

**EL CONTROL INTERNO EVOLUCIONA EN COLOMBIA DEJANDO HUELLA EN
EL TERRITORIO -CAJICA**

MARTHA ELOISA BELLO RIAÑO

**Ensayo presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Alta Gerencia**

Asesora

PAULA COLORADO ORDOÑEZ

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
CAJICA, COLOMBIA**

2017

EL CONTROL INTERNO EVOLUCIONA EN COLOMBIA DEJANDO HUELLA EN EL TERRITORIO -CAJICA

Resumen

El presente trabajo trata sobre la evolución del control interno en Colombia abordando específicamente las entidades territoriales, los municipios, centrándose específicamente en el municipio cundinamarqués de la Sábana Centro, Cajicá.

Así las cosas, narra en forma cronológica los diferentes cambios normativos y sus consecuencias sobre esta herramienta de gestión, enfatizando en sus avances y debilidades al aplicarla en las entidades territoriales. Destacando que el ingrediente más importante es el talento humano por lo cual debe ser capacitado y tener las competencias para asumir como suya esta herramienta y ponerla a trabajar en pro de los intereses generales.

En este orden de ideas presenta los beneficios que ha traído el control interno para las entidades públicas y para la ciudadanía, razón de ser de toda entidad, y como contribuye a todo el tema de logro de transparencia, mejora continua, buena imagen y mejora en la calidad de vida de la comunidad.

Posteriormente, presenta las novedades en el sistema buscando volver de lo complejo a lo simple, implementado e integrando un sistema que busque satisfacer las necesidades de los usuarios en una forma oportuna y con eficiencia.

Para terminar, el documento, plantea una metodología para lograr la implementación de un sistema innovador basado en el conocimiento y la motivación al funcionario que se enfoque en favorecer y hacer más fácil la vida del ciudadano colombiano. Tratando temas como la transmisión del conocimiento. El ciudadano se acerca a las entidades públicas en busca de una solución y no de una cadena de actividades que no conducen a ningún lugar.

Abstract

The present work deals with the evolution of internal control in Colombia specifically addressing the territorial entities, the municipalities, focusing specifically on the Cundinamarca municipality of the Central Shroud, Cajicá.

This way, chronologically narrates the different normative changes and their consequences on this management tool, emphasizing its progress and weaknesses when applying it to territorial entities. Emphasizing that the most important ingredient is the human talent for which it must be trained and have the skills to take this tool as their own and put it to work in favor of general interests.

In this order of ideas, it presents the benefits that internal control has brought to public entities and to citizenship, which is the *raison d'être* of every entity, and how it contributes to the whole issue of achieving transparency, continuous improvement, good image and improvement in the quality of life of the community.

Subsequently, it presents the novelties in the system looking to return from the complex to the simple, implemented and integrating a system that seeks to satisfy the needs of users in a timely and efficient manner.

Finally, the document proposes a methodology to achieve the implementation of an innovative system based on knowledge and motivation to the official who focuses on favoring and making the life of the Colombian citizen easier. Addressing issues such as the transmission of knowledge. The citizen approaches public entities in search of a solution and not a chain of activities that do not lead anywhere.

Palabras Clave: control interno, administración de riesgos, alta dirección, ente territorial, auditoría interna, organismos de control

Introducción

El presente trabajo investigativo tiene como propósito profundizar en el tema de control interno en las entidades públicas haciendo énfasis en el ente territorial y específicamente en el municipio de Cajicá con el fin de analizar su recorrido histórico, compararlo con otras entidades públicas como las chilenas en cuanto a los beneficios logrados con dicho control.

En este orden de ideas, se inicia contextualizando con la descripción general del municipio de Cajicá, luego es abordada la historia del control interno a nivel público en Colombia, posteriormente son señalados los beneficios que ha tenido dicha práctica de control a la entidad.

Así las cosas y superada la parte histórica es abordado el presente y futuro del control interno en Colombia con temas que inician su camino como el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) para finalizar con una propuesta de mejora para el control interno de la Alcaldía de Cajicá.

En todo esto es necesario tener en cuenta que el control interno es una herramienta de gestión que debe estar integrada a todos los procesos, debe ser dinámica y está en mejora continua con el fin que retribuya resultados de observación independiente y prevención a la alta dirección. Además, que permita establecer que el control existente evitaría la materialización de hechos que impidan la ejecución efectiva de los diferentes planes de desarrollo y/o planes de acción.

Generalidades del municipio de Cajicá

Cajicá hace parte de los 116 municipios del departamento de Cundinamarca, está ubicado en la Sabana Centro acompañado por los municipios de Zipaquirá, Chía, Cogua, Gachancipá, Nemocón, Sopó, Tabio, Tocancipa, Cota y Tenjo. Con una extensión de 52 km², que corresponde al 0,21% del total departamental, concentrando el 2.1% de la población

departamental (Canasto, 2016); del mismo modo Cajicá está circundada por los Río Bogotá y Río Frio, se trata de un territorio muy amigable que cuenta con todos los servicios públicos que presta directamente por parte de la administración municipal contratando con la Empresa de Acueducto de Bogotá para el caso del agua, Empresa de Energía de Bogotá para la energía eléctrica y Gas Natural para el suministro de gas.

Ahora bien, Cajicá dista de Bogotá 39 km tiene área urbana de 2,73 Km² y una extensión rural de 49 Km² conformado por (4) veredas: Canelón, Calahorra, Chuntame y Río Grande. (Canasto, 2016); por esta proximidad a Bogotá, los servicios públicos con los que cuenta, sus terrenos y vías de acceso ha resultado muy atractiva para desarrollar proyectos de vivienda de estratos 3, 4, 5 y 6 cambiando gradualmente su vocación agrícola por una vocación industrial, de vivienda, servicios y demás temas relacionados.

Historia del control interno en las entidades públicas de Colombia

Para abordar el tema histórico del control interno, a nivel público en Colombia, es necesario hacer un recorrido por la normatividad nacional que lo ha abordado y enmarcado, de una forma clara, como una herramienta de gestión para la mejora continua a través del control estratégico y convirtiéndolo en un control previo antes que los organismos de control detecten fallas y procedan a sancionar.

En este sentido está en primer lugar la norma de normas la Constitución Política de Colombia de 1991 que plantea el control interno en los numerales 209 y 269. Artículo 209 “La función administrativa está al servicio de los intereses generales.... La administración pública, en todos sus ordenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la Ley” Artículo 269 “ En las entidades públicas, ... están obligadas a diseñar y aplicar,... procedimientos de control interno” (...). (Congreso de la República de Colombia, 1991).

Es de anotar que en estos artículos se evidencia el objetivo de la constitución de 1991 de lograr la transparencia, mejorar la credibilidad en el sector público y empoderar al funcionario de su rol en una forma responsable y basada en la ética. Adicionalmente, fortalecer al estado de herramientas que puedan mejorar su gestión desde el interior y que prendan las alertas en el momento adecuado señalando un camino basado en controles que se pueda ejecutar en forma clara, oportuna y medible.

Luego, en 1993 el Gobierno Nacional promulga la Ley 87 de 1992 por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones. En consecuencia, los grandes aportes de esta norma fueron la definición del control interno anticipándose a todos los elementos y componentes que a futuro tendrían y deberían ser adoptados e integrados por todas las entidades públicas o aquellas que manejen recursos públicos o desarrollen tareas propias del sector público. Adicionalmente, da a conocer los principios con los cuales debe ser ejercido el control interno, características, elementos y señala las tareas de quienes ejercen dicho control.

Posteriormente vino la ley 42 de 1993 “que trata sobre la organización del sistema de control fiscal financiero y los organismos que lo ejercen. (Ley 42 de 1993, p.1). Este aspecto es fundamental porque da inicio a la evaluación del control interno contable que es uno de los temas primordiales de trabajar por parte de control interno y que trata aspectos fundamentales como la prevención de la corrupción.

En este orden de ideas la misma norma que en el artículo 9 señala: “Para el ejercicio del control fiscal se podrán aplicar sistemas de control... y evaluación del control interno, de acuerdo...”. (Ley 42 de 1993, p.1), continúa el tema de la evaluación del control interno y las herramientas que para ejercerlo brinda el estado. Vale la pena recordar que el control interno debe ser entendido más que una oficina ya que es el trabajo de todos por lograr el autocontrol, la autogestión y la ejecución de programas en beneficio del ciudadano. No debe lo anterior confundirse con trámites y más trámites sino que debe ser una herramienta facilitadora que le permita al usuario encontrar respuestas efectivas a sus necesidades.

En este contexto y con esta norma iniciaba el proceso de desmonte del control previo que ejercían las contralorías y le asignaba esta tarea al control interno, en este momento faltaba independencia para ejercer dicha labor, este aspecto se iría puliendo con el tiempo.

A estas alturas, el problema radicaba que quien ejercía el control era de libre nombramiento y remoción y nombrado por el representante legal de la entidad, coartando con esto su independencia y su juicio objetivo frente a lo que debería ser la buena administración.

Después sería promulgado en 1999 el Decreto 2145 “Por el cual se dictan normas sobre el sistema nacional de control interno en las entidades y organismos de la administración pública del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones”. Esta norma tiene ya un alcance mayor y define los sistemas nacional, departamental y por entidad de control interno. Incluye en el concepto de control interno el tema de control interno contable, designa como facilitador del proceso de implementación al Departamento Administrativo de la Función Pública.

Así bien esta norma da origen a una reglamentación más clara sobre el control interno y sirve de modelo para que las entidades adopten el control interno al interior de las entidades mediante acto administrativo y den las funciones a quienes participan de este proceso. De otro lado expresa la reglamentación del control interno a nivel nacional y establece la obligatoriedad para los jefes de control interno de emitir un informe anual que con el tiempo se vendría convirtiendo en la herramienta de entrada para la mejora continua del modelo estándar de control interno y que hoy enfrente un cambio significativo con la nueva reglamentación que habla de una integralidad de sistemas.

Continuando con este recorrido histórico y de paseo por la normatividad en el 2001 aparece el Decreto 1537 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993 en cuanto a elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el sistema de control interno de las entidades y organismos del estado”.

Esta norma innova y busca elementos de la International Organization for Standardization - Organización Internacional de Normalización (ISO) 9001 de Gestión de Calidad incluyendo entre los requisitos del control interno la implementación de manuales de procedimientos, y toma

de la ISO 3100 la administración del riesgo. Se puede apreciar con este decreto un control interno más internacional y normado a nivel general con herramientas que han resultado exitosas para otros países y desafiando a las entidades públicas para que inicien la implementación de un sistema de gestión, e incluso que piensen en certificarlo y mantenerlo dando mayor peso a sus decisiones y actuaciones.

Otro aspecto fundamental de este decreto es su poder integrador de la normatividad los formatos, manuales e instructivos que para entonces venía desarrollando el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) que han sido una guía útil en la implementación y madurez del modelo estándar de control interno, claro, pese a las deficiencias como la lentitud al acoplarse a la nueva normatividad vigente y a las tendencias internacionales sobre todo a nivel de normas internacionales.

De otro lado, es promulgado en 2005 el Decreto 1599 “Por el cual se adopta el modelo estándar de control interno para el Estado Colombiano”, y que está adjunto a un manual de implementación del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano, modelo estándar de control interno (MECI 1000:2005).

Este manual en una forma muy académica, lease un poco ladrillada, explicó en qué consistía el modelo estándar de control interno, cuáles etapas debía surtirse para su implementación, como se diseñaba e implementaba el MECI y cuales subsistemas y elementos lo componían. Claro una guía para elaborar documentos, ahora a llevarlo a la realidad y sobre todo a que fuera entendido y aplicado en forma efectiva y util y no solo como un compendio de documentos de biblioteca, comenzó el camino de una implementación efectiva que hasta el momento solo había sido de acto administrativo a acto administrativo entre gobierno y gobierno.

En este orden de ideas, esta norma señala los tres pilares sobre los cuales se sostiene el control interno: autocontrol: capacidad del servidor público para controlar su trabajo: autoregulación: capacidad institucional para aplicar el MECI al interior de la misma y autogestión: capacidad institucional para coordinar el sistema y sintonizarlo con la normatividad vigente. (Decreto 1599 de 2005). Lo anterior no es más que cumplir la misión de la entidad

haciendo uso eficiente de los recursos destinados para tal fin y logrando beneficio para la comunidad, ejerciendo un control tanto a nivel institucional como a nivel de cada uno de los funcionarios que intervienen.

En efecto, inicio la implementación, se cumplieron los plazos establecidos por el gobierno, algunos optaron por adoptar la ISO 9001, y las oficinas de control interno, los representantes legales y los miembros de los diferentes comites a nivel nacional, departamental y territorial comenzaron a asumir sus roles. El proceso recibió un amplio respaldo de los organismos de control tanto de la contratoría departamental como nacional y demás estamentos entre cuyas funciones está controlar la gestión a nivel externo.

Ahora bien, en 2014 el decreto 1599 de 2005 desaparece y es sustituido por el decreto 943 de 2014 “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI” (Decreto 943 de 2014, página 1) que viene acompañado de su colorido, práctico y didáctico Manual Técnico del Modelo Estándar de Control interno para el Estado Colombiano MECI 2014. (Decreto 943 de 2014, página 1) . Documentos éstos fáciles de entender y con anexos a manera de ejemplo que facilitaron las cosas para todos y sobre todo que desmitificaba el sistema y lo aterriza a las necesidades de la gestión.

Afortunadamente estas dos herramientas trajeron grandes novedades y aportes al control interno de las entidades públicas. El Decreto 943 de 2014 hace referencia a su origen en el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway, Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) y que dicho sistema ha cambiado por estos días y por ello y las tendencias mundiales, entre otras razones, determina actualizar el MECI en Colombia. Define las estructuras del sistema señala que la herramienta será el manual técnico, da la responsabilidad de su aplicación a la máxima autoridad de la entidad, señala como guías en este camino al Departamento Administrativo de la Función Pública y a la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, señala las fases para migrar de la anterior versión MECI (2005) a MECI (2014). (Decreto 943 de 2014).

En este sentido, y en cuanto al manual técnico del modelo estándar de control interno para el Estado Colombiano MECI 2014 cabe señalar que de una forma sencilla, con recomendaciones, guías, anexos, tablas y demás muestra un MECI más amigable, señala los roles y responsabilidades, señala un capítulo para la transición y muestra la estructura dividida en 2 módulos, 1 eje y 6 componentes, claro sin descuidar todos los elementos contemplados en el 2005. (Decreto 943 de 2014).

En conclusión muchos hechos han rodeado la historia del MECI en Colombia y ha sido relacionada con temas como la prevención de la corrupción, la transparencia, austeridad en el gasto público, acceso a la información, racionalización de trámites, el buen servicio al ciudadano y la mejora de la imagen del sector público en Colombia.

Así las cosas, pareciera que hasta ahí va la historia del MECI pero este año todo cambia, todo evoluciona, lo único constante es el cambio. Cambio que se refleja en el Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, decreto único reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (Decreto 1499 de 2017). Pareciera que después de tantas normas se quisiera volver a lo básico a lo inicial, a satisfacer las necesidades del cliente disminuyendo los pasos que él debe dar para lograrlo. Dándole importancia a la gestión misional de las entidades que hagan bien lo que deben hacer y que satisfagan y mejoren la calidad de vida del ciudadano. Lo anterior asumiendo que estamos en unas entidades públicas que saben dejarse controlar. Este nuevo enfoque muestra un control interno enfocado en lo esencial en satisfacer las necesidades de los usuarios en forma oportuna y de fondo.

Este decreto da vida al modelo integrado de planeación y gestión del cual se hablará posteriormente.

Ahora bien, en ese momento es precisamente cuando comienza lo bueno con todas esas novedades y además la relación con las normas internacionales, de esto se tratará más adelante.

Beneficios Logrados con el Control Interno en Cajicá

El control interno en el municipio de Cajicá está presente desde 1998, inicialmente en documentos, y ha ido evolucionando de acuerdo con las actuaciones de las diferentes administraciones registrando una evolución y sobre todo ha reportado beneficios significativos a la gestión de la administración y el cumplimiento del plan de desarrollo de cada cuatrienio.

En este orden de ideas contribuye a mantener la buena imagen de la administración territorial tanto al interior del municipio como al exterior; proporciona mecanismos de control que facilitan el logro de la ejecución de los programas, planes y actividades; y facilita la administración del riesgo, logrando que los dueños de proceso identifiquen los posibles contratiempos que puedan tener, los administren y mitiguen, hasta el punto de evitar su materialización.

De esta forma la administración moderna a nivel público requiere que exista una observación independiente de la ejecución y de la gestión en general que le permita a la alta dirección de una forma efectiva evidenciar que las cosas se están haciendo bien (Cartes, 2003). Ese es precisamente el papel del control interno observador independiente de la gestión, comparando misión, programas, resultados, con recursos invertidos e impacto logrado en la comunidad. Esta visión enriquece el proceso y logra que la alta dirección se anticipen a posibles incumplimientos administrando adecuadamente el riesgo en las diferentes etapas, tanto en el planear como en el hacer el verifica y el actuar.

Retomando al autor Cartes, se puede evidenciar que la observación independiente y objetiva permite cosas como: el afianzamiento del sistema documental sólido de lo que es el control interno y de sus procesos y procedimientos y la construcción de evidencias sólidas en el ejercicio del mismo a través de las auditorías internas; ha permitido el fortalecimiento sectorial tanto por macroprocesos como procesos y el fortalecimiento a nivel región; se logró una estructura sólida del control, que goza de credibilidad tanto a nivel de la entidad como con los organismos de control y permite establecer un filtro válido para evitar incurrir en el incumplimiento de la ley.

En principio ese es el objetivo general del control evidenciar que las cosas se hacen bien y que los objetivos y metas planteadas se cumplen, que los riesgos que pueden evitar la gestión no se materializan, que el plan de desarrollo se ejecuta en el cuatrenio como se ha planteado en el plan de acción anual y que los recursos están siendo invertidos como se planea. Este beneficio se ha visto reflejado en el municipio de Cajicá ya que la ejecución de los últimos 3 planes de desarrollo ha estado por encima del 90% (Canasto, 2016).

Gracias a las alarmas que prende el control interno sobre las demoras en la ejecución del plan del desarrollo, o la baja ejecución presupuestal según pueda corresponder en cada caso de acuerdo con la gestión, los dueños de proceso y la alta dirección reorientan sus esfuerzos a lograr dicha ejecución y así cumplir con las metas planteadas. Es de recordar que una de las actividades que debe ejecutar la oficina de control interno es hacer la evaluación de la ejecución del plan de desarrollo por lo menos dos veces al año, efectuar la auditoría respectiva y oficiar a los dueños de proceso con el fin que elaboren el respectivo plan de mejoramiento.

Así las cosas, el control interno y el externo está diseñado para beneficiar a los usuarios con el fin que se mejore su calidad de vida y que se responda a sus necesidades (Cartes, 2003). En este sentido, el control interno hace seguimiento a los requisitos del cliente en la administración municipal de Cajicá, mediante el seguimiento que efectúa a la respuesta oportuna y de fondo a las peticiones, quejas y reclamos (PQRS), igual que hace seguimiento a la ejecución del plan de desarrollo que es contruido participativamente con la comunidad a través de las diferentes mesas de trabajo.

En consecuencia uno de los elementos claves de este control son las políticas de auditoría interna establecidas por la alta dirección, la capacidad por parte de control interno de generar evaluaciones profundas y oportunas y que respondan a la necesidad de prevenir posibles situaciones futuras que impidan gestionar efectivamente; crear un comité de auditoría adecuado consolidando un proceso de control preventivo (Cartes, 2003).

Aplicando lo anterior, en la administración municipal de Cajicá el procedimiento de auditoría interna ha ido evolucionando, adquiriendo nuevas herramientas, capacitando y actualizando a sus auditores, fortaleciendo la oficina de control interno y mejorando los procedimientos para lograr que dicho ejercicio genere valor a toda la gestión, la alta dirección señala algunos de los criterios a tener en cuenta para elaborar el programa anual de auditorías y los demás se toman con base en las fallas detectadas tanto por control interno como por control externo.

Novedades y Evolución del Control Interno

Los principales retos del control interno es esta época donde se observan noticias sobre corrupción, mala gestión, falta de compromisos etc. están centrados especialmente en recuperar la buena imagen del sector público, ya que se observa que existen ejemplos de buena gestión y que los funcionarios para llegar allí, de acuerdo con la meritocracia, tienen que demostrar su idoneidad.

A causa de lo anterior la presidencia de la república promulgó el Decreto Número 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el decreto 1083 de 2015, decreto único reglamentario del sector función pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015”; dándole vida al modelo integrado de planeación y gestión MIPG para desarrollar entidades públicas que brindan resultados de valor.

Por consiguiente, este sistema está comprometido en responder a los retos que este momento histórico de Colombia plantea para los entes territoriales de todo el país: lograr que el sistema de gestión de calidad y los demás sistemas pasen del papel a estar inmersos en la gestión; unificar la cantidad de informes y los esfuerzos significa su rendición a los diferentes organismos de control; reorientar los lineamientos del sistema de control interno hacia el control de la gestión; mejorar la articulación de las políticas interinstitucionales y fortalecer la gestión en el territorio luego del acuerdo de paz. En últimas prestar un servicio de calidad, oportuno y que responda a sus necesidades y expectativas al ciudadano.

Por esta razón y teniendo en cuenta estas necesidades el gobierno nacional creó y puso a disposición de los municipios el modelo integrado de planeación y gestión donde refleja su copromiso con los ciudadanos, y en la mejora de la calidad, el cubrimiento de los servicios y la promesa de continuar por ese camino (Decreto 1499 de 2017).

Debido a este nuevo modelo integrado los municipios tienen 6 meses para implementarlo al interior de sus organizaciones uniendo en primer lugar el sistema de gestión administrativa y el sistema de gestión de calidad evitando con esto reprocesos y gastos que son innecesarios. Este ejercicio debe lograr un mejor desempeño en primer lugar de las personas que son el recurso más valioso y en segundo lugar de la gestión en general buscando ante todo el cumplimiento legal y la integralidad del sistema.

Del mismo modo este MIPG es referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento y controlar la gestión pública para el logro de los resultados que resuelvan necesidades con integridad y calidad; así las cosas, aborda, entre otras, la dimensión del direccionamiento estratégico y planeación; y la gestión con valores por resultados (Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión, 2017); en consecuencia, este tema de valores es especialmente importante porque busca no solo la integralidad de los sistemas sino la integralidad de las personas que laboran en el sector público desarrollando estrategias hacia el interior de la entidad y hacia el exterior. Al interior fortaleciendo la gestión presupuestal y el gasto público, el gobierno digital y la defensa jurídica y hacia afuera o hacia el ciudadano logran un servicio de calidad, racionalizando trámites, facilitándole la participación activa y facilitándole la utilización de herramientas digitales.

Por consiguiente este sistema facilita la gestión al interior con el fin de ofrecerle al ciudadano servicios de calidad en el momento que lo requiera. Para los municipios como el caso de Cajicá el objetivo es elaborar un plan de acción para lograr esta integralidad y utilizar mejorando las herramientas existentes con el fin de acercarse al ciudadano y brindarle lo necesario. Es de anotar que el usuario no es aquel que sólo escuchaba, o se acercaba cuando algo necesitaba, ahora es un cliente maduro, que sabe participar, que quiere aportar, que conoce sus derechos y sus deberes y que cuenta con ideas novedosas para la mejora.

Continuando con las dimensiones tomará aspectos como la evaluación de resultados; información y comunicación; gestión del conocimiento y la innovación, aspecto fundamental teniendo en cuenta los diferentes cambios que afronta el mundo. La coraza de todo este sistema es el control interno que está llamado a blindar todo el sistema con el fin de ponerlo a prueba de error desarrollando una labor preventiva y de control.

Entonces respecto al control interno el MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El control interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones del MIPG cumplan su propósito. (Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión, 2017); en consecuencia este nuevo rol de control interno debe llevarlo a actualizar sus sistemas de identificación y administración del riesgo; el desarrollo creativo del ambiente de control; manejo innovador haciendo uso de las tecnologías de la información y la creatividad del auditor que la ejecuta y ahora es tomada como una actividad de monitoreo continuo que tiene como fin prevenir las posibles fallas o incumplimientos en que pueda incurrir la administración municipal para ejecutar su plan de desarrollo y para cumplir con los requerimientos del ciudadano.

En conclusión sobre este tema de novedad, estas herramientas que ya existen deben integrarse en un solo sistema que responda realmente al ciudadano y que facilite las cosas tanto al interior como al exterior de la organización y para ello el control interno ejercido no solo por la oficina de control interno sino por todos y cada uno de los funcionarios debe estar atento para permearlo en todo momento y lograr que su ejecución sea una realidad que beneficie, reduzca costos, mejore la gestión y facilite todo al interior y exterior de la alcaldía de Cajicá, basada en la legalidad y el compromiso de todo el talento humano.

Propuesta para Mejorar el Control interno en el Municipio de Cajicá

La propuesta para la mejora del control interno en el municipio de Cajicá consta de tres elementos:

1. Elaboración y ejecución del plan de acción para implementar el MIPG
2. La optimización de los recursos existentes
3. Programa de innovación para el modelo estándar de control interno

Propuesta para la Implementación del MIPG en la alcaldía de Cajicá

1. Elaboración y ejecución del plan de acción para implementar el MIPG

En este sentido la estrategia planeada en la Tabla No.01 contiene todos los elementos del ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) que se hace en forma continua y tiene como meta lograr la mejora continua.

Además, y como es el fin último del sistema, garantiza que se integre a la gestión y no quede como elemento suelto o documento de biblioteca, sino que los dueños de proceso lo utilicen para mejorar los diferentes aspectos de su gestión.

Tabla 1. *Plan de Acción Propuesto para Implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión:*

No.	Etapa	Actividad	Actividad Adicional	Indicador
1	Recolección de información	Revisar todas las fuentes de información al interior de la entidad y organizarla en forma adecuada.	Trabajo en equipo con todos los procesos	Información recolectada
2	Diagnóstico	Revisar todos los elementos del sistema	Encuesta a los usuarios con el fin de evidenciar el grado de satisfacción	No de usuarios que dieron calificación excelente/Numero de usuarios entrevistados *100
3	Revisar el estado de avance de los Planes Integrales	Revisar: nivel de ejecución del plan institucional de archivos PINAR; plan anual de adquisiciones; Plan anticorrupción y de atención al ciudadano, plan de incentivos institucionales; plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación (PIC); plan estratégico de talento humano; plan anual de vacantes; plan de Trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.	Revisar el estado y la fecha de la última actualización	Numero de planes revisados/número total de planes *100
4	Adecuación y ajustes	Revisar tanto el diagnostico como el estado de avance de los planes y aplicar los correctivos a que haya lugar.	Trabajar el tema con los dueños de Proceso	Diagnóstico socializado y mejorados los aspectos requeridos; planes integrales funcionando.
5	Elaborar Plan de Acción	Con todos estos elementos desarrollar un plan de implementación	Trabajo con los diferentes equipos de los procesos.	Actividades ejecutadas/actividades programadas *100
6	Desarrollar la política de integridad	Que contenga principios y valores: honestidad, compromiso, justicia, diligencia, respeto etc.	Construirlo participativamente con los funcionarios	Política de integridad construida y socializada
7	Implementación	Integrar todos los elementos y estructurarlos de acuerdo con: las dimensiones operativas del MIPG: talento humano, direccionamiento estratégico y planeación; gestión con valores para resultados; evaluación de resultados; información y comunicación; gestión del conocimiento y la innovación y control interno.	Implementar e integrar desarrollando actividades con los diferentes equipos de trabajo	MIPG Implementado
8	Socialización	Informar y socializar a todos los funcionarios tanto de planta como contratistas sobre esta herramienta de gestión.	Trabajo con los diferentes equipos de los procesos.	Número de funcionarios que conocen el sistema/numero total de funcionarios*100
9	Medición del grado de implementación	Revisión del cumplimiento de los objetivos propuestos y el nivel de cobertura	Seguimiento de indicadores	Revisión de los resultados de los indicadores y las tendencias
10	Mejora Continua	Seguimiento continuo al sistema	Revisión del sistema en la percepción del usuario	Percepción del Usuario

Fuente: Autoría propia

2. Optimización de los recursos existentes

Los modelos contemporáneos de control interno definen una mayor participación de todos los niveles en especial el nivel directivo y gerencial. (Márquez, 2011)

En este sentido, es precisamente el nuevo esquema que busca involucrar a todos los funcionarios, pero especialmente darle un lugar preponderante y más activo a la alta dirección que es la encargada de dirigir el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad optimizando los recursos con los cuales se cuenta y entre ellos el talento humano.

Así las cosas, la propuesta a este nivel es el empoderamiento por parte de todos los funcionarios del sistema y su aplicación en todas sus actividades desde una visión compartida y completa del autocontrol. Para la alta dirección el compromiso con el direccionamiento del sistema y la utilización efectiva de herramientas para el blindaje del cumplimiento de los objetivos como es la administración del riesgo.

Es por ello que el objetivo es lograr un ambiente de control que mitigue la probabilidad de presentarse irregularidades, así como propicia el desarrollo y ejecución de las diferentes metas, programas, planes y proyectos. (Márquez, 2011).

Como resultado de lo anterior y con la implementación del MIPG se busca que todos los funcionarios se sintonicen con el control interno, lo lleven a la práctica y sobre todo lo evidencien atendiendo en forma oportuna y con eficiencia las necesidades de la comunidad.

Haciendo referencia a lo anterior y retomando al mismo autor, que afirma que hay siete factores a considerar; integridad y valores éticos, compromiso por la competencia, consejo de directores o comité de auditoría, filosofía y estilo operativo de la gerencia, estructura organizacional, asignación y autoridad y políticas y procedimientos de recursos humanos. (Márquez, 2011) . El control contemporáneo vuelve a encontrarse con el MIPG y la relación con el talento humano donde destaca su decisiva participación e involucra en su actuar el uso de los valores y demás componentes éticos con el fin de lograr un verdadero autocontrol.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriormente la propuesta a este nivel es capacitar al talento humano para que ejerza un autocontrol efectivo, calificarlo incluyendo en sus evaluaciones de desempeño este aspecto y optimizando su aprendizaje a través del desarrollo de competencias en este sentido.

3.Programa de Innovación para el modelo estándar de control interno

Con la globalización llegan muchas exigencias para ser competitivos en el mercado, las empresas de toda índole deben preocuparse por mantenerse en el mercado, para sobrevivir a estas exigencias deben tomar medidas por lo cual se hace necesario tener nuevas herramientas de control que además les logre prevenir cualquier hecho delictivo que pueda surgir. (Avila & Mendoza, 2014). A este reto no puede mantenerse el sector público por el papel protagonista que tiene en todo este proceso de modernización y globalización.

Es por lo anterior que para el sector público y específicamente para el ente territorial se hace urgente innovar en todo el tema del control interno; esta innovación tiene que ser producto de una interacción conjunta entre el hombre, la máquina y el conocimiento; mediante la adopción y uso efectivo de nuevos medios tecnológicos, el acceso continuo a la capacitación por parte del talento humano y la construcción sobre el conocimiento de todos los que han antecedido el proceso de implementación y mantenimiento del sistema de Control Interno.

Igualmente para innovar es necesario seguir las experiencias exitosas de otros como la narrada por Avila y Mendosa denominada ley Sarbanes Oxley que consiste en comunicar a los clientes la importancia y beneficio que trae la auditoría para ellos y lo fundamental que resulta su activa participación adicionalmente formar a auditores con mayores competencias y más claridad para comunicar en qué consisten las fallas. (Avila & Mendoza, 2014).

Así las cosas, estas nuevas capacitaciones lograrán auditores más integrales, más asertivos en su comunicación, más perspicaces en el análisis y más motivados por su trabajo, con el fin que logren despertar en sus auditados el deseo de la mejora en forma clara y oportuna,

haciendo también uso de tecnologías y métodos estadísticos que les permitan proyectar a la entidad al futuro.

Concordante con lo anterior está el trabajo con el talento humano al cual debe entrenarse continuamente actualizándolos en sus conocimientos, este talento humano entendido como los auditores y funcionarios de la oficina de control interno como tal, haciéndolos más competitivos y con mayor rendimientos gracias a las habilidades técnicas que con el entrenamiento adquieran y serán incentivados con el fin que cumplan a cabalidad y con gusto su labor de auditores internos.

Referente a este mismo tema el talento humano, se estima que los funcionarios estén sujetos a normatividad, a postulados a ingresar al establecimiento sean calificados en términos de disciplina, cumplimiento valores o competencia. (Avila & Mendoza, 2014).

De esta forma la capacitación en normas, técnicas y actitudes hará de los auditores persona innovadora y creativa en el desempeño activo de sus labores, auditores que también serán orientadores en la elaboración de planes de mejoramiento efectivos.

Otra de las habilidades que debe desarrollarse en ellos son las comunicaciones tanto orales como escritas con el fin de generar confianza y trascender en sus actuaciones. Para ello es necesario emprender capacitaciones en redacción tanto de textos como de preguntas y en aspectos como la presentación de información clara y concisa.

En el mismo aspecto anterior de las comunicaciones juegan un papel fundamental las nuevas tecnologías de la información que facilitan las facilitan y favorecen el accionar al interior de una organización. Esta herramienta también es fundamental para el control interno ya que puede trabajar de una forma creativa, amena y novedosa todos aquellos temas que tienen que ver con el control.

Así las cosas, otro de los elementos clave que se deben manejar a este nivel es la gestión del conocimiento porque los funcionarios cuando se pensionan o se van se llevan su conocimiento, así que en este sentido la propuesta es incluir en el plan de retiro mucho antes que

ocurra, en el caso de los pre- pensionados, por lo menos un año antes emprender labores de acompañamiento al funcionario por aquella persona o personas que estén destinadas a reemplazarlas, con el fin que sea transmitido dicho conocimiento en forma adecuada y completa y no termine con un simple, se llevó el conocimiento y el nuevo funcionario no sirve.

Otro aspecto es la innovación aprovechando la experiencia de otras entidades mediante el intercambio de conocimientos ya mediante jornadas de capacitación, charlas o el intercambio de funcionarios, con el fin de lograr un nuevo conocimiento para las diferentes entidades y hacer apropiación de las estrategias que han resultado positivas para otros.

En fin, son muchas las herramientas para la innovación y lo fundamental es unir la gestión de las empresas, su conocimiento, los procesos y la tecnología existente para lograr una mejor gestión y darle un aire positivo al control interno en las organizaciones públicas, específicamente los entes territoriales y en especial el municipio de Cajicá.

Conclusiones

Para que el control interno se convierta en una herramienta de gerencia en la alcaldía de Cajicá es necesario que sea integral a los demás sistemas que dicha entidad tiene; que sea una herramienta para ahorrar esfuerzos y no para ocasionar reprocesos; que logre que la gestión en la entidad no desgaste al ciudadano sino que se convierta en facilitadora de sus objetivos; que haga uso de las nuevas tecnologías y llegue a todas las partes interesadas de una forma innovadora; que todo el proceso sea completamente transparente a todos los ciudadanos.

El control interno ha evolucionado con el paso del tiempo y hoy se muestra como algo más participativo, de todos, incluido en la administración, para los entes territoriales se ha constituido en una herramienta que le ha ayudado a ejecutar en forma efectiva sus planes de desarrollo mediante la administración de temas importantes como los riesgos.

El MIPG es una realidad tanto a nivel nacional como territorial y en las manos de las diferentes administraciones está garantizar su éxito y aportes al interior de las organizaciones llevando en ultimas un servicio de calidad, efectivo y a tiempo al usuario con miras a mejorar su calidad de vida.

Para tener éxito en este tema es necesario que todos los funcionarios, para el caso de Cajicá se involucren y adopten en forma participativa y comprometida el control interno, inicialmente como un autocontrol y finalmente como el control de toda la entidad.

Con la globalización y los nuevos medios tecnológicos la una salida para sobrevivir es la innovación, por lo que es fundamental estimularla a través de la capacitación y la adquisición de nuevas tecnologías.

Y finalmente, pero no menos importante que los anteriores aspectos tratados, es fundamental tener claro un medio ético y de valores para desarrollar un control efectivo, profundo y a tiempo que lleve al éxito a las entidades territoriales.

Referencias

Avila, P., & Mendoza, A. (2014). *El Control Interno como Medida de Prevención en las Empresas*. Quito.

Constitución Política de Colombia, Congreso de la República,. (1991). Bogotá: Corte Consitucional, Consejo Superior de la Judicatura. Bogotá: Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). Recuperado el 10 de Octubre de 2017, de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1547471/CONSTITUCION-Interiores.pdf>

Cortes Toledo, J. E. (2003). *El Control Interno de la Administración: Modernización de los Sistemas como una Emergencia*. Panamá: CLAD VIII Congreso.

Decreto 1499, Congreso de la República, Decreto Unico Reglamentario de la Función Pública. (2017). Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Decreto 1537, Congreso de la República, Fortalecimiento del Sistema de Control Interno. (2001). Bogotá: Régimen Legal de Bogotá DC.

Decreto 1599, Congreso de la República, Adopción del Modelo Estandar de Control Interno. (2005). Bogotá: Régimen Legal de Bogotá D.C.

Decreto 2145, Congreso de la República, Normas sobre el Sistema de Control Interno. (1999). Bogotá: Diario Oficial.

Decreto 943, Congreso de la República, por el Cual se Actualiza el Modelo Estandar de Control Interno. (2014). Bogotá: Régimen Legal de Bogotá D.C.

Departamento Administrativo, d. l. (2014). *Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI*. Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Díaz Canasto, O. (2016). *Acuerdo No. 04 de 2016 Por el Cual se Adopta el Plan de Desarrollo para el Municipio de Cajicá - Cundinamarca 2016- 2019*. Cajicá: Alcaldía de Cajicá.

Ley 42. (1993). *Congreso de la República Sobre la Organización del Control Interno*. Bogotá: Diario Oficial.

Ley No 87, Congreso de la República, Normas para el ejercicio del control interno. (29 de noviembre de 29 de noviembre de 1993). Bogotá, Colombia: Diario Oficial de la República de Colombia,. Obtenido de [www.hjk: http://WWW](http://WWW)

Manual Operativo Sistema de Gestion MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión,Pública, Departamento Administrativo de la Función. (13 de octubre de 2017). *Manual Operativo Sistema de Gestion MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión*. Bogotá, Colombia: Presidencia de la República.

Márquez Rivas, G. (2011). *Modelos Contemporáneos de control interno. Fundamentos teóricos*. Mexico: Universidad Autónoma del Estado de México.