 6.2.1 | Fortalezas. | 63 |
| 6.2.2 | Debilidades. | 64 |
| 6.3 | Consolidación del MECI como una herramienta de control que sirva al Concejo municipal de Sahagún para facilitar la implementación y fortalecimiento de sus Sistemas de Control Interno, asegurando razonablemente el cumplimiento de sus objetivos | 64 |
| 6.4 | Roles y responsabilidades de las instancias de participación dentro del MECI | 70 |
| | Conclusiones | 73 |
| | Referencias Bibliográficas | 76 |
| | Anexos | 78 |

Lista de Tablas

| | Pág. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Tabla 1 Beneficios y obstáculos de la implementación del MECI en la Alcaldía de Venadillo. | 24 |
| Tabla 2 Componentes de la estructura del MECI | 30 |
| Tabla 3 Afirmación 1 | 33 |
| Tabla 4 Afirmación 2 | 34 |
| Tabla 5 Afirmación 3 | 35 |
| Tabla 6 Afirmación 4 | 36 |
| Tabla 7 Afirmación 5 | 37 |
| Tabla 8 Afirmación 6 | 38 |
| Tabla 9 Afirmación 7 | 39 |
| Tabla 10 Afirmación 8 | 40 |
| Tabla 11 Afirmación 9 | 41 |
| Tabla 12 Afirmación 10 | 42 |
| Tabla 13 Afirmación 11 | 43 |
| Tabla 14 Afirmación 12 | 44 |
| Tabla 15 Afirmación 13 | 45 |
| Tabla 16 Afirmación 14 | 46 |
| Tabla 17 Afirmación 15 | 47 |
| Tabla 18 Afirmación 16 | 48 |
| Tabla 19 Afirmación 17 | 49 |
| Tabla 20 Afirmación 18 | 50 |
| Tabla 21 Afirmación 19 | 51 |
| Tabla 22 Afirmación 20 | 52 |
| Tabla 23 Afirmación 21 | 53 |
| Tabla 24 Afirmación 22 | 54 |
| Tabla 25 Afirmación 23 | 55 |

| | | |
|----------|---------------|----|
| Tabla 26 | Afirmación 24 | 56 |
| Tabla 27 | Afirmación 25 | 57 |
| Tabla 28 | Afirmación 26 | 58 |
| Tabla 29 | Afirmación 27 | 59 |
| Tabla 30 | Afirmación 28 | 60 |
| Tabla 31 | Afirmación 29 | 61 |
| Tabla 32 | Afirmación 30 | 62 |

Lista de Figuras

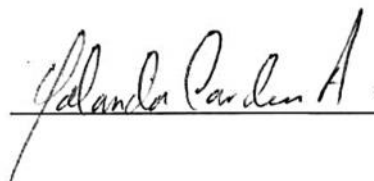
| | Pág. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Figura 1. Estructura del Modelo Estándar de Control Interno Estándar de Control Interno | 29 |
| Figura 2. Afirmación 1 | 33 |
| Figura 3. Afirmación 2 | 34 |
| Figura 4. Afirmación 3 | 35 |
| Figura 5. Afirmación 4 | 36 |
| Figura 6. Afirmación 5 | 37 |
| Figura 7. Afirmación 6 | 38 |
| Figura 8. Afirmación 7 | 39 |
| Figura 9. Afirmación 8 | 40 |
| Figura 10. Afirmación 9 | 41 |
| Figura 11. Afirmación 10 | 42 |
| Figura 12. Afirmación 11 | 43 |
| Figura 13. Afirmación 12 | 44 |
| Figura 14. Afirmación 13 | 45 |
| Figura 15. Afirmación 14 | 46 |
| Figura 16. Afirmación 15 | 47 |
| Figura 17. Afirmación 16 | 48 |
| Figura 18. Afirmación 17 | 49 |
| Figura 19. Afirmación 18 | 50 |
| Figura 20. Afirmación 19 | 51 |
| Figura 21. Afirmación 20 | 52 |
| Figura 22. Afirmación 21 | 53 |
| Figura 23. Afirmación 22 | 54 |
| Figura 24. Afirmación 23 | 55 |
| Figura 25. Afirmación 24 | 56 |

| | | |
|------------|-------------------------------------------|----|
| Figura 26. | Afirmación 25 | 57 |
| Figura 27. | Afirmación 26 | 58 |
| Figura 28. | Afirmación 27 | 59 |
| Figura 29. | Afirmación 28 | 60 |
| Figura 30. | Afirmación 29 | 61 |
| Figura 31. | Afirmación 30 | 62 |
| Figura 32. | Cambio de la estructura | 66 |
| Figura 33. | Cambio de la estructura grafica | 67 |
| Figura 34. | Cambios en el MECI | 68 |
| Figura 35. | Acuerdos, compromisos y protocolos éticos | 69 |

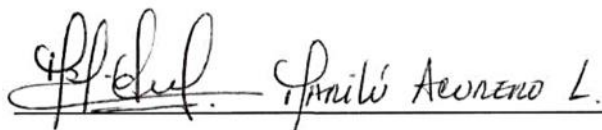
Nota de Aceptación



Director



Evaluador 1



Evaluador 2

Sincelejo, Sucre, 22 Marzo de 2018

Dedicatoria

A Dios primeramente por el don de la vida. El camino fue largo, el sacrificio grande pero tu Dios siempre me distes la fuerza necesaria para seguir adelante. En este camino me acompañaron personas maravillosas como lo son mi esposo, mi hija, mis padres, familiares docentes amigos y compañeros. Porque gracias a su apoyo, guía y consejo he llegado a realizar una de mis mayores anhelos, porque solo la superación harán de mí una persona triunfadora.

Quiero darle gracias a Dios por haberme permitido culminar satisfactoriamente esta etapa de mi vida, ha sido un camino largo y difícil, pero gracias a su amor y bendición lo pude lograr. También agradezco a mi familia, hijos, amigos, compañeros de estudio que estuvieron en todo este proceso de aprendizaje apoyándome todos los días para seguir adelante. Solo tengo palabras de agradecimiento a todas las personas que hicieron que este proyecto se llevara a cabo, A los tutores de Cekar que con sus grandes aportes hicieron de mí una mejor persona. Seré un gran administrador público basado principalmente en mis principios y ética.

Un logro más en mi vida, una meta alcanzada, años de esfuerzo y mucho sacrificio. Dedico este triunfo a mis padres por su apoyo incondicional, sin ellos esto no hubiese sido posible, a mis profesores por ese diario compartir del conocimiento, además familiares, amigos y muy especialmente a Dios por su bendición y sabiduría para seguir adelante. Gracias y mil gracias por esta nueva etapa en mi vida. Un sueño hecho realidad.

Agradecimientos

A: Dios por el don de la vida, por que bajo su bendición nos permitió presentar este trabajo ante ustedes.

A: CECAR por la oportunidad que nos brindó de capacitarnos y ser mejores personas.

Asesor: Esa persona maravillosa como lo es la doctora Ana Chumaceiro que nos puso Dios en el camino para que este proyecto se hiciera realidad.

A: los docentes por esa labor tan bonita; por esas horas de trabajo, empeño y dedicación en nuestro aprendizaje.

A: nuestros compañeros por los buenos momentos que hemos pasado juntos y por aceptarnos como somos.

Resumen

En esta propuesta se plantea el diseño de estrategias para la implementación del Modelo Estándar De Control Interno MECI 2014 en el Concejo Municipal de Sahagún – Córdoba para lograr el fortalecimiento de la capacidad administrativa, el desempeño institucional y la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros en procura del mejoramiento continuo de la entidad. La actualización del MECI debe seguir la ruta metodológica diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) contenidas en el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014, además de cumplir con las disposiciones legales contenidas en la Ley 87 de 1993 y el Decreto N° 943 de 2014. El objetivo de esta investigación es actualizar el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) 2014 en el Concejo Municipal de Sahagún Córdoba, la metodología está basada en la investigación exploratoria y descriptiva, y entre los principales resultados se obtuvo que la implementación del MECI permite mejorar las fallas detectadas en el Concejo a través de la optimización de los procesos.

Palabras clave: Implementación, Estrategias, MECI, Administración, Control Interno, Sahagún.

Abstract

This proposal considers the design of strategies for the implementation of the model standard of Control internal MECI 2014 in the City Council of Sahagun - Cordoba to achieve the strengthening of administrative capacity, institutional performance and the management of human resources, material and financial in search of continuous improvement of the entity. The update of the MECI must follow the methodological path designed by the Administrative Department of the public function (DAFP) contained in the Manual technical standard model of Internal Control for the State Colombian MECI 2014, in addition to complying with the legal provisions contained in the law 87 of 1993 and Decree No. 943 of 2014. The objective of this study is to update the standard model of Internal Control (MECI) 2014 in the City Council of Sahagun Cordoba, the methodology is based on the exploratory and descriptive research and among the main results obtained that the implementation of the MECI improves the failures detected in the Council through the optimization of the processes.

Key words: Implementation, Strategies, MECI, Management, Internal Control, Sahagun.

Introducción

Con el firme propósito de dar cumplimiento a las normas establecidas en el marco legal colombiano, la implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) es de suma importancia a cualquier municipio colombiano, y Sahagún Córdoba no es la excepción, dado que este es una “herramienta que le permitirá a la administración mejorar el compromiso y la dedicación por parte de los funcionarios, con el fin de obtener una optimización en los resultados” (Álvarez, 2015, p. 2).

Es importante señalar que la Constitución Política de 1991 incorporó el concepto del Control Interno como un instrumento orientado a garantizar el logro de los objetivos de cada entidad del Estado y el cumplimiento de los principios que rigen la función pública. Por su parte, la Ley 87 de 1993 establece normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismo del Estado, y la Ley 489 de 1998 dispuso la creación del Sistema Nacional de Control Interno. Con el fin de buscar mayor eficacia, Eficiencia, efectividad e impacto del Control Interno en las entidades del Estado, el Departamento Administrativo de la Función Pública, promovió la adopción e implementación de un modelo de control interno, iniciativa que fue acogida por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, que llevó a la expedición del Decreto 1599 de 2005 “por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 (Alcaldía de Ricaurte, 2014).

El Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI 1000:2005 proporciona la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo, y aunque promueve una estructura uniforme, se adapta a las necesidades específicas de cada entidad, a sus objetivos, estructura, tamaño, procesos y servicios que suministran. (Alcaldía de Granada, 2010).

Lo anterior demuestra lo fundamental que es la actualización del MECI dentro de la Alcaldía municipal de Sahagún, determinando los factores claves a desarrollar y establecer en este. Por lo cual la presente investigación tiene como objetivo general actualizar el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) 2014 en el Concejo Municipal de Sahagún Córdoba, para ello se utilizó un tipo de investigación exploratoria - descriptiva.

Este trabajo consta de 4 capítulos, el primero son las generalidades de la investigación (planteamiento del problema, justificación y objetivos), el segundo relacionado con la fundamentación teórica, abarcando diversos autores tanto nacionales como internacionales; el tercero está relacionado con la metodología de investigación, y el cuarto, es el análisis de resultados, que se aprecia como el análisis de las respuestas obtenidas de las técnicas de recolección de datos; en él se halla la propuesta presentada al Concejo Municipal de la Alcaldía de Sahagún Córdoba.

1. Planteamiento del Problema

Dada la normativa que exige la implementación y cumplimiento del MECI en el territorio nacional, el gobierno expidió el Decreto N° 943 de 2014 mediante el cual se requiere adoptar la actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI, el cual se determinan las generalidades y estructura necesaria para establecer, implementar y fortalecer un Sistema de Control Interno en las entidades y organismos obligados a su implementación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 87 de 1993.

De acuerdo con dicha ley el MECI debe ser aplicado por todos los organismos y organizaciones de las Ramas del Poder Público en sus diferentes órdenes y niveles, por la organización electoral, los organismos de control, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado, las sociedades de economía mixta en las cuales el Estado posea el 90% o más de capital social, el Banco de la República y los fondos de origen presupuestal. En consecuencia, dichas organizaciones deberán adaptar este modelo acorde con el tamaño y la naturaleza de las actividades según su objeto legal (Gallego, 2014).

Esta investigación aborda dentro de sus actores al concejo Municipal de Sahagún Córdoba, identificado con el NIT 812000239-9, el cual es una Corporación Político Administrativa y Pública, elegida popularmente para periodos de cuatro (4) años, integrado por 15 Concejales, quienes cumplen funciones constitucionales de Control Político sobre la administración Municipal (Alcaldía de Sahagún, 2017). En virtud de lo anteriormente mencionado se pudo establecer que el Concejo Municipal de Sahagún no ha realizado la actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014 a pesar que el Decreto N° 943 de 2014 estableció plazo hasta el 21 de diciembre de 2014 para realizar dicha actualización, lo que permitirá que el MECI sirva de herramienta gerencial para el control a la gestión pública, fundamentándose en la cultura del control, la responsabilidad y compromiso de la alta dirección para su actualización y fortalecimiento continuo; A partir de su correcto funcionamiento, permita un ejercicio del control

más eficiente, y que como resultado el Concejo Municipal de Sahagún pueda cumplir con los objetivos y fines por los cuales han sido creadas, asegurando razonablemente la realización de los fines esenciales del Estado, a través de una administración pública que cumpla con las expectativas de los ciudadanos y partes interesadas.

1.1 Formulación del Problema

¿Cuáles son los requerimientos que permiten la actualización del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) 2014 en el Concejo Municipal de Sahagún Córdoba?

2. Justificación

El sistema de control interno a través del MECI, proporciona una estructura para el control interno a la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades del Estado y por su parte el sistema de gestión de la calidad a través de la Norma NTCGP 1000:2009, está orientado a dirigir y evaluar el desempeño institucional en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de servicios a cargo de las entidades (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2007).

La elaboración e implementación de un buen MECI, mejora la credibilidad de los ciudadanos en la administración, garantiza la eficiencia en el manejo de los recursos y la eficacia en el logro de los objetivos, permite un avance significativo en la norma de calidad de la gestión pública y además será el medio a través del cual se realizará seguimiento y evaluación a lo dispuesto en el Decreto 2482 de 2012 en cuanto al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Diario del Huila, 2014).

Esta investigación se considera pertinente porque otorga a la administración municipal de Sahagún, herramientas para controlar los procesos de gestión de la administración evitando el detrimento del patrimonio municipal a través de una serie de estrategias que garanticen el buen uso del presupuesto público y de esa forma evitar la corrupción que tanto acecha a Colombia desde hace muchos años, justamente por la desidia y desorganización estatal.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Diseñar estrategias para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) 2014 en el Concejo Municipal de Sahagún Córdoba.

3.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual del Concejo Municipal y el nivel de cumplimiento de los Componentes y elementos establecidos por el MECI 1000:2014.
- Determinar las fortalezas y debilidades en el cumplimiento del MECI 2014 en el municipio de Sahagún Córdoba.
- Proponer estrategias de implementación que den cumplimiento a los Módulos de Control (Planeación y Gestión y Evaluación y Seguimiento) con sus correspondientes componentes y elementos según la estructura del modelo estándar de control interno MECI 2014.

4. Marco Referencial

4.1 Antecedentes

Un análisis realizado por el Diario del Huila (2014) acerca de la importancia del MECI en los municipios colombianos, establece que existe una ritualización de estas normas, las cuales se elaboran y se aprueban (solo para cumplir con lo establecido) pero no se implementan en la organización, o en su defecto, existen muchas falencias en este proceso. El documento habla de la importancia del control interno, “como un instrumento orientado a garantizar el logro de los objetivos de cada entidad del Estado y el cumplimiento de los principios que rigen la función pública” (Diario del Huila, 2014), estableciendo el valor que este instrumento aporta a la organización y a los ciudadanos.

En esta investigación se detallan los principales conceptos relacionados con la implementación del MECI, además de ello se establecen los pasos a seguir para dicha implementación, determinando las bondades de la elaboración e implementación del MECI para el municipio. Dentro de esas bondades esta: el mejoramiento de la credibilidad de los ciudadanos, la garantía de eficiencia en cuanto al manejo de los recursos y eficiencia para alcanzar los objetivos, además de los avances en la norma de calidad de la gestión pública.

En la Alcaldía de Popayán se analizó la caracterización de una buena implementación del MECI y entre los detalles relacionados con la Misión y Visión, también incluyeron los objetivos del MECI en este municipio, entre los que resaltaron el mejoramiento continuo de la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema Integrado de Gestión, la garantía de la eficiencia en la prestación de los servicios a la Comunidad y el cumplimiento de eficaz y oportuno de la Planeación Estratégica definida en la Alcaldía de Popayán (Alcaldía de Popayán, 2016).

Dentro de las funciones establecidas están:

- Definir y reorientar las políticas a seguir respecto a la percepción de los usuarios frente a los servicios que se prestan en la administración municipal, ayudar a sostener el Sistema Integrado de Gestión de Calidad de la entidad.
- Velar por la implementación y cumplimiento de las normas MECI: 1000-2005 y NTCGP:1000-2009, en la entidad y el mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión de Calidad.
- Asistir y asesorar a los funcionarios del nivel directivo en la toma de decisiones relacionadas con el área de su formación.
- Atender de manera personal y con absoluta responsabilidad y confianza, los asuntos de carácter confidencial que le sean asignados por su jefe inmediato.
- Elaborar y evaluar estudios técnicos, planes, programas, proyectos y actos administrativos relacionados con el área de su formación. (Alcaldía de Popayán, 2016).

El mapa de procesos incluye los procesos estratégicos, los procesos misionales, los procesos de apoyo y los procesos de evaluación. Dentro de los procesos estratégicos está el direccionamiento y planeación estratégica y la gestión de ordenamiento territorial. Dentro de los procesos misionales se pueden enumerar diez:

- Gestión de seguridad y convivencia ciudadana.
- Gestión de desarrollo económico y turismo.
- Gestión de infraestructura.
- Gestión municipal del riesgo.
- Gestión de salud.
- Gestión de movilidad.
- Gestión educativa integral.
- Gestión agroambiental.
- Gestión de cultura, deporte y recreación.
- Gestión de atención a la comunidad (Alcaldía de Popayán, 2016).

En cuanto a los procesos de apoyo están: las gestiones administrativa, financiera, de contratación, jurídica, documental, de talento humano, de la comunicación pública y las TIC. En cuanto a los procesos de evaluación, se encuentra la gestión de control interno y mejora continua. Dentro de las metas propuestas están: ejecutar el 100% del presupuesto, cumplir con el cumplimiento de la meta de producto y porcentaje definida en los planes, programas, proyectos del Plan de Desarrollo que le competen a la oficina de MECI-Calidad, y cerrar las no conformidades encontradas en la pre-auditoría realizada por el ICONTEC al Sistema de Gestión de Calidad. Entre los planes, programas y proyectos está el mejoramiento del desempeño fiscal del Municipio y el fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad (Alcaldía de Popayán, 2016).

Otro de los estudios analizados fue elaborado por Álvarez (2015) en la Universidad Militar Nueva Granada, denominado *El MECI – Modelo Estándar De Control Interno en la Alcaldía de Venadillo*. En este documento la autora hace la descripción del municipio y los factores determinantes en los procesos administrativos. Establece los requisitos para lograr la actualización del MECI en el municipio de Venadillo en el departamento del Tolima.

Álvarez (2015) establece la estructura del MECI de la siguiente forma:

Dos Módulos

- Módulo de control de planeación y gestión
- Módulo de control de evaluación y seguimiento

Seis componentes

- Talento humano
- Direccionamiento estratégico
- Administración de riesgos
- Autoevaluación institucional
- Auditoria interna

- Planes de mejoramiento

Trece Elementos

- Acuerdos
- Compromisos
- Protocolos éticos
- Desarrollo del talento humano
- Planes
- Programas y proyectos
- Modelo de operación por procesos
- Estructura Organizacional
- Indicadores de Gestión
- Políticas de Operación
- Políticas de Administración del Riesgo
- Identificación del Riesgo
- Análisis y Valoración del Riesgo

Tal como se había mencionado, el Sistema de Control Interno debe entenderse como una herramienta que comparte algunos elementos con otros sistemas (Álvarez, 2015) por lo cual es posible implementar algunos requisitos del MECI permitiendo el cumplimiento total o parcial de requisitos de otros sistemas. Álvarez (2015) en su investigación establece que en la implementación del Sistema de Control Interno se debe tener cuidado especial en la identificación de estos elementos comunes, para evitar que se dupliquen esfuerzos.

En el marco del documento también se encuentran los beneficios y obstáculos que emergen de la implementación del MECI en la alcaldía de Venadillo, los cuales se evidencian en la Tabla 1.

Tabla 1

Beneficios y obstáculos de la implementación del MECI en la Alcaldía de Venadillo.

| Beneficios | Obstáculos |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de los procesos cumpliendo normas y leyes. • Alcance de objetivos, y consecución al programa de gobierno y al Plan de Desarrollo Municipal. • Generación de cultura organización. • Minimización de riesgos y errores en el desarrollo de los procesos. | <ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento de las normas y leyes por parte de algunos funcionarios (antiguos), para la puesta en marcha de la herramienta. • Socialización y concientización del MECI ante toda la planta administrativa. • Ignorancia frente a la gran importancia de la oficina de Control Interno y sus funciones dentro de la Entidad. |

Fuente: Álvarez (2015).

De la anterior tabla se infiere que el éxito de la aplicación de este modelo se centra en la socialización y conocimiento de la normativa que lo rige, a fin de que se alcancen los objetivos propuestos.

4.2 Marco Teórico

El presente marco teórico da cuenta de los elementos más importantes a tener en cuenta para el proceso de actualización de MECI, en él se analizarán conceptos de gran importancia y se establecerán las pautas para el desarrollo de la investigación. Resulta del análisis y revisión bibliográfica de diversos autores y paginas oficiales de la nación.

4.1.1 Concejo Municipal.

El municipio establecido como un ente territorial se considera único, y a él se le instituyeron dos figuras político – administrativas para su funcionamiento y desarrollo: “el Concejo como órgano colegiado y deliberante y la Alcaldía como un órgano de ejecución; instituciones estas que

tienen funciones distintas y de similar importancia en procura de un mismo fin” (Quintero, 2014), pero hay que aclarar que entre las dos existe un trato diferencial muy evidente así como el que se le da al alcalde y a los concejales.

El Concejo Municipal constituye una de las instituciones más representativas del derecho constitucional y administrativo colombiano; su conformación refleja el ejercicio puro de la Democracia desde lo local, por ser una Corporación Pública, que dada su naturaleza, permite mayores oportunidades de contacto directo entre la población y el Estado (Quintero, 2014).

4.1.2 Funciones del Concejo Municipal.

Dentro de las principales funciones del concejo municipal están:

- Reglamentar las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del municipio.
- Adoptar los correspondientes planes y programas de desarrollo económico y social y de obras públicas.
- Autorizar al alcalde para celebrar contratos y ejercer pro tempore precisas funciones de las que corresponden al Concejo.
- Votar de conformidad con la Constitución y la ley los tributos y los gastos locales.
- Dictar las normas orgánicas del presupuesto y expedir anualmente el presupuesto de rentas y gastos.
- Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias;
- Reglamentar los usos del suelo y, dentro de los límites que fije la ley, vigilar y controlar las actividades relacionadas con la construcción y enajenación de inmuebles destinados a vivienda.
- Elegir Personero para el período que fije la ley y los demás funcionarios que ésta determine.

- Dictar las normas necesarias para el control, la preservación y defensa del patrimonio ecológico y cultural del municipio.
- Las demás que la Constitución y la ley le asignen.
- En las capitales de los departamentos y los municipios con población mayor de veinticinco mil habitantes, citar y requerir a los secretarios del despacho del alcalde para que concurran a las sesiones. Las citaciones deberán hacerse con una anticipación no menor de cinco (5) días y formularse en cuestionario escrito. En caso de que los Secretarios no concurran, sin excusa aceptada por el Concejo Distrital o Municipal, este podrá proponer moción de censura. Los Secretarios deberán ser oídos en la sesión para la cual fueron citados, sin perjuicio de que el debate continúe en las sesiones posteriores por decisión del concejo. El debate no podrá extenderse a asuntos ajenos al cuestionario y deberá encabezar el orden del día de la sesión.

4.1.3 Control Interno.

El control interno según la Contraloría General de la República (2016) “es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan a una entidad pública”. El ente expone que el control interno está fundamentado en una estructura basada en 5 componentes: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación y por último la supervisión.

Cada entidad pública se encarga de su control interno, para que se logre implementar y funcione de manera correcta, las autoridades, sus funcionarios y servidores deben hacerse responsables de ello. Sin embargo la Contraloría General de la República, es “responsable de la evaluación del sistema de control interno de las entidades del Estado. Sus resultados contribuyen a fortalecer la institución, a través de las recomendaciones que hace de conocimiento de la administración para las acciones conducentes a superar las debilidades e ineficiencias encontradas (Contraloría General de la República, 2016).

4.1.4 Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

El Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI “proporciona la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo, y aunque promueve una estructura uniforme, puede ser adaptada a las necesidades específicas de cada entidad” (Banco de la República, 2017).

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

4.1.4.1 Ámbito de aplicación.

De acuerdo con lo que estipula la Ley 87 de 1993 en su artículo 5, el MECI debe ser aplicado por todos los organismos y organizaciones de las ramas del poder público en sus diferentes órdenes y niveles, por la organización electoral, los organismos de control, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado, las sociedades de economía mixta en las cuales el Estado posea el 90% o más de capital social, el Banco de la República y los fondos de origen presupuestal. En consecuencia, dichas organizaciones deberán adaptar este modelo acorde con el tamaño y la naturaleza de las actividades según su objeto legal.

4.1.4.2 Principios del MECI.

El MECI se fundamenta en tres principios que se consideran un pilar básico que garantizan la efectividad del Sistema de Control Interno y deben ser aplicados en cada uno de los aspectos que enmarcan el modelo:

- **Autocontrol:** Capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.
- **Autorregulación:** Capacidad de cada una de las organizaciones para desarrollar y aplicar en su interior métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo, implementación y fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno, en concordancia con la normatividad vigente.
- **Autogestión:** Capacidad de toda organización pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la ley y sus reglamentos. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2014, p. 10).

4.1.4.3 Estructura del MECI.

El propósito del Modelo Estándar de Control Interno MECI es proporcionar una serie de pautas o directrices dirigidas a controlar la planeación, gestión, evaluación y seguimiento en las entidades de la administración pública, facilitando el desarrollo del Sistema de Control Interno. Estructura, que permite ser adaptada de acuerdo con la naturaleza de las mismas,

organización, tamaño y particularidades, con el fin de identificar claramente los roles y responsabilidades de quienes liderarán y participarán activamente en el proceso. Esta estructura se puede observar en la Figura 1.

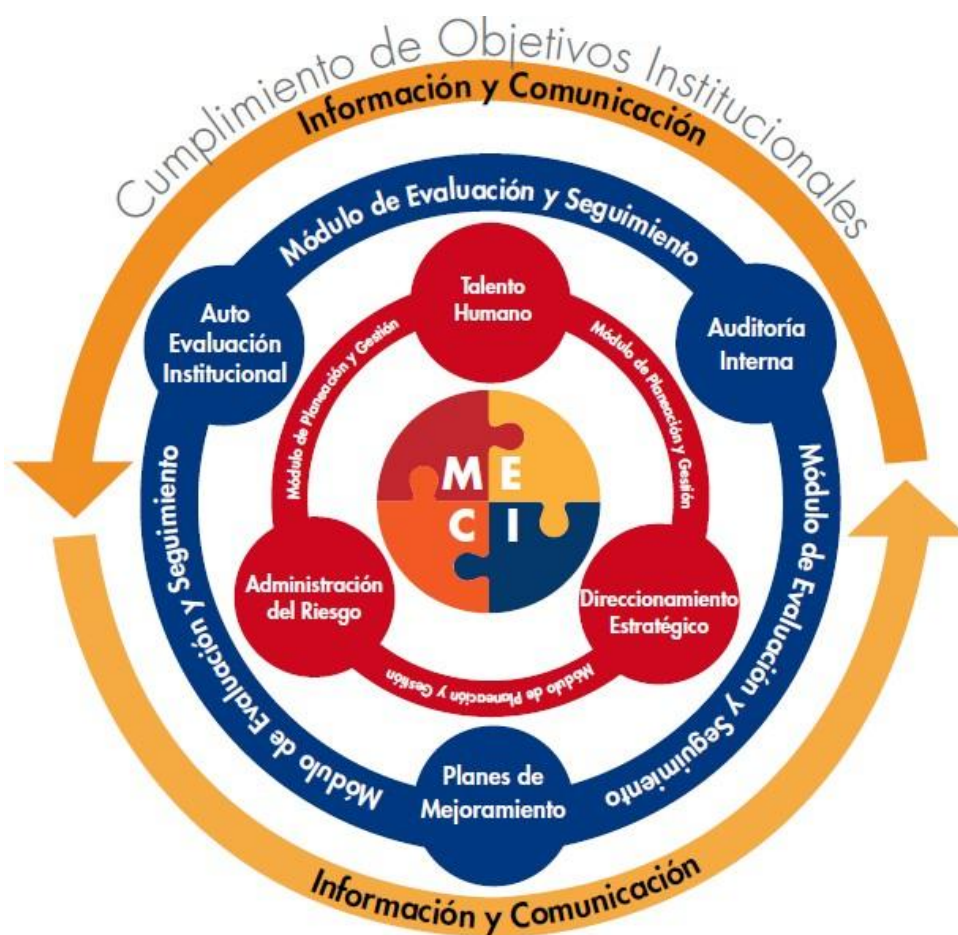


Figura 1. Estructura del Modelo Estándar de Control Interno

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2014

Esta estructura consta de dos (2) módulos, seis (6) componentes, trece elementos (13) y un eje transversal enfocado a la información y comunicación así:

Tabla 2

Componentes de la estructura del MECI

| Estructura Mayor | Estructura Menor |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Módulos | Módulo de Control de Planeación y Gestión Módulo de Control de Evaluación y Seguimiento |
| Componentes | Talento Humano Direccionamiento Estratégico Administración del Riesgo Autoevaluación Institucional Auditoría Interna Planes de Mejoramiento |
| Elementos | Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos Desarrollo del Talento Humano Planes, Programas y Proyectos Modelo de Operación por Procesos Estructura Organizacional Indicadores de Gestión Políticas de Operación Políticas de Administración del Riesgo Identificación del Riesgo Análisis y Valoración del Riesgo Autoevaluación del Control y Gestión Auditoría Interna Plan de Mejoramiento |
| Un eje transversal | Enfocado a la información y comunicación. |

Fuente: Elaboración propia con base en Departamento Administrativo de la Función Pública, 2014

5. Metodología

5.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación por su propósito se clasificó como aplicada, la cual se caracteriza por la utilización o aplicación de los conocimientos que se adquieren (Bavaresco, 2001); según el alcance es exploratoria y descriptiva. La investigación exploratoria se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan solo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2003). Este tipo de investigación se caracteriza porque el investigador está en la necesidad de explorar sobre el tema, pues de él no se tiene la última palabra y su naturaleza aún sigue siendo de gran interés para examinar. Se puede decir entonces que a partir de los estudios exploratorios se generan las investigaciones descriptivas.

La investigación descriptiva por su parte se encarga de describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos, tal como lo expone Hernández et al. (2003) “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 102); para estos autores, los estudios descriptivos, miden, evalúan y recolectan datos sobre una o más variables investigadas. Su propósito es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación.

5.2 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento utilizado para la recolección de datos es el cuestionario, el cual consiste “en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación y que puede ser aplicado en formas variadas” (García, 2003, p 2). Se aplican dos técnicas la observación y la

encuesta. “La encuesta es un método de investigación basado en una serie de preguntas dirigidas a sujetos que constituyen una muestra representativa de una población con la finalidad de describir y/o relacionar características personales, permitiendo así generalizar las conclusiones” (Latorre, 1996, como lo cita Torrado, 2004).

5.3 Fases de investigación

Esta investigación se realiza en cinco (5) fases las cuales son descritas a continuación:

- **Fase de revisión bibliográfica:** En esta fase se realiza la revisión de diversos documentos, a través de libros, internet, revistas indexadas, tesis entre otros.
- **Fase de construcción y aplicación de instrumentos:** en esta fase se elabora la encuesta y se procede a su respectiva aplicación.
- **Fase de diagnóstico:** en esta fase se determinan las debilidades y fortalezas que presenta la entidad para el desarrollo de la investigación.
- **Fase de Planeación:** El paso siguiente es la planeación de la actualización en la cual se deberá realizar un listado de las actividades, producto del diagnóstico que se realizó.
- **Fase de divulgación:** en esta fase se entrega el documento resultante de la investigación.

6. Análisis de los Resultados

6.1 Diagnóstico de la situación actual del Concejo Municipal a través de la encuesta

Tabla 3

Afirmación 1

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|----|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Conoce el documento o código de ética que contiene los Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos. (Si valora no se cumple no valora las afirmaciones que siguen a continuación). | 0 | 0 | 11 | 3 | 1 | 0 |

Fuente: Elaboración propia

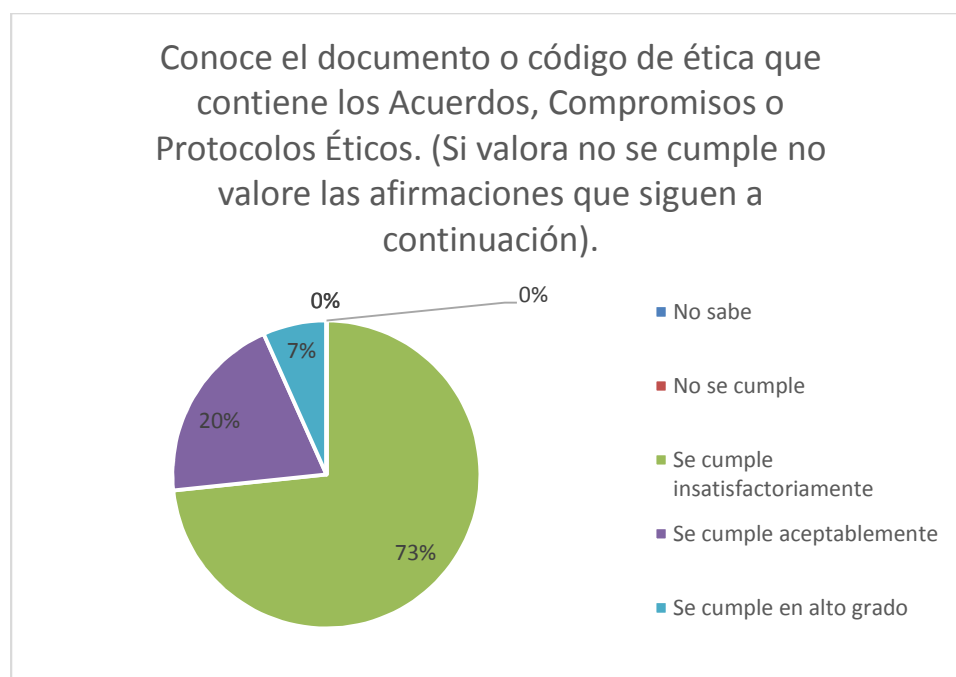


Figura 2. Afirmación 1

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 1, (Conoce el documento o código de ética que contiene los Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos) se puede notar que el 73% de los concejales afirman

que se cumple insatisfactoriamente, un 20% afirma que se cumple aceptablemente, y tan solo un 7% afirma que Se cumple en alto grado.

Tabla 4

Afirmación 2

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | El documento o código de ética fue elaborado mediante el diálogo y la participación de los servicios de la entidad. | 12 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Elaboración propia

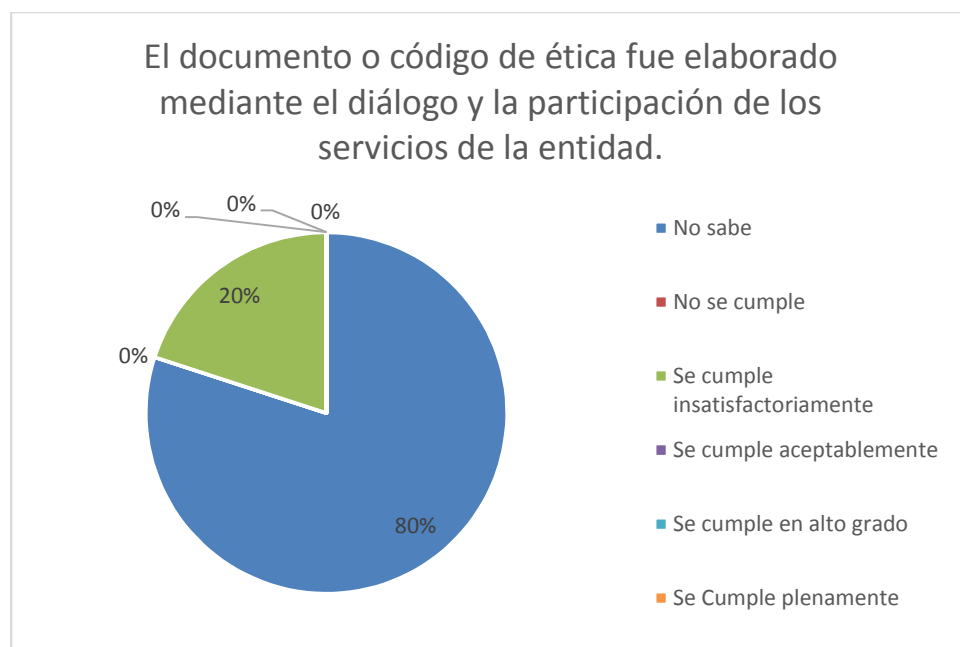


Figura 3. Afirmación 2

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 2, se puede notar que el 80% de los concejales afirman que no saben si el documento o código de ética fue elaborado mediante el diálogo y la participación de los servicios de la entidad, mientras que el 20% afirma que se cumple insatisfactoriamente.

Tabla 5

Afirmación 3

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Se difundieron los Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos a todos los servidores de la entidad. | 0 | 0 | 0 | 7 | 5 | 3 |

Fuente: Elaboración propia

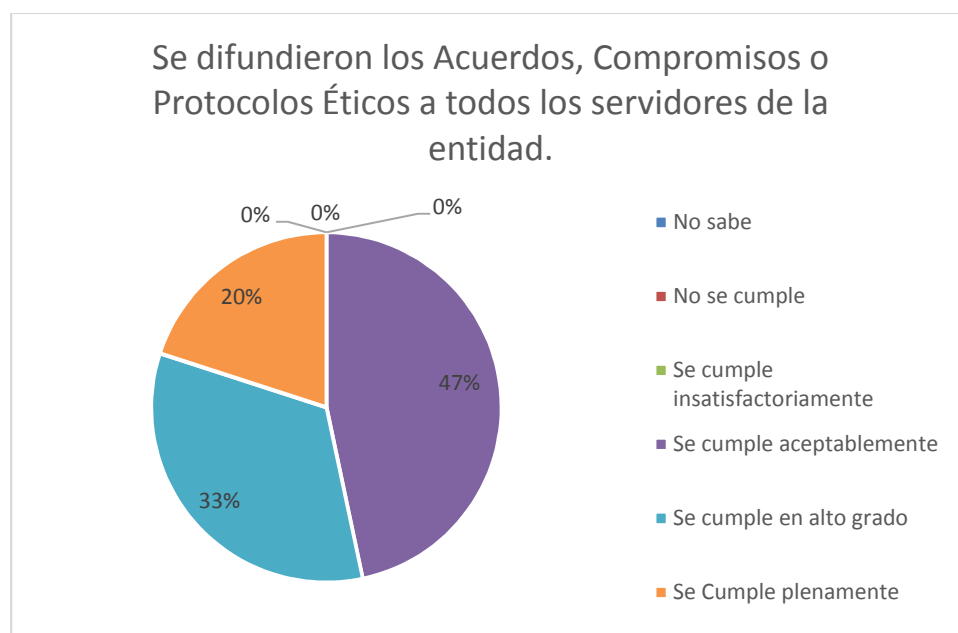


Figura 4. Afirmación 3

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 3 (Se difundieron los Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos a todos los servidores de la entidad) se puede notar que el 47% de los concejales afirman que se cumplen aceptablemente, mientras que el 33% afirma que se cumple en alto grado y un 20% manifiestan que se cumple plenamente.

Tabla 6

Afirmación 4

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el documento o código de ética en todas las dependencias | 0 | 9 | 4 | 2 | 0 | 0 |

Fuente: Elaboración propia

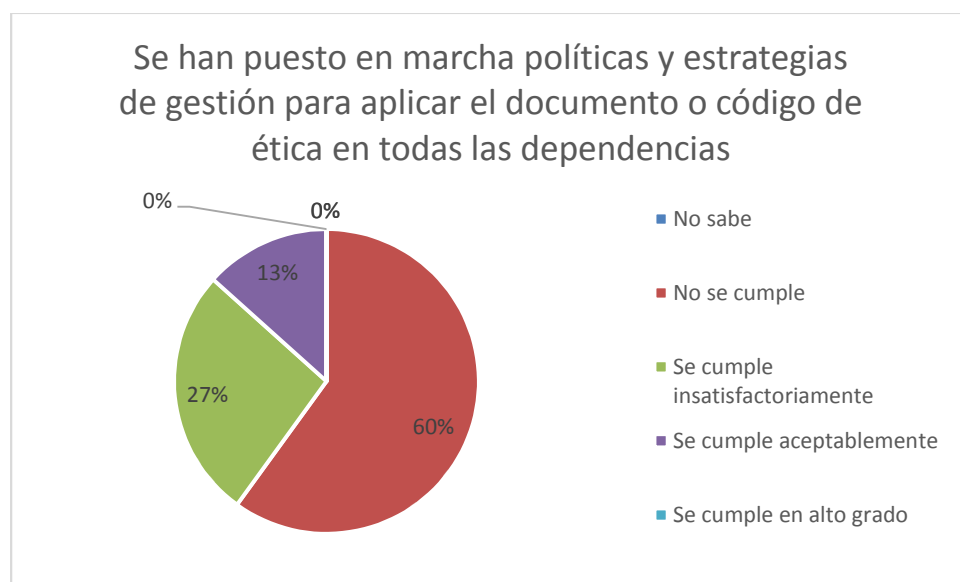


Figura 5. Afirmación 4

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 4, (Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el documento o código de ética en todas las dependencias) se puede notar que el 60% de los concejales afirman que no se cumple, el 27% asegura que se cumple insatisfactoriamente, y solo un 13% afirma que se cumple aceptablemente.

Tabla 7

Afirmación 5

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|----|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Se han definido lineamientos de comportamiento ético en la dependencia de acuerdo con las funciones específicas asignadas. | 0 | 0 | 0 | 11 | 3 | 0 |

Fuente: Elaboración propia

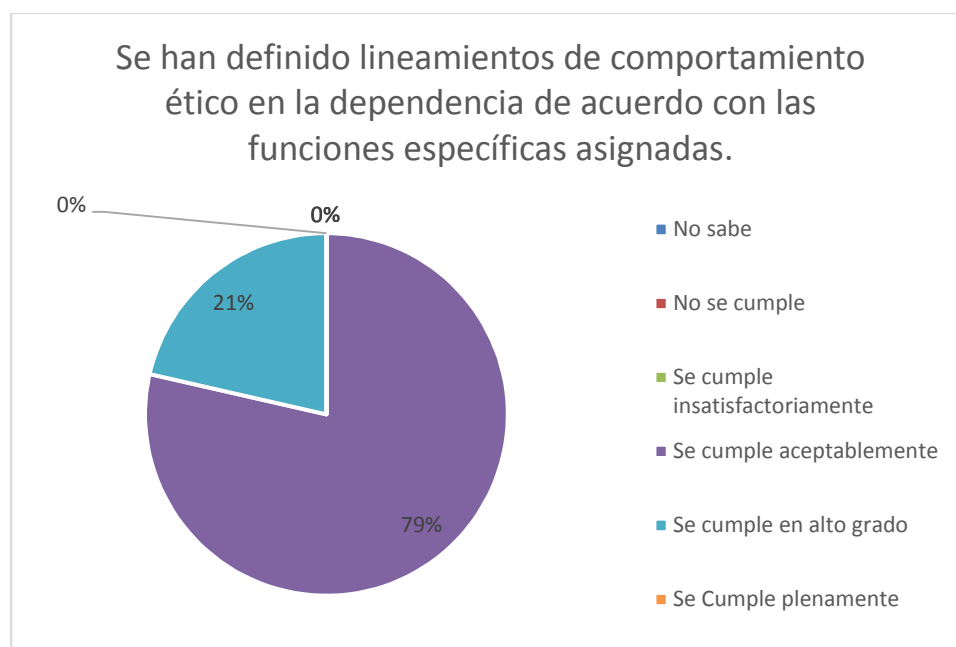


Figura 6. Afirmación 5

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 5, (Se han definido lineamientos de comportamiento ético en la dependencia de acuerdo con las funciones específicas asignadas) se puede notar que el 79% de los concejales afirman que se cumple aceptablemente, mientras que el 21% de ellos asegura que se cumple en alto grado.

Tabla 8

Afirmación 6

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Los conflictos se resuelven según el documento o código de ética. | 0 | 4 | 9 | 2 | 0 | 0 |

Fuente: Elaboración propia

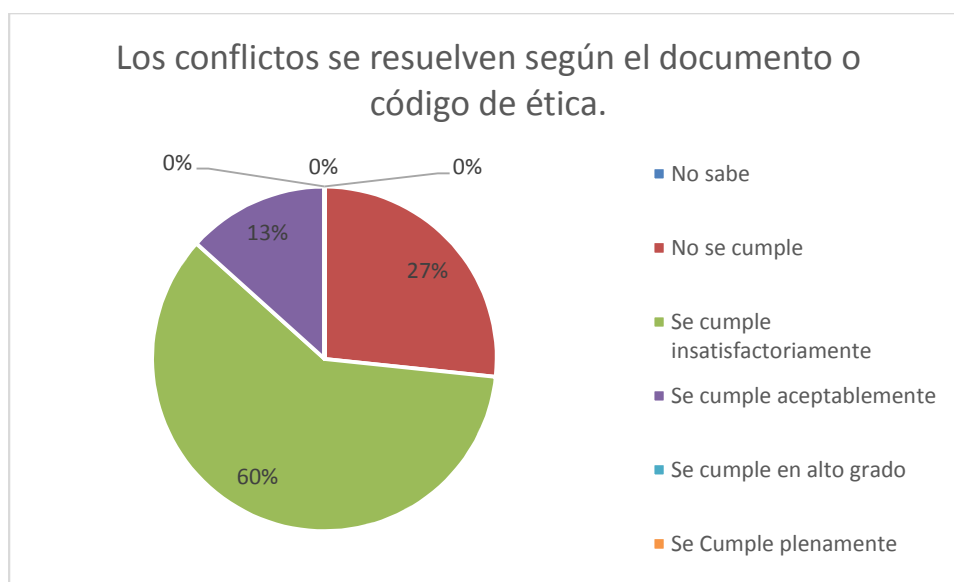


Figura 7. Afirmación 6

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 6, (Los conflictos se resuelven según el documento o código de ética) se puede notar que el 37% de los concejales afirman que no se cumple, el 60% manifiesta que se cumple insatisfactoriamente y solo un 13% afirma que se cumple aceptablemente.

Tabla 9

Afirmación 7

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | La vinculación de los servidores responde a los requerimientos de los empleos | 0 | 0 | 0 | 5 | 7 | 3 |

Fuente: Elaboración propia

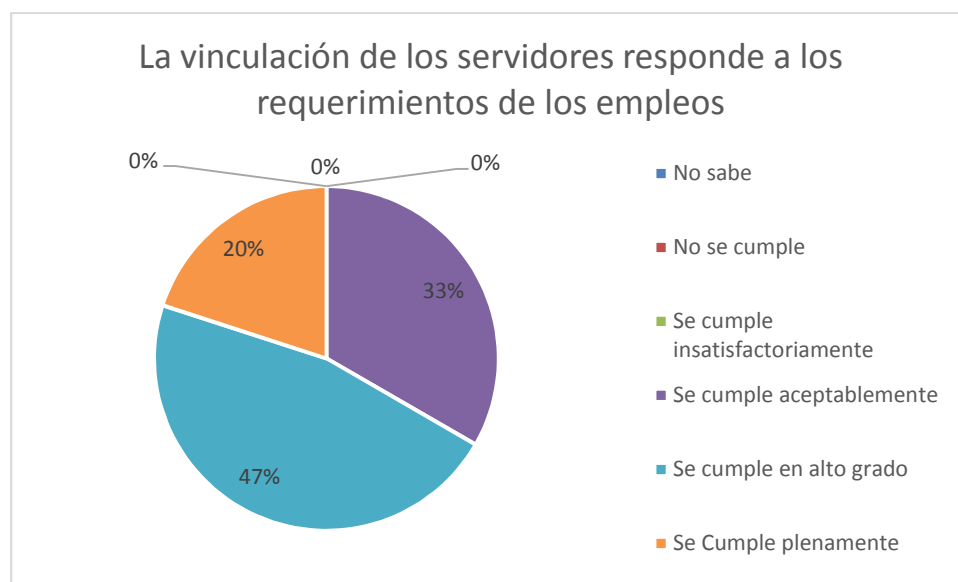


Figura 8. Afirmación 7

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 7, (La vinculación de los servidores responde a los requerimientos de los empleos) se puede notar que el 33% de los concejales afirman que se cumple aceptablemente, el 47% de ellos afirma que se cumple aceptablemente, el 47% que se cumple en alto grado y un 20% manifiesta que se cumple plenamente.

Tabla 10

Afirmación 8

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|----|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Los procesos de inducción le facilitaron a los nuevos servidores conocer la cultura organizacional de la entidad y el ejercicio de sus funciones | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 10 |

Fuente: Elaboración propia

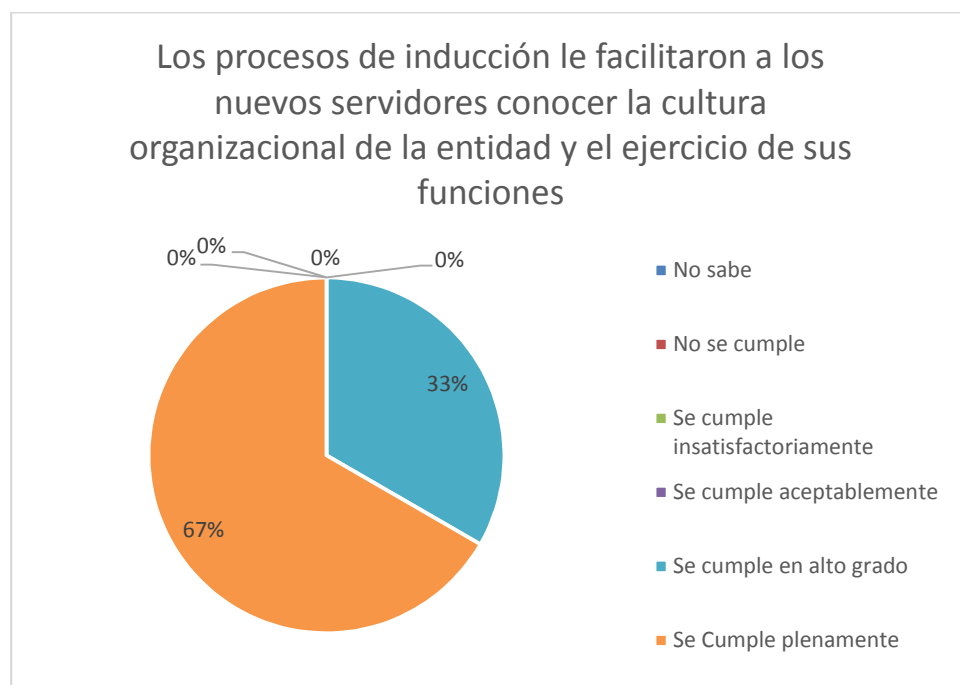


Figura 9. Afirmación 8

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 8, (Los procesos de inducción le facilitaron a los nuevos servidores conocer la cultura organizacional de la entidad y el ejercicio de sus funciones) se puede notar que el 33% de los concejales afirman que se cumple en alto grado, mientras que el 67% restante manifiesta que se cumple plenamente.

Tabla 11

Afirmación 9

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|----|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Los procesos de reinducción han permitido la actualización de todos los funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional | 0 | 0 | 0 | 2 | 10 | 3 |

Fuente: Elaboración propia

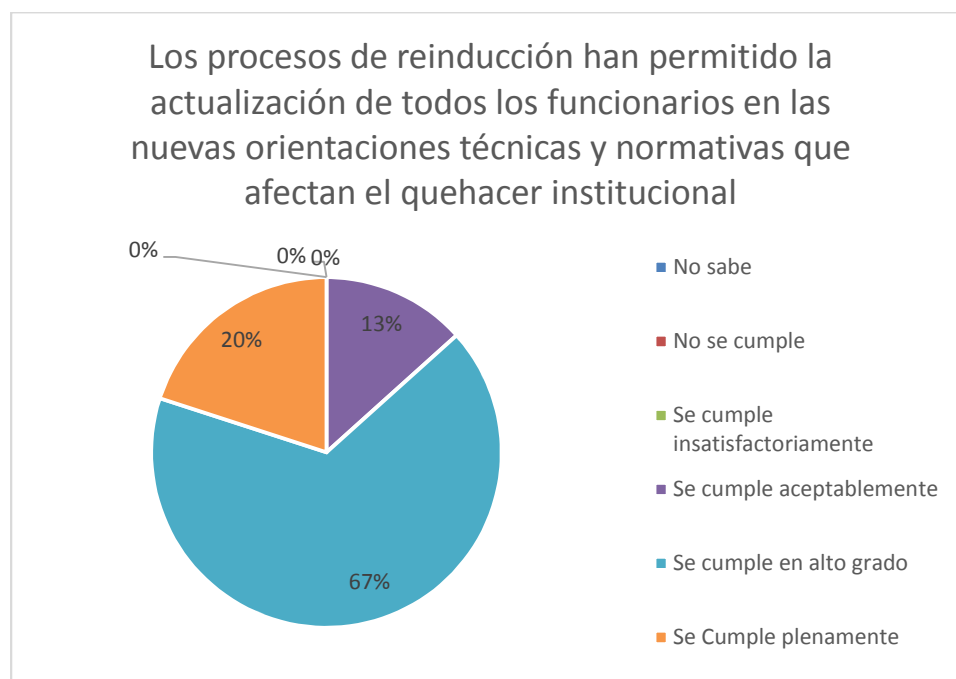


Figura 10. Afirmación 9

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 9, (Los procesos de reinducción han permitido la actualización de todos los funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional) se puede notar que el 13% de los concejales afirman que se cumple aceptablemente, un 67% afirma que se cumple en alto grado y el 20% restante afirma que se cumple plenamente.

Tabla 12

Afirmación 10

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|----|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | En la entidad se ejecuta el plan institucional de formación y capacitación | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 4 |

Fuente: Elaboración propia

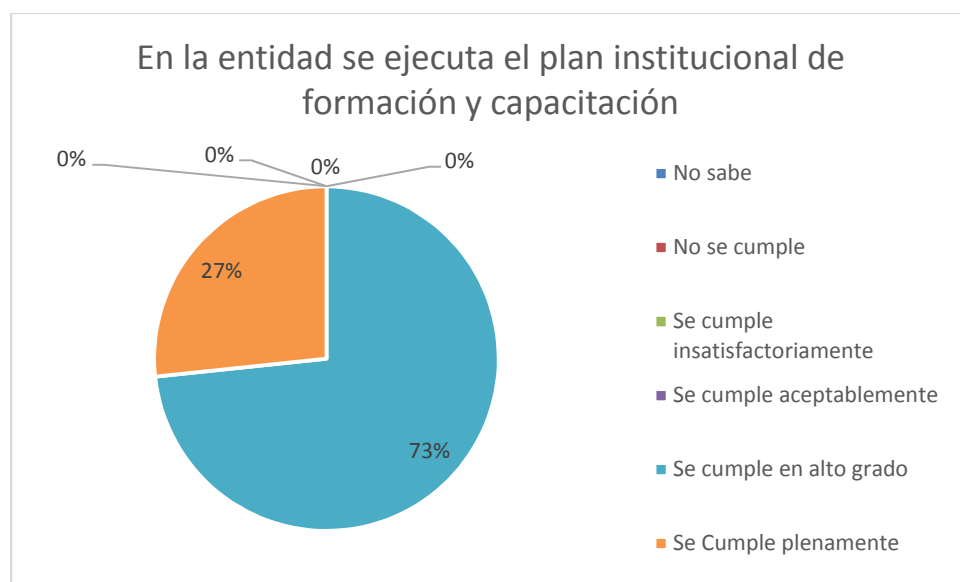


Figura 11. Afirmación 10

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 10, (En la entidad se ejecuta el plan institucional de formación y capacitación) se puede notar que el 73% de los concejales afirman que se cumple en alto grado, mientras que el 27% restante, afirma que se cumple plenamente.

Tabla 13

Afirmación 11

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Fueron consultados los servidores sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo | 7 | 5 | 3 | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Elaboración propia

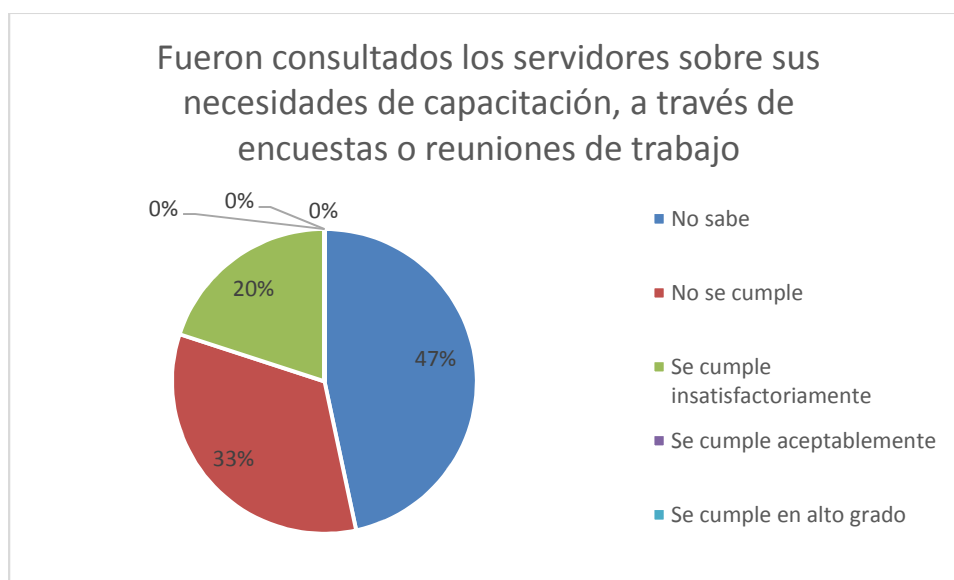


Figura 12. Afirmación 11

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 11, se puede notar que el 47% de los concejales afirman que no saben si fueron consultados los servidores sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo, un 33% de ellos afirma que no se cumple dicha afirmación y solo un 20% afirma que se cumple insatisfactoriamente.

Tabla 14

Afirmación 12

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|----|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Ha mejorado el desempeño en el puesto de trabajo debido a la capacitación recibida | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 2 |

Fuente: Elaboración propia

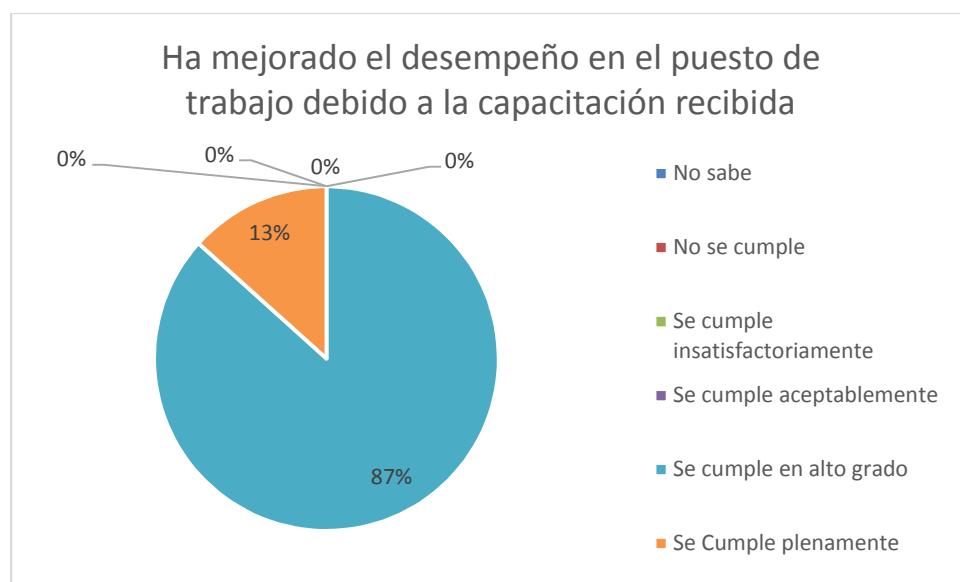


Figura 13. Afirmación 12

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 12, se puede notar que el 87% de los concejales afirman que ha mejorado el desempeño en el puesto de trabajo debido a la capacitación recibida, mientras que el 13% de ellos afirma que se cumple plenamente.

Tabla 15

Afirmación 13

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------|------------|---|----|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | La entidad adoptó y ejecutó programas de bienestar social laboral | 0 | 4 | 11 | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Elaboración propia

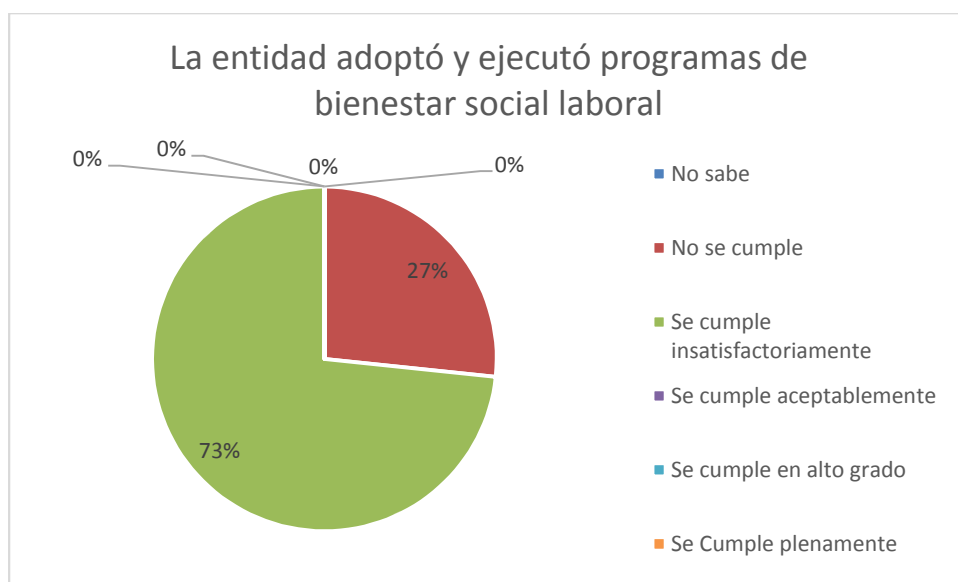


Figura 14. Afirmación 13

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 13, (La entidad adoptó y ejecutó programas de bienestar social laboral) se puede notar que el 27% de los concejales afirman que no se cumple, mientras que el 73% de ellos manifiesta que se cumple insatisfactoriamente.

Tabla 16

Afirmación 14

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------|------------|---|---|----|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | La entidad ejecutó el plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios | 0 | 0 | 3 | 12 | 0 | 0 |

Fuente: Elaboración propia

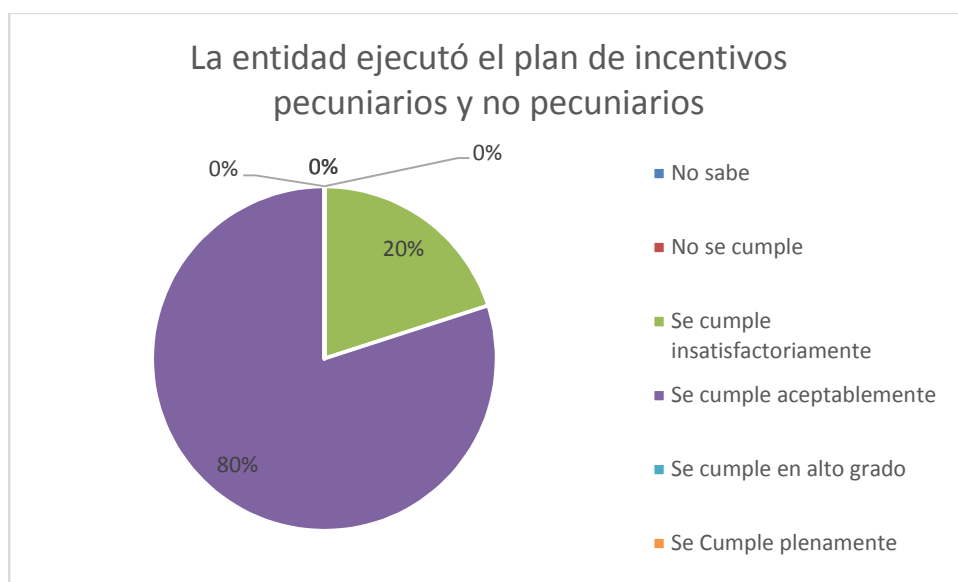


Figura 15. Afirmación 14

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 14, (La entidad ejecutó el plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios) se puede notar que el 20% de los concejales afirman que se cumple insatisfactoriamente, mientras que el 80% restante manifiesta que se cumple aceptablemente.

Tabla 17

Afirmación 15

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Se aplica el sistema institucional de evaluación del desempeño | 0 | 0 | 3 | 5 | 6 | 1 |

Fuente: Elaboración propia

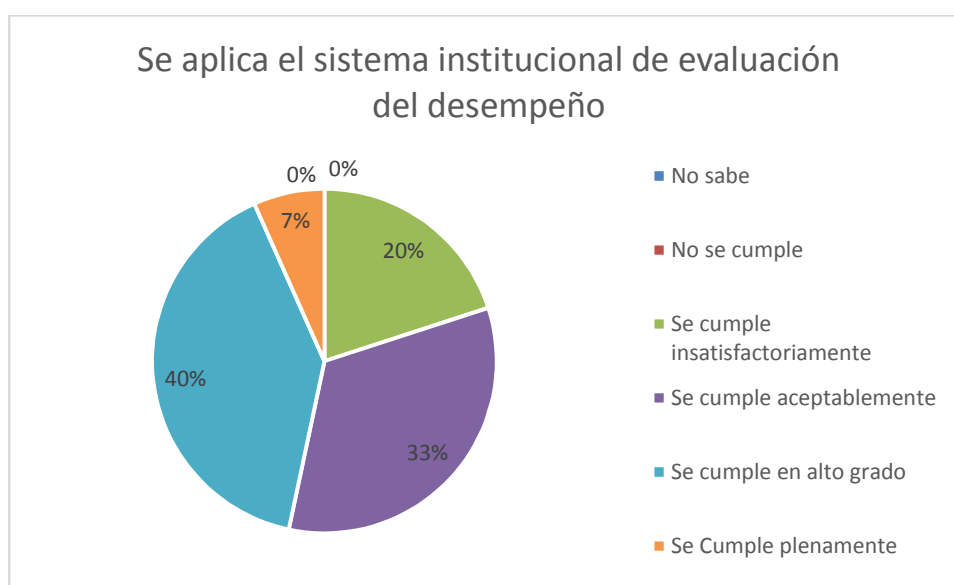


Figura 16. Afirmación 15

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 15, (Se aplica el sistema institucional de evaluación del desempeño) se puede notar que el 20% de los concejales afirman que se cumple insatisfactoriamente, un 33% afirma que se cumple aceptablemente, un amplio 40% manifiesta que ese cumple un alto grado, y el 7% restante afirma que se cumple plenamente.

Tabla 18

Afirmación 16

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|----|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Se han tomado acciones de capacitación y desarrollo de los servidores, con base en los resultados de la evaluación del desempeño | 0 | 0 | 0 | 11 | 4 | 0 |

Fuente: Elaboración propia

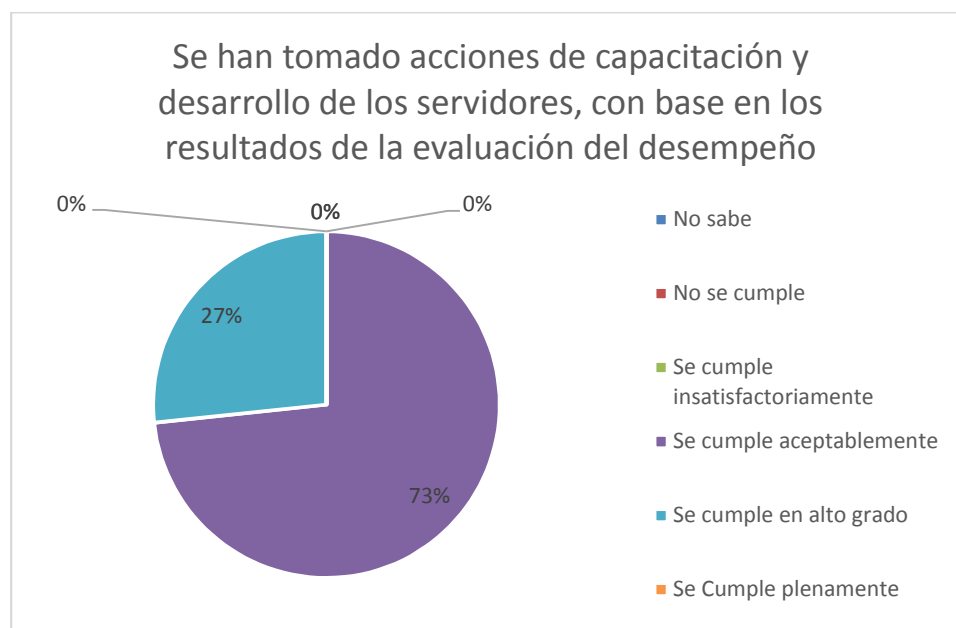


Figura 17. Afirmación 16

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 16, (Se han tomado acciones de capacitación y desarrollo de los servidores, con base en los resultados de la evaluación del desempeño) se puede notar que el 73% de los concejales afirman que Se cumple aceptablemente, mientras que el 27% restante afirma que se cumple en alto grado.

Tabla 19

Afirmación 17

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|----|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | La entidad ha utilizado mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de gerentes públicos | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 1 |

Fuente: Elaboración propia

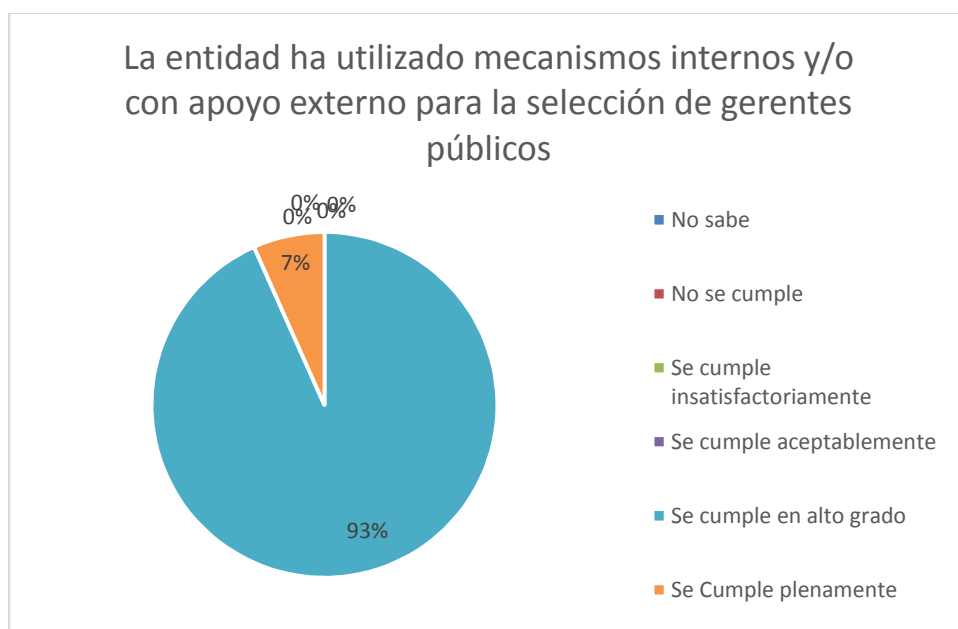


Figura 18. Afirmación 17

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 17, (La entidad ha utilizado mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de gerentes públicos) se puede notar que el 93% de los concejales afirman que se cumple en alto grado, mientras que el 7% afirma que se cumple plenamente.

Tabla 20

Afirmación 18

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------|------------|---|----|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Fue evaluada la gestión de los gerentes públicos a través de Acuerdos de Gestión | 0 | 1 | 12 | 3 | 0 | 0 |

Fuente: Elaboración propia

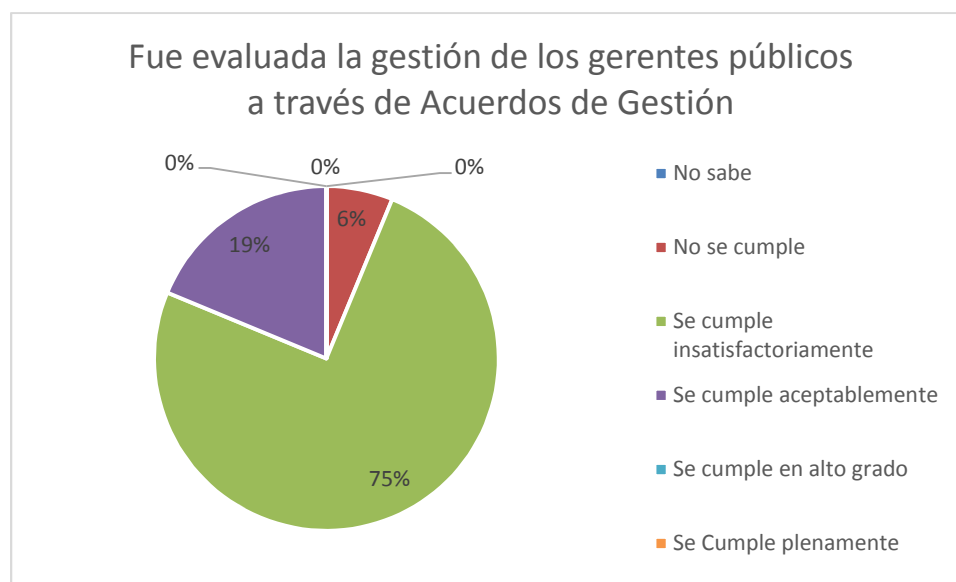


Figura 19. Afirmación 18

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 18, (Fue evaluada la gestión de los gerentes públicos a través de Acuerdos de Gestión) se puede notar que el 6% de los concejales afirman que no se cumple, el 75% de ellos manifiesta que se cumple insatisfactoriamente, mientras que el 19% restante afirma que se cumple aceptablemente.

Tabla 21

Afirmación 19

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|----|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Se realizó publicidad y difusión sobre las prácticas de gestión del talento humano | 0 | 0 | 0 | 10 | 3 | 2 |

Fuente: Elaboración propia

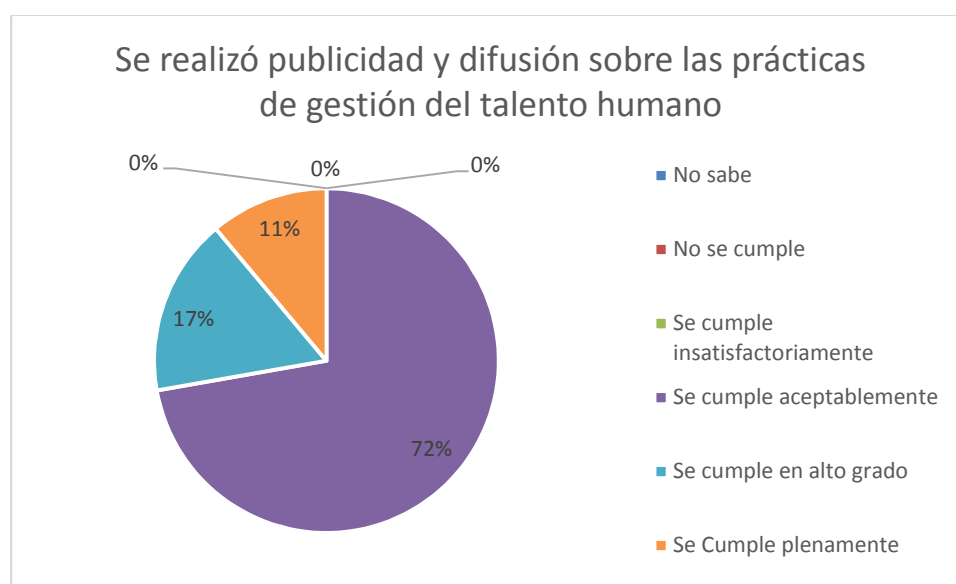


Figura 20. Afirmación 19

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 19, (Se realizó publicidad y difusión sobre las prácticas de gestión del talento humano) se puede notar que el 72% de los concejales afirman que se cumple aceptablemente, el 17% de ellos afirma que se cumple en alto grado, y el 11% manifiesta que se cumple plenamente.

Tabla 22

Afirmación 20

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|----|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | La alta dirección emitió los lineamientos y las acciones de la entidad para el cumplimiento de su objeto social | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 |

Fuente: Elaboración propia

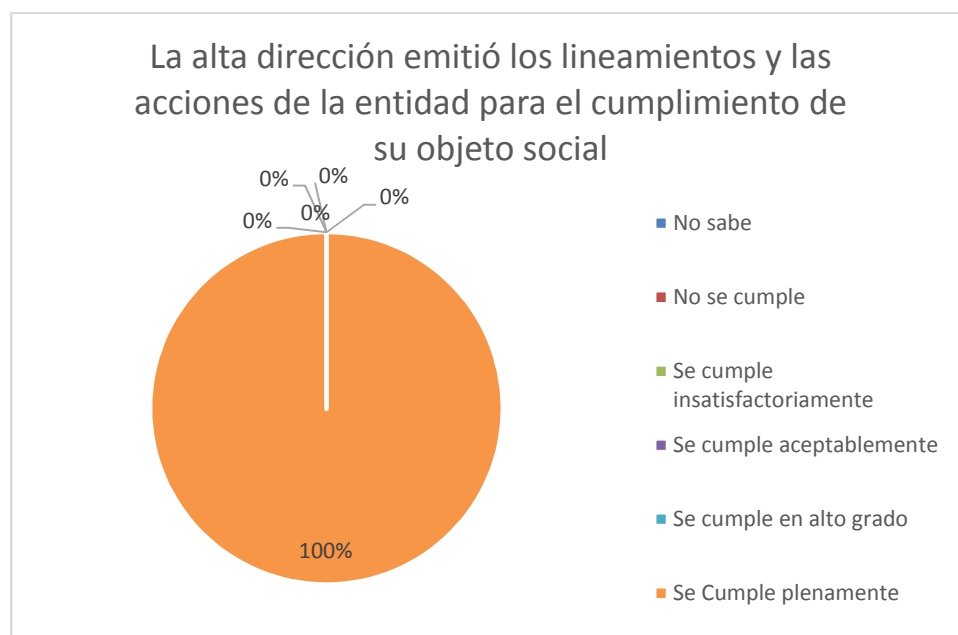


Figura 21. Afirmación 20

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 20, (La alta dirección emitió los lineamientos y las acciones de la entidad para el cumplimiento de su objeto social) se puede notar que el 100% de los concejales afirman que esta afirmación se cumple plenamente.

Tabla 23

Afirmación 21

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|---------------------------------------------------------------|------------|---|----|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Los directivos dan cumplimiento a las funciones de la entidad | 0 | 0 | 11 | 3 | 1 | 0 |

Fuente: Elaboración propia

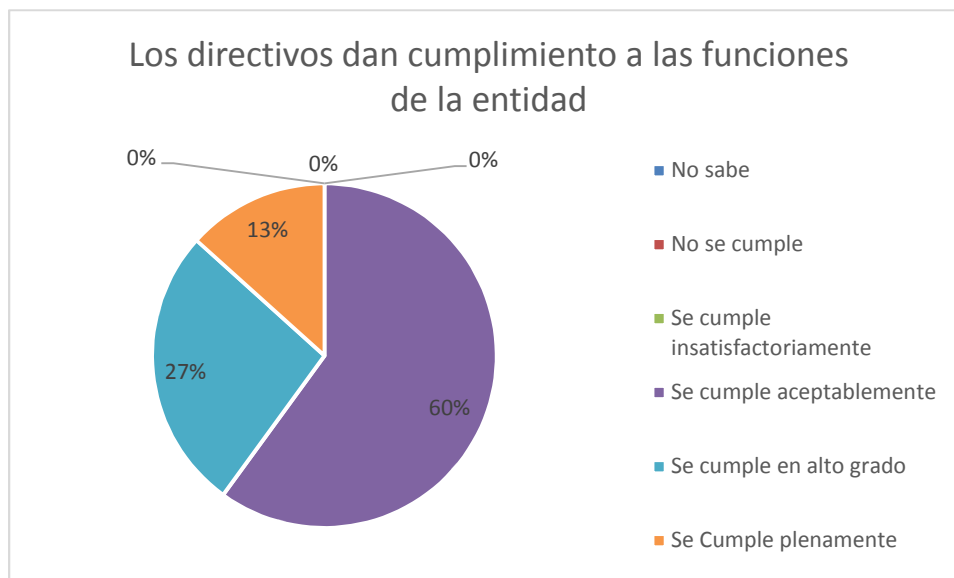


Figura 22. Afirmación 21

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 21, (Los directivos dan cumplimiento a las funciones de la entidad) se puede notar que el 60% de los concejales afirman que se cumple aceptablemente, el 27% de ellos afirma que se cumple en alto grado y el 13% restante manifiesta que se cumple plenamente.

Tabla 24

Afirmación 22

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los servidores | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 6 |

Fuente: Elaboración propia

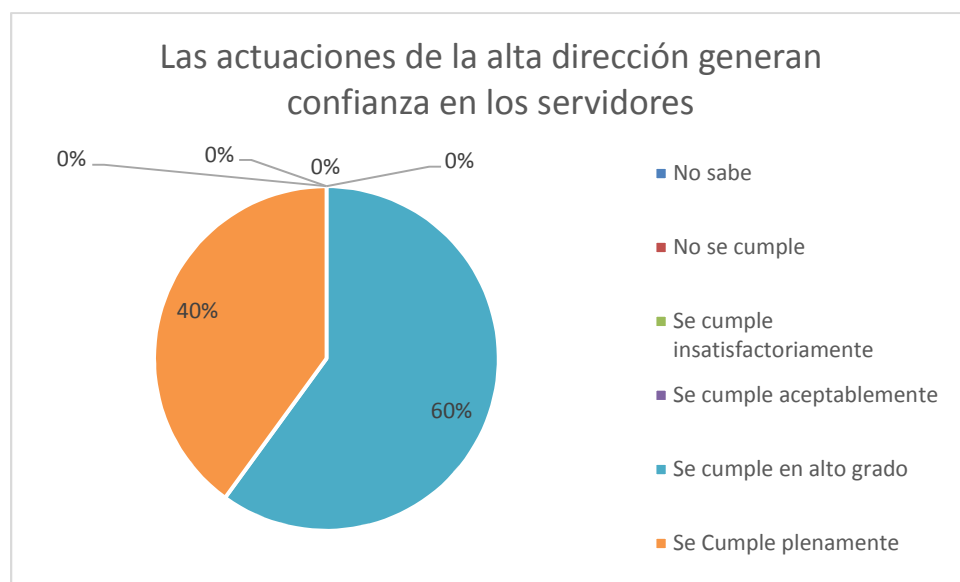


Figura 23. Afirmación 22

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 22, (Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los servidores) se puede notar que el 60% de los concejales afirman que se cumple en alto grado, mientras que el 40% restante manifiesta que se cumple plenamente.

Tabla 25

Afirmación 23

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|----|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | El estilo de dirección tiene en cuenta la participación de los servidores en los diferentes procesos de la entidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 |

Fuente: Elaboración propia

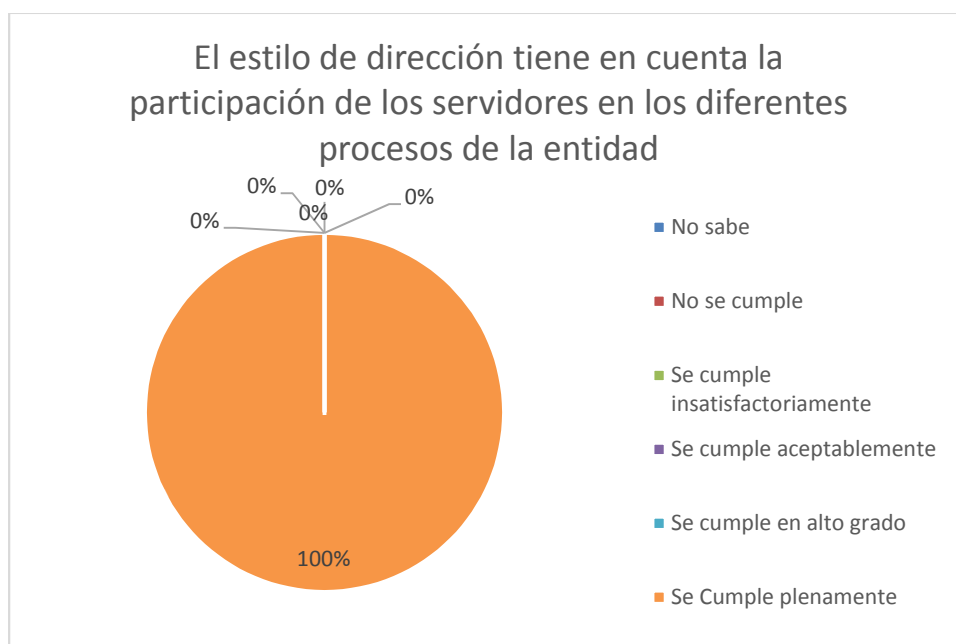


Figura 24. Afirmación 23

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 23, (El estilo de dirección tiene en cuenta la participación de los servidores en los diferentes procesos de la entidad) se puede notar que el 100% de los concejales afirman que se cumple plenamente la afirmación.

Tabla 26

Afirmación 24

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|----|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | La alta dirección delegó responsabilidades que contribuyeron a la oportuna toma de decisiones | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 |

Fuente: Elaboración propia

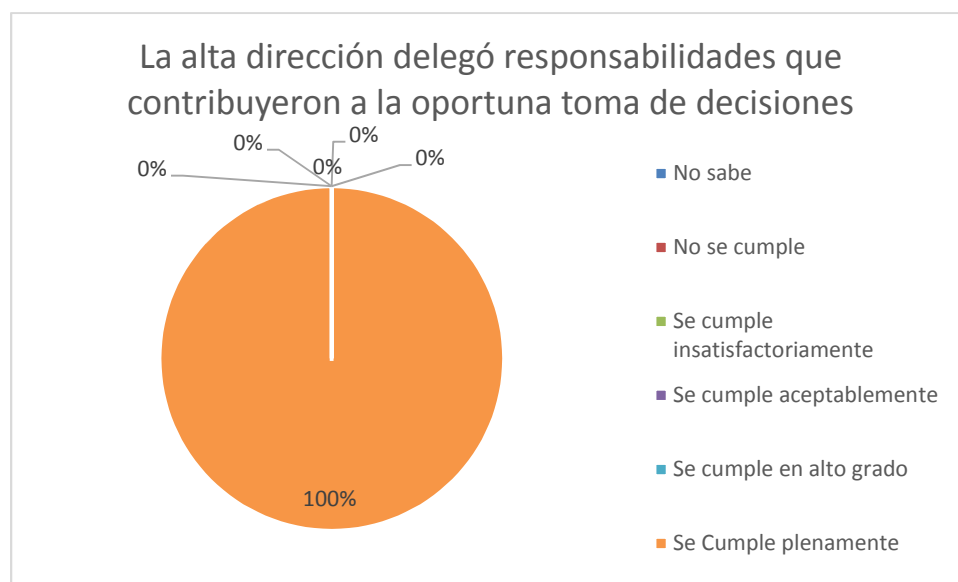


Figura 25. Afirmación 24

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 24, (La alta dirección delegó responsabilidades que contribuyeron a la oportuna toma de decisiones) se puede notar que el 100% de los concejales afirman que se cumple plenamente la afirmación.

Tabla 27

Afirmación 25

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|----|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Las políticas trazadas por la alta dirección fortalecen el desarrollo del talento humano | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 12 |

Fuente: Elaboración propia

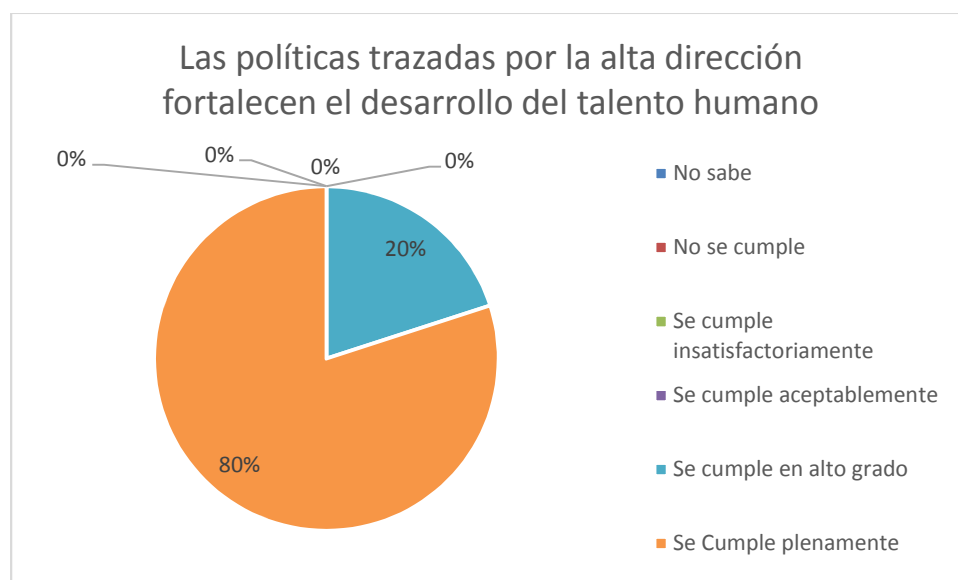


Figura 26. Afirmación 25

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 25, (Las políticas trazadas por la alta dirección fortalecen el desarrollo del talento humano) se puede notar que el 20% de los concejales afirman que se cumple en alto grado, mientras que el 80% de ellos manifiesta que se cumple plenamente.

Tabla 28

Afirmación 26

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|----|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Ha sido transparente y eficiente la asignación y uso de los recursos en la entidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 13 |

Fuente: Elaboración propia

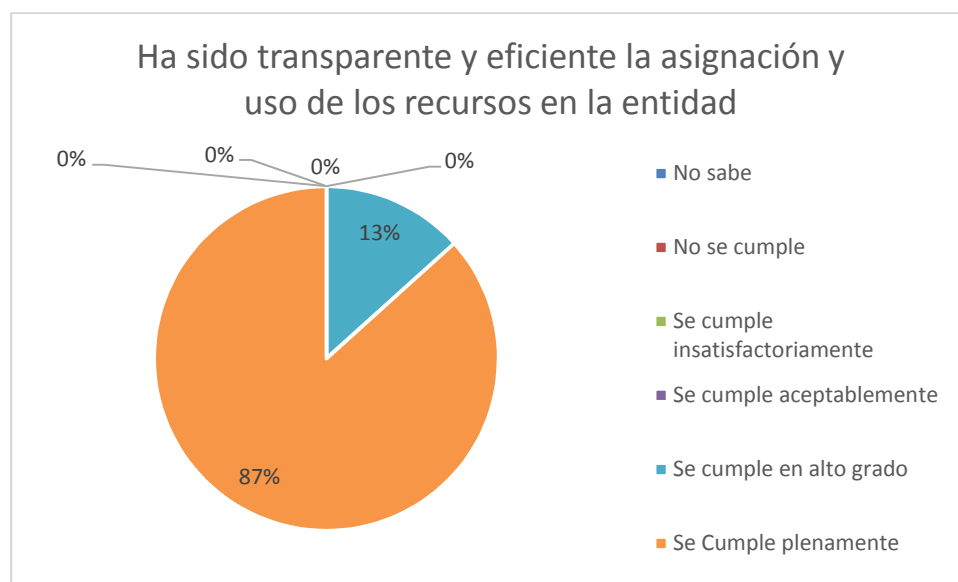


Figura 27. Afirmación 26

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 26, (Ha sido transparente y eficiente la asignación y uso de los recursos en la entidad) se puede notar que el 13% de los concejales afirman que se cumple en alto grado, mientras que el 87% restante manifiesta que se cumple plenamente.

Tabla 29

Afirmación 27

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|----|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | Hay respaldo y liderazgo de la alta dirección con las políticas y objetivos del control interno | 0 | 0 | 4 | 10 | 1 | 0 |

Fuente: Elaboración propia

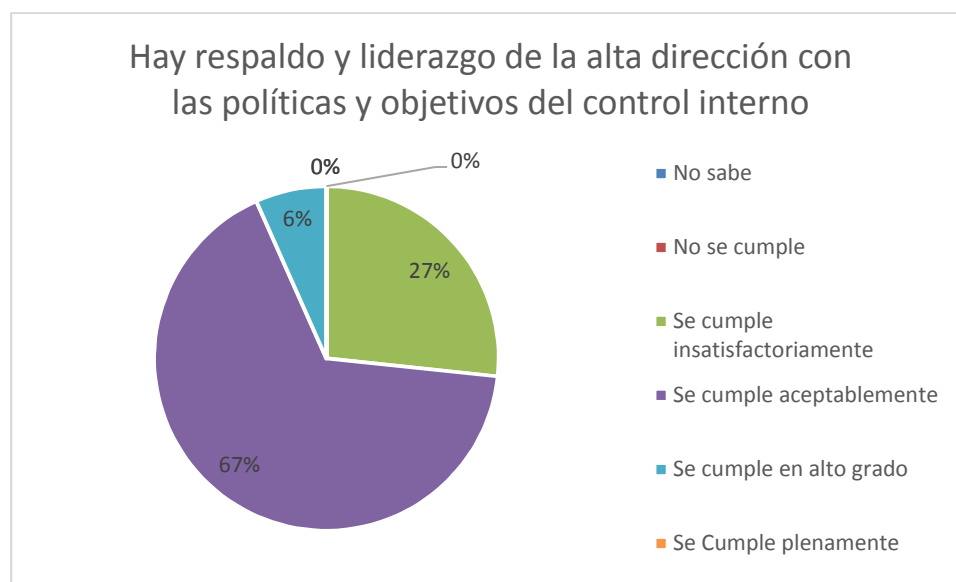


Figura 18. Afirmación 27

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 27, (Hay respaldo y liderazgo de la alta dirección con las políticas y objetivos del control interno) se puede notar que el 27% de los concejales afirman que se cumple insatisfactoriamente, el 67% de ellos afirma que se cumple aceptablemente, y el 6% restante afirma que se cumple en alto grado.

Tabla 30

Afirmación 28

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|----|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | La alta dirección lidera el cumplimiento de las acciones del mejoramiento y los compromisos adquiridos con los entes de control del Estado. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 |

Fuente: Elaboración propia

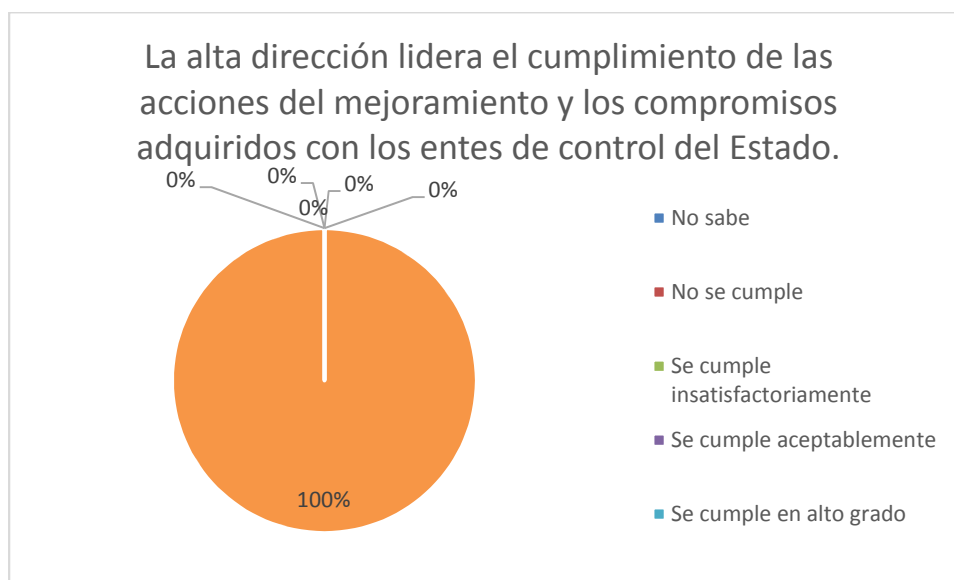


Figura 29. Afirmación 28

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 28, (La alta dirección lidera el cumplimiento de las acciones del mejoramiento y los compromisos adquiridos con los entes de control del Estado) se puede notar que el 100% de los concejales afirman que se cumple plenamente la afirmación.

Tabla 31

Afirmación 29

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|----|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 |

Fuente: Elaboración propia

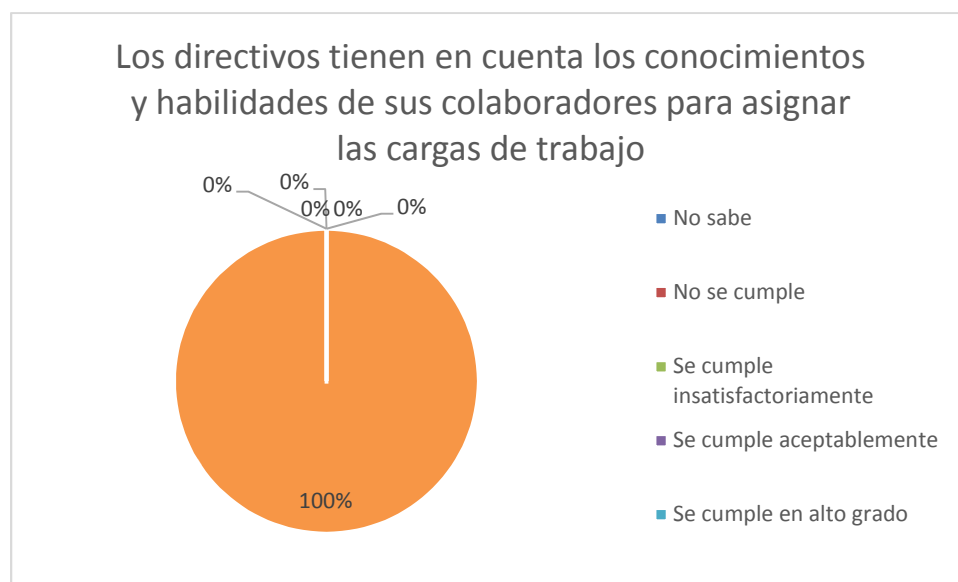


Figura 30. Afirmación 29

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 29, (Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo) se puede notar que el 100% de los concejales afirman que se cumple plenamente la afirmación.

Tabla 32

Afirmación 30

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | La alta dirección fomenta la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización | 0 | 0 | 3 | 7 | 5 | 0 |

Fuente: Elaboración propia

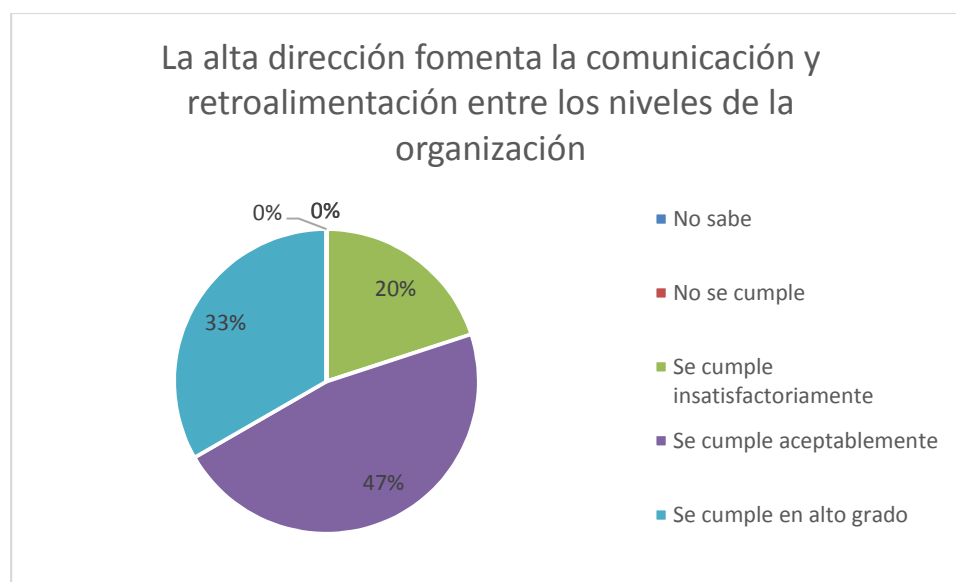


Figura 31. Afirmación 30

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la afirmación 30, (La alta dirección fomenta la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización) se puede notar que el 20% de los concejales afirman que se cumple insatisfactoriamente, el 47% de ellos que se cumple aceptablemente, y el 33% de ellos manifiesta que se cumple en alto grado.

6.2 Fortalezas y Debilidades en el cumplimiento del MECI 2014

6.2.1 Fortalezas.

En el contexto de los procesos de Control Interno se puede establecer según la Alcaldía Municipal de Sahagún (2016) lo siguiente:

- Se Cumplió con el procedimiento descrito en el Decreto 943 de 2014, respecto de la adecuación del Modelo Estándar de Control Interno
- Se Fortaleció a la Alcaldía Municipal respecto de la gestión por procesos que realiza.
- Se Cualificaron a los funcionarios designados por la entidad como equipo MECI para que se encarguen del sostenimiento y mejora continua del sistema.
- Se realizó el levantamiento de la línea de base respecto de la situación del modelo estándar actualmente implementado en la entidad.
- Se realizó un diagnóstico que dio cuenta del avance en la implementación del Modelo Estándar de Control Interno.
- Se estableció una ruta metodológica para la actualización del MECI 2005 al establecido en el MECI 2014.
- Se implementó la hoja de ruta planteada y ajustar el MECI a los nuevos lineamientos
- Se capacitó a los funcionarios de la Alcaldía Municipal en la Implementación, Ejecución y Seguimiento del MECI.
- Se ajustó los productos mínimos vinculados al elemento: Acuerdos Compromisos y Protocolos Éticos
- Se ajustaron los productos mínimos vinculados al elemento: Desarrollo del Talento Humano.
- Se ajustaron los productos mínimos vinculados al elemento: Planes y Programas y Proyectos

- Se ajustaron los productos mínimos vinculados al elemento: Modelo de Operación por Procesos
- Se ajustaron los productos mínimos vinculados al elemento: Estructura Organizacional.

6.2.2 Debilidades.

Según la Alcaldía Municipal de Sahagún (2016) las principales debilidades son:

- No existen prácticas de Administración de Riesgos.
- No se han actualizado, documentado y controlado todos los Procedimientos de Operación de la Entidad.
- No existen los mecanismos o acciones para prevenir o reducir el impacto de los riesgos en la ejecución de los procesos.
- No se han actualizado ni socializado las políticas de operación de la entidad.
- No se ha desarrollado una capacitación y seguimiento continuo que le de las herramientas a los funcionarios, permitiendo formular Planes de Mejoramiento por Procesos e Individuales.
- No existe grupo formado de auditores internos a nivel institucional NTCGP 1000- MECI; lo que dificulta el seguimiento a los procesos.

6.3 Estrategias de implementación que den cumplimiento a los Módulos de Control (Planeación y Gestión y Evaluación y Seguimiento) con sus correspondientes componentes y elementos según la estructura del modelo estándar de control interno MECI 2014

Se propone al Concejo Municipal de Sahagún realizar la actualización del MECI partiendo de la siguiente propuesta:

Actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI

Objetivos:

Objetivo General: consolidar el MECI como una herramienta de control que sirva al Concejo municipal de Sahagún para facilitar la implementación y fortalecimiento de sus Sistemas de Control Interno, asegurando razonablemente el cumplimiento de sus objetivos.

Objetivos específicos:

- Mejorar continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad del Control Interno.
- Garantizar la eficiencia en la prestación de los servicios a la comunidad.
- Cumplir con la planeación estratégica definida en el Concejo.
- Incrementar la participación de la comunidad en la evaluación de los proyectos que aprueba el Concejo Municipal.

Metodología:

Para la implementación del MECI en el Concejo de Sahagún es necesario realizar los siguientes pasos:

- Grupos focales
- Elaboración de una propuesta de actualización preliminar
- Validación
- Revisión de expertos
- Consulta pública
- Consolidación del documento final

Grupos focales:

A través de grupos de 3 integrantes, se realizan talleres relacionados con la asociación de conceptos, relación de temas y reconocimiento de términos claves para el desarrollo de la actividad. Se socializan todos los aspectos que puedan generar alguna duda en los integrantes del grupo o comité designado.

Elaboración de una propuesta de actualización preliminar:

La propuesta base se centra en el cambio de la estructura, tal como se observa en la Figura 2.

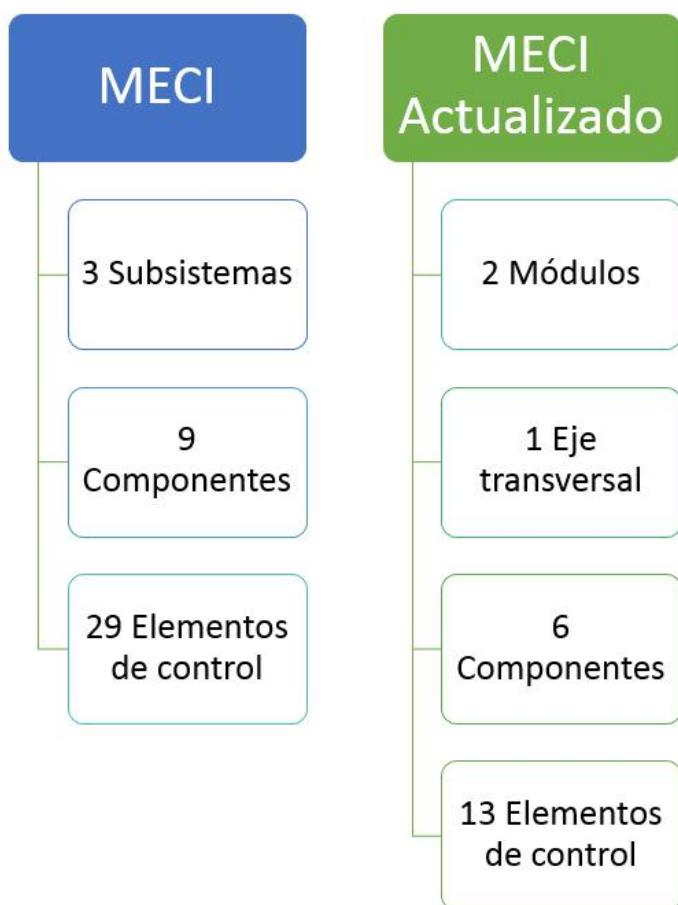


Figura 32. Cambio de la estructura
Fuente: Elaboración propia.

Principales cambios:



Figura 34. Cambios en el MECI

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, (2015).

En cuanto a los acuerdos, compromisos y protocolos éticos, se establecieron tres productos mínimos así:

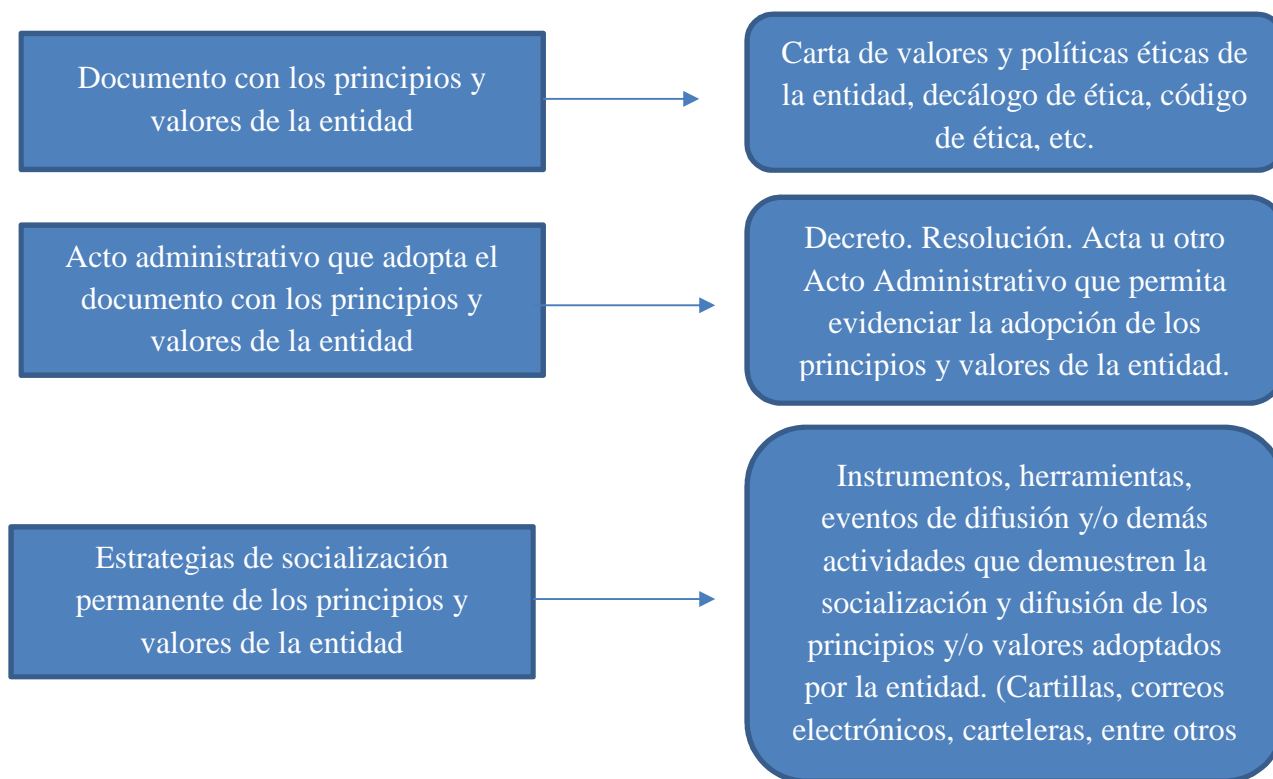


Figura 35. Acuerdos, compromisos y protocolos éticos

Fuente: Elaboración propia con base en Departamento Administrativo de la Función Pública, (2015).

Metas propuestas:

- Ejecutar la totalidad del presupuesto municipal.
- Cumplir con la meta de producto y porcentaje definida en los planes, programas y proyectos del plan de desarrollo que le competen a la oficina de MECI del Concejo.
- Cerrar las no conformidades encontradas en la pre-auditoría realizada por el ICONTEC al Sistema de Gestión de Calidad.

Planes, programas y proyectos:

- Optimización de la oficina de MECI.
- Mejoramiento del desempeño fiscal del municipio.
- Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad.

6.4 Roles y responsabilidades de las instancias de participación dentro del MECI**Comité de Coordinación de Control Interno**

- Recomendar pautas para la determinación, implantación, adaptación, complementación y mejoramiento permanente del Sistema de Control Interno, de conformidad con las normas vigentes y las características propias
- Estudiar y revisar la evaluación del Sistema de Control Interno.
- Aprobar el plan de acción propuesto por el Equipo MECI para la implementación y fortalecimiento del Modelo.
- Aprobar el Programa Anual de Auditoría presentado por la Oficina de Control Interno.
- Recomendar acciones de mejora para la eficiencia, eficacia y efectividad del Sistema.
- Propender por una adecuada implementación de procedimientos de control interno para todos los riesgos significativos, independientemente de su naturaleza (operativa, de cumplimiento, financieros, fiscales).

Representante de la Alta Dirección.

- Orientar, dirigir y coordinar el proyecto de implementación y/o fortalecimiento continuo del Modelo de acuerdo a lo dispuesto por el Comité de Coordinación de Control Interno o quien haga sus veces y el Representante Legal.

- Asegurar que se desarrollen a cabalidad cada una de las etapas previstas para el fortalecimiento continuo del Modelo en la entidad.
- Informar a la alta dirección sobre la planificación y avances de la etapa de implementación y fortalecimiento continuo del Modelo.
- Dirigir y coordinar las actividades del Equipo MECI.
- Coordinar con los directivos o responsables de cada área o proceso las actividades que requiere realizar el Equipo MECI, en armonía y colaboración con los servidores de dichas áreas.
- Someter a consideración del Comité de Coordinación de Control Interno o quien haga sus veces, la aprobación y seguimiento de las actividades planeadas para el fortalecimiento continuo del MECI, sugiriendo correctivos donde se requiera.
- Su función principal es la de administrar y dirigir el proceso de diseño, implementación, fortalecimiento continuo y actualización permanente del Modelo Estándar de Control Interno de la respectiva entidad, y actuará bajo las directrices establecidas por el Comité de Coordinación de Control Interno o quien haga sus veces y el representante legal. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Equipo MECI

- Apoyar el proceso de implementación y fortalecimiento continuo del Modelo bajo las orientaciones del representante de la dirección.
- Capacitar a los concejales en el Modelo e informar los avances en la implementación y fortalecimiento continuo del mismo.
- Asesorar al Concejo de la entidad en la implementación y fortalecimiento continuo del Modelo.
- Trabajar en coordinación con los concejales en aquellas actividades requeridas para la implementación y fortalecimiento continuo del Modelo.

- Revisar, analizar y consolidar la información para presentar propuestas para la implementación y fortalecimiento continuo del Modelo al representante de la dirección, para su aplicación.
- Realizar seguimiento a las acciones de implementación y fortalecimiento continuo e informar los resultados al representante de la dirección, para la toma de decisiones. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Conclusiones

Después de haber finalizado la presente investigación enfocada a actualizar el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) 2014 en el Concejo Municipal de Sahagún Córdoba, se pudo establecer que existen diversas fallas de comunicación para la adecuada implementación del MECI en el Concejo de este municipio debido a que se observa una notoria falla en la comunicación del documento o código de ética que contiene los compromisos éticos, afirmación fundamentada en el hecho de que el 73% de los concejales afirman que se cumple insatisfactoriamente el conocimiento de este documento, el 80% de ellos afirman que no saben si el documento o código de ética fue elaborado mediante el diálogo y la participación de los servicios de la entidad. El 60% de los concejales afirman que no se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el documento o código de ética en todas las dependencias.

Sin embargo en cuanto a la vinculación de empleados se observa que estos se incluyen en la entidad solo respondiendo a los requerimientos de los empleos dentro de la entidad. Manifiestan que si existen procesos de inducción que le facilitaron a los nuevos servidores conocer la cultura organizacional de la entidad y el ejercicio de sus funciones. De igual forma afirman que los procesos de reinducción han permitido la actualización de todos los funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional y que se cumple la ejecución de un plan institucional de formación y capacitación de los empleados (aun cuando todos los concejales manifiestan que no fueron consultados acerca de sus necesidades de capacitación). Se evidencia una fuerte debilidad en cuando a la adopción de programas de bienestar laboral.

En cuanto a la evaluación de desempeño se establece que si se aplica este sistema anual, y que en términos generales se han tomado acciones de capacitación y desarrollo de los servidores, con base en los resultados de la evaluación del desempeño. En la parte directiva, los concejales afirman que la entidad ha utilizado mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección

de gerentes públicos, sin embargo manifiestan que la gestión de los gerentes públicos fue evaluada a través de Acuerdos de Gestión de forma insatisfactoria.

Se evalúa favorablemente la publicidad y difusión sobre las prácticas de gestión del talento humano, de igual forma afirman que la alta dirección emitió los lineamientos y las acciones de la entidad para el cumplimiento de su objeto social, que las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los servidores; que estilo de dirección tiene en cuenta la participación de los servidores en los diferentes procesos de la entidad, que la alta dirección delegó responsabilidades que contribuyeron a la oportuna toma de decisiones, que las políticas trazadas por la alta dirección fortalecen el desarrollo del talento humano.

Así mismo, los concejales afirman que ha sido transparente y eficiente la asignación y uso de los recursos en la entidad; expresan que hay respaldo y liderazgo de la alta dirección con las políticas y objetivos del control interno en un 73%, mientras que el 27% de ellos manifiesta que se cumple insatisfactoriamente. Sin embargo cabe mencionar que según la apreciación de los 15 concejales, la alta dirección lidera el cumplimiento de las acciones del mejoramiento y los compromisos adquiridos con los entes de control del Estado y tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo. En cuanto a los procesos comunicativos, las opiniones están divididas dado que un 20% manifiesta que la alta dirección fomenta la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización de forma insatisfactoria, a diferencia del 80% restante que afirma estar de acuerdo con el manejo dado al tema por parte de la dirección.

Entre los principales beneficios de actualizar el MECI en el Concejo de Sahagún se encuentra el desarrollo adecuado de los procesos a través del cumplimiento de las normas y leyes previstas para cada uno de ellos; a través de los altos índices de transparencia es más fácil cumplir con los objetivos propuestos, plan de desarrollo, etc., Además de ello, se fomenta una cultura organizacional favorable a todos los empleados, y se logra minimizar el riesgos y errores en el desarrollo de los procesos que se emprendan.

Sin embargo también hay que tener en cuenta que los obstáculos se pueden presentar por desconocimiento de las normas y leyes por parte de algunos funcionarios para la puesta en marcha del MECI y normas relacionadas. De igual forma lograr una socialización inadecuada puede ser un obstáculo tan delicado como la ignorancia frente a la importancia de la oficina de Control Interno y sus funciones dentro de la Entidad.

En virtud de lo anterior, se plantea como estrategia una propuesta de actualización que se centre consolidar el MECI como una herramienta de control que sirva al Concejo municipal de Sahagún para facilitar la implementación y fortalecimiento de sus Sistemas de Control Interno, asegurando razonablemente el cumplimiento de sus objetivos. Entre sus principales metas está mejorar continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad del Control Interno, garantizar la eficiencia en la prestación de los servicios a la comunidad, cumplir con la planeación estratégica definida en el Concejo, e incrementar la participación de la comunidad en la evaluación de los proyectos que aprueba el Concejo Municipal.

Referencias Bibliográficas

- Alcaldía de Granada. (2010). *Qué es el MECI*. Recuperado de <http://mecigranada.blogspot.com.co/2010/06/que-es-el-meci.html>
- Alcaldía de Popayán. (2016). *Sistema Integrado de Gestión MECI-Calidad*. Recuperado de <http://popayan.gov.co/ciudadanos/la-alcaldia/sistema-integrado-de-gestion-meci-calidad>
- Alcaldía de Ricaurte. (2016). *Manual de Contratación Pública*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/306197340/Manual-de-Contratacion>
- Alcaldía de Sahagún. (2016). Informe ejecutivo anual - Modelo Estándar de Control Interno - MECI vigencia 2015. Recuperado de <http://www.sahagun-cordoba.gov.co/NuestraAlcaldia/ControlInterno/INFORME%20EJECUTIVO%20VIGENCIA%202015.pdf>
- Alcaldía de Sahagún. (2017). *Información del municipio*. Recuperado de <http://www.sahagun-cordoba.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2007). *Armonización Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005*. Recuperado de <https://gestiondelcambio.files.wordpress.com/2008/08/guiaarmonizacionmeci-calidad.pdf>
- Álvarez, C. (2015). *El MECI – Modelo Estándar de Control Interno en la Alcaldía de Venadillo*. (Tesis de especialización). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, (Cundinamarca, Colombia). Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6496/1/ALVAREZQUINTEROCLAUDIAVIVIANA2015.pdf>
- Argel, M. (2013). *Informe de auditoría gubernamental con enfoque integral*. Sahagún: Alcaldía Municipal
- Banco de la República. (2017). *Banco de la República es Reconocido por el buen manejo de control interno*. Recuperado de <http://www.banrep.gov.co/es/comunicado-14-07-2017>
- Bavaresco, A. (2001). *Proceso metodológico en la investigación*. (Cómo hacer un diseño de investigación). Venezuela: Editorial Ediluz

- Caicedo, W. (2010). *Manual Implementación MECI Colombiano*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/36274862/Manual-Implementacion-Meci-Colombiano>
- Contraloría General de la República. (2016). *Control Interno*. Recuperado de https://apps.contraloria.gob.pe/packanticorruccion/control_interno.html
- Decreto 943. (2014). *Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)*
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2014). *Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el estado colombiano MECI 2014*. Recuperado de http://apolo.uniatlantico.edu.co/SIG/MANUALTECNICOMECI2014_7_7_2014.pdf
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). *Actualización del Modelo Estándar de Control Interno - MECI 2014*. Recuperado de https://www.defensajuridica.gov.co/gestion/meci/Documents/actualizacion_MECI_taller.pdf
- Diario del Huila. (2014). *El nuevo MECI una gran oportunidad para el municipio colombiano*. Recuperado de <https://www.diariodelhuila.com/actualidad/el-nuevo-meci-una-gran-oportunidad-para-el-municipio-colombiano-cdgint20140818100742187>
- Gallego, A. (2014). *MECI Ajustado*. (Tesis de Grado). Universidad del Quindío. Quindío (Armenia, Colombia). Recuperado de https://issuu.com/anyelacaterinegallego/docs/meci_ajustado.docx
- García, T. (2003) *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. Obtenido de http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill
- Ley 87. (1993). *Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones*
- Quintero, W. (2014). ¿Qué es una Corporación pública?. *Revista Concejos en Contacto*. Recuperado de <https://sites.google.com/site/fenaconcolombia/concejos>
- Torrado, M. (2004). Estudios de encuesta. *Revista Bisquerra Metodología de la investigación educativa*. 231-257. Recuperado de <http://corte.us/692754>

Anexos

Anexo 1. Instrumento

ENCUESTA APLICADA A LOS HONORABLES CONCEJALES DEL MUNICIPIO DE SAHAGÚN CORDOBA A FIN DE DIAGNOSTICAR EL ESTADO DEL MECI 2014

Escala de valoración

| Descripción | Valor |
|--------------------------------|-------|
| No sabe | 0 |
| No se Cumple | 1 |
| Se cumple insatisfactoriamente | 2 |
| Se cumple aceptablemente | 3 |
| Se cumple en alto grado | 4 |
| Se cumple plenamente | 5 |

Califique cada afirmación del cuestionario, de acuerdo a la escala de valoración.

| N° | Afirmación | Valoración | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Conoce el documento o código de ética que contiene los Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos. (Si valora no se cumple no valore las afirmaciones que siguen a continuación). | | | | | | |
| 2 | El documento o código de ética fue elaborado mediante el diálogo y la participación de los servicios de la entidad. | | | | | | |
| 3 | Se difundieron los Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos a todos los servidores de la entidad. | | | | | | |
| 4 | Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el documento o código de ética en todas las dependencias | | | | | | |
| 5 | Se han definido lineamientos de comportamiento ético en la dependencia de acuerdo con las funciones específicas asignadas. | | | | | | |
| 6 | Los conflictos se resuelven según el documento o código de ética. | | | | | | |
| 7 | La vinculación de los servidores responde a los requerimientos de los empleos | | | | | | |
| 8 | Los procesos de inducción le facilitaron a los nuevos servidores conocer la cultura organizacional de la entidad y el ejercicio de sus funciones | | | | | | |
| 9 | Los procesos de reinducción han permitido la actualización de todos los funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 10 | En la entidad se ejecuta el plan institucional de formación y capacitación | | | | | | |
| 11 | Fueron consultados los servidores sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo | | | | | | |
| 12 | Ha mejorado el desempeño en el puesto de trabajo debido a la capacitación recibida | | | | | | |
| 13 | La entidad adoptó y ejecutó programas de bienestar social laboral | | | | | | |
| 14 | La entidad ejecutó el plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios | | | | | | |
| 15 | Se aplica el sistema institucional de evaluación del desempeño | | | | | | |
| 16 | Se han tomado acciones de capacitación y desarrollo de los servidores, con base en los resultados de la evaluación del desempeño | | | | | | |
| 17 | La entidad ha utilizado mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de gerentes públicos | | | | | | |
| 18 | Fue evaluada la gestión de los gerentes públicos a través de Acuerdos de Gestión | | | | | | |
| 19 | Se realizó publicidad y difusión sobre las prácticas de gestión del talento humano | | | | | | |
| 20 | La alta dirección emitió los lineamientos y las acciones de la entidad para el cumplimiento de su objeto social | | | | | | |
| 21 | Los directivos dan cumplimiento a las funciones de la entidad | | | | | | |
| 22 | Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los servidores | | | | | | |
| 23 | El estilo de dirección tiene en cuenta la participación de los servidores en los diferentes procesos de la entidad | | | | | | |
| 24 | La alta dirección delegó responsabilidades que contribuyeron a la oportuna toma de decisiones | | | | | | |
| 25 | Las políticas trazadas por la alta dirección fortalecen el desarrollo del talento humano | | | | | | |
| 26 | Ha sido transparente y eficiente la asignación y uso de los recursos en la entidad | | | | | | |
| 27 | Hay respaldo y liderazgo de la alta dirección con las políticas y objetivos del control interno | | | | | | |
| 28 | La alta dirección lidera el cumplimiento de las acciones del mejoramiento y los compromisos adquiridos con los entes de control del Estado. | | | | | | |
| 29 | Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo | | | | | | |
| 30 | La alta dirección fomenta la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización | | | | | | |