

**SEMBRAR RECONOCIMIENTO EN LA ACALDIA MUNICIPAL DE ANAPOIMA A
PARTIR DEL BUEN DESEMPEÑO DE LOS CINCO ROLES DE LA OFICINA DE
CONTROL INTERNO**



MICHAEL ALFONSO AREVALO CABALLERO

Cód.: 2501099

DAVID MENDOZA BELTRAN

Asesor de Investigación

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DIRECCION DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN CONTROL INTERNO

BOGOTÁ, JUNIO 2019

RESUMEN

Este Ensayo tiene como finalidad analizar la evolución y la implementación de la normatividad para el Territorio de Anapoima; teniendo en cuenta su reestructuración durante los últimos años, la búsqueda de mejora continua, el desempeño y la adopción de los cinco roles de las oficinas de Control Interno de acuerdo al Decreto 1537 de 2001 y a su vez la importancia de actualizar y estar preparados para los nuevos conceptos y dirección estipulados por el Decreto 648 de 2017, quien deroga al Decreto hecho en mención anteriormente.

Dicho brevemente el desarrollo y la sostenibilidad de una entidad pública está consagrada por la participación de todos los funcionarios y personas interesadas en el desarrollo de las metas propuestas en los respectivos Planes de Desarrollo, y de esta manera la Responsabilidad Social y Desarrollo Humano dan partida a la línea de investigación y enfoque principal por el cual se impulsa el crecimiento, reconocimiento y participación legal según lo estipula la normatividad vigente.

La Oficina de Control Interno dentro de sus roles articula una participación vitalicia para el aseguramiento y direccionamiento dentro la entidad, con el fin de estar a la vanguardia de cambios normativos se busca generar una cultura de participación e investigación de lo desconocido.

PALABRAS CLAVE

Roles de las Oficinas de Control Interno, (Decreto 1537,2001), (Decreto 648,2017), Procesos, Procedimientos, Normatividad, Funcionarios, Modelo Estándar de Control Interno.

ABSTRACT

This Essay has the purpose of analyzing the evolution and implementation of the regulations for the Territory of Anapoima; taking into account its restructuring during the last years, the search for continuous improvement, the performance and the adoption of the five roles of the Internal Control offices according to Decree 1537 of 2001 and in turn the importance of updating and being prepared for the new concepts and direction stipulated by Decree 648 of 2017, which repeals the previously mentioned Decree.

Briefly stated the development and sustainability of a public entity is consecrated by the participation of all officials and people interested in the development of the goals proposed in the respective Development Plans, and in this way the Social Responsibility and Human Development the line of research and main focus by which the growth, recognition and legal participation are promoted according to what is stipulated by the current regulations.

The Office of Internal Control within its roles articulates a lifetime participation for the assurance and direction within the entity, in order to be at the forefront of regulatory changes is to generate a culture of participation and research of the unknown.

KEYWORDS

Roles of the Internal Control Offices, (Decree 1537,2001), (Decree 648,2017), Processes, Procedures, Regulations, Officials, Standard Model of Internal Contro

INTRODUCCIÓN

A través del tiempo hemos concebido el control como la herramienta que mide no solo procesos y procedimientos de un ente si no como el pilar que forma al hombre en su entorno laboral, social, económico e incluso lo espiritual, la idiosincrasia del hombre encaminada a medir sus actividades y propósitos ha elevado este concepto hasta el punto de convertirlo en una herramienta básica para su día a día y el logro de metas que lo enmarquen como seres en vía de desarrollo y de evolución así mismo sus enfoques basados en teorías y adaptaciones por la línea del tiempo han hecho de este concepto personal un teórico de Autocontrol.

Se debe admitir que implementar el control para toda una sociedad incurre en el temor de la no adaptación a nuevas guías y desaprendiendo procesos que estamos ejecutando y que no están siendo de beneficio positivo nos consume en una nube de incertidumbre. Es el primer paradigma que debemos romper para categorizarnos como individuos con capacidad de desprendimiento a enfoques que no están aportando a nuestro desarrollo y crecimiento personal un concepto general de control puede ser este dentro de un núcleo social, si bien ese desarrollo de control personal deber estar escalonado a esa fuente que genera la satisfacción de necesidades básicas claro porque no hablar de la organización, empresa en este caso la fuente conformada por sistemas que están entrelazados unos con otros en busca del logro de objetivos, resultante de un esfuerzo ejecutado por una serie de personas que hacen parte fundamental en esa torre que se hace llamar pirámide organizacional, cuya finalidad tiene como principio la elaboración de bienes y servicios la incubación de un valor agregado la cobertura de las necesidades de la sociedad y la remuneración de sus colaboradores esta podría ser la ideología de una organización actual.

Otro punto que se debe tener en cuenta para el buen funcionamiento y gestión por parte de las entidades en este caso las territoriales es la cobertura a todos los escenarios al que puedan estar expuestos y la adopción de normatividad vigente, aunque incorporar estas metodologías consuman tiempo en su adaptación y lograr fomentar una cultura basada en aprender a desaprender roles que hemos ejecutado durante una línea de tiempo indiscutiblemente llevaran a concluir buenos desempeños del sistema administrativo.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué papel han desempeñado los cinco roles de la oficina de control interno a partir de la implementación del modelo estándar de control interno?

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre los roles de la oficina de control interno y la implementación del Modelo Estándar de Control Interno.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Entender la Relación de los cinco roles de la Oficina de control Interno aplicados en la Alcaldía del Municipio de Anapoima.
2. Reconocer la importancia de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) en la Alcaldía de Anapoima.

IMPORTANCIA DE PERMANECER A LA VANGUARDIA DEL CAMBIO NORMATIVO EN LA ADMINISTRACION MUNICIPAL DE ANAPOIMA

El aseguramiento y la organización a los sistemas que articulan las entidades Nacionales son el plus al que le han apuntado los entes de control para categorizar por sostenimiento y buen manejo de los recursos, su gestión y el sin número de actividades propuestas en sus planes de desarrollo, habría que decir también que Anapoima un Municipio ubicado al sur occidente del Departamento de Cundinamarca, en la zona cálida de la provincia del Tequendama, en las estribaciones bajas del flanco occidental de la cordillera oriental, a mitad del camino entre los altiplanos interandinos del centro - oriente del país (como el cundi-boyacense) y más concretamente entre las frías y fértiles tierras de la Sabana de Bogotá y el valle cálido interandino del rio Magdalena (y por implicación con algunos puertos fluviales como Guataqui y Girardot) en un territorio que hoy puede ser considerado como uno de los corredores o de los conglomerados turísticos más importantes del centro del país por otra parte con potencial de desarrollo ha estado a la vanguardia de mejorar y progresar paulatinamente durante sus periodos de administración, dicho lo anterior cabe resaltar y dar lucidez al documento oficial por el cual el Municipio se ha categorizada basado en una serie de características expuestas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, conforme a lo establecido en el (Decreto No. 214 DE 2017) en el artículo primero define:

CLASIFIQUESE al Municipio de Anapoima – Cundinamarca, para la vigencia dos mil dieciocho (2018), en la QUINTA CATEGORIA (III GRUPO – MUNICIPIOS BASICOS), de

conformidad con las prescripciones del Artículo 6° de la Ley 136 de 1994, reformada parcialmente por la Ley 617 de 2000, y modificada por la Ley 1551 de 2012.

Por lo que se refiere al anterior Decreto y bajo por el cual clasifico al Municipio dentro de esta categoría es importante resaltar su participación e implantación en el ejercicio de metodologías publicas que ayudan a la eficiencia y eficacia en cada uno de los procesos y procedimientos establecidos dentro de la entidad, el siguiente aspecto trata de darle una connotación importante al papel que ha desempeñado la oficina de control interno junto con sus roles durante la implementación del Modelo Estándar de Control Interno, teniendo en cuenta que el Municipio se hace participe a esta guía y que es de vital importancia conocer términos, condiciones y finalidad del control interno a continuación definimos el control interno como ese conjunto de normas, procedimientos políticas y demás métodos que sirven de seguimiento y evaluación para la entidad, a fin de que se cumplan los requerimientos de ley. Teniendo en cuenta el marco conceptual por la ley 87 de 1993 quien indica en el “Artículo 1° su definición.

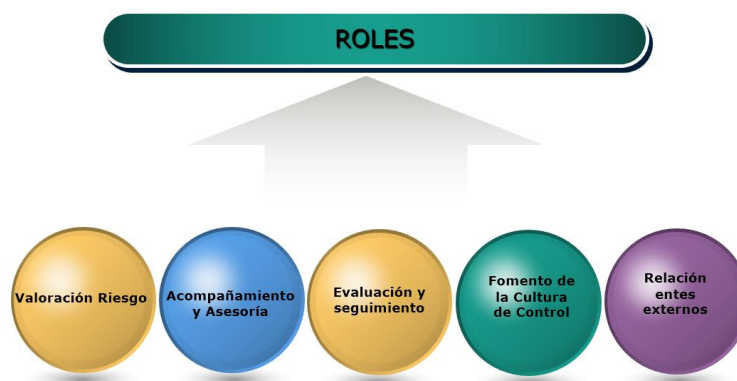
Partiendo del concepto por el cual una entidad se somete a controles en su día a día la Asamblea Nacional Constituyente C.P.C (1991) en su Artículo 209, establece: “ La Administración Publica, en todos sus órdenes, tendrá un Control Interno que se ejercerá en los términos que señale la ley”, todavía cabe señalar entre otros aspectos, el Artículo 269 establece que : “En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligados a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones , métodos y procedimientos de Control Interno , de conformidad con lo que disponga la Ley”.

Por lo que se refiere a la implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en el Municipio de Anapoima Cundinamarca se hizo necesaria la incorporación al sistema administrativo que ejercía la administración, inmersión que genero un choque en cuanto

a la participación de los dueños de procesos y actividades desarrolladas por la misma con el fin de organizar y estructurar un modelo que integrara la interacción de todas las dependencias en pro del beneficio y el aseguramiento en sus labores de igual modo se enmarca en este sistema unos principios que articulan su funcionamiento tales como de autocontrol, autorregulación y de autogestión, aquí la importancia de la oficina control interno como acompañamiento y guía a la Alta dirección para brindar conceptos racionales en tomas de decisiones, este sistema llega al Municipio con el propósito de contribuir al buen manejo de procesos y procedimientos, crear una conciencia a todos los servidores públicos en cuanto a la importancia de generar una cultura de control conviene subrayar que la adopción del mismo se encuentra enmarcada en el Diagnostico establecido para su previa aprobación y en el (Decreto No. 115 de 2008 del 18 de Septiembre), por medio del cual se le da adopción a este modelo. A partir de la implementación del modelo es de vital importancia que la oficina de control interno y su responsable conozcan la estructura por el cual se empieza a regir el sistema y de esta manera opte por darle cumplimiento a sus roles.

Teniendo en cuenta que MECI aborda a las oficinas de control interno o quien haga sus veces sobre el tema de evaluación y auditorías internas dentro de la entidad, esta oficina utiliza como mecanismos de apoyo y cumplimiento sus cinco roles en el que cada uno de ellos determina y brinda un soporte a su control y gestión, todas estas observaciones pueden denotarse en el Marco teórico por el cual la función pública conceptualiza los cinco roles de las oficinas de control interno como mecanismos de apoyo tales como valoración del riesgo, acompañamiento y asesoría, evaluación y seguimiento, fomento de la cultura de control, y la relación con entes externos; es así como en el Municipio la incidencia de tener conceptos claros frente a estos roles aseguren que la gestión por parte de la oficina de control interno sea eficiente y oportuna en pro de una seguridad razonable. Así mismo la adopción que la Oficina de Control Interno le da a

cada uno de estos roles determina de la siguiente manera su relación con las actividades que se llevan a cabo durante sus jornadas laborales.



*Grafica 1 Roles de la Oficina de Control Interno sin actualizar
Fuente: Autoría Propia.*

Examinaremos brevemente ahora como en la Alcaldía de Anapoima, mediante el desempeño de la oficina de control interno y sus responsabilidades involucraron los roles dentro de su gestión.

Valoración del Riesgo: se ejecutan estrategias tales como capacitación y campañas lideradas por la Oficina de Control Interno, en términos generales se evidenció la implementación y continuidad de cultura de seguimiento a los riesgos identificados en la caracterización de los procesos, ejercicio realizado con base en los mapas de riesgos, deseo subrayar que el tema de riesgos tuvo un cambio significativo, que tomó como base una mirada de mayor estrategia, partiendo del conocimiento integral de toda la Entidad, y la focalización de la totalidad de tipos de riesgos que en uno o en varios de los procesos podrían afectar el logro de metas y cumplimiento misional.

La Oficina de Control Interno reitera su recomendación, respecto de la importancia del acompañamiento permanente por parte de la Oficina Asesora de Planeación, a los responsables de procesos en el manejo de riesgos más aun, es conveniente para la administración el desarrollo de la fase de implementación de controles y seguimiento mapa de riesgos adoptado por la Alcaldía.

Acompañamiento y Asesoría: la oficina de control interno adelanto un plan de capacitación para todas las funcionarias de la Alcaldía en temas de responsabilidad, adopción y buen manejo de los procesos y procedimientos establecidos en el (Decreto No. 035 de 2018 de Febrero 16), quien a su vez derogo el (Decreto No. 139 de 2013 de Diciembre 12), en el que se modifica, actualiza e implementan procesos y procedimientos para la Administración Mucipal como elemento y componente esencial del Sistema de Control Interno, otro rasgo por el cual la OCI da su aporte a este rol es la asesoría prestada y el acompañamiento a la alta dirección en temas por los cuales se considere su participación y guía de acompañamiento según este a su alcance de opinión.

Evaluación y Seguimiento: la OCI del Municipio de Anapoima realiza dentro de este rol un papel de vital importancia para medir el desempeño y el buen manejo de los procesos y procedimientos por cada Secretaría, adopta como función de autoevaluación el seguimiento a las metas establecidas en el Plan de Desarrollo.

Por otro lado, el cumplimiento al plan de auditoria interna le facilita a la OCI, una mirada mas amplia frente al incumplimiento y avance de las mismas, tomando como bases informes de auditorías se procede a socializar con los diferentes encargados de dependencias su análisis y planes de mejoramiento para llevar a cabo. Esta labor le permite al Jefe de Control Interno anticiparse a la rendición de cuentas a la que está sometida por los entes externos de control interno y lo que por normatividad le compete para desempeñar su rol de evaluación y seguimiento al sistema de control interno.

Fomento de la Cultura: Se han sensibilizado a todos los jefes de áreas con el fin de fomentar una cultura de control a partir de cada proceso desempeñado por la Alcaldía, en este fomento de la cultura es necesario recalcar que se han adelantado campañas publicitarias por medio las TIC'S en las que se enmarca la proliferación de unos principios y valores por el cual el servidor público deberá regir para avivar una imagen corporativa ejemplar y de esta manera retroalimentar constantemente estas políticas adoptadas.

Relación con entes externos: el constante contacto con los entes reguladores de control del país afianza la veracidad con que se deben entregar y estar a la orden todo tipo de documentación que sea solicitada por estas, el siguiente aspecto trata de Fortalecer la Rendición de cuentas el compromiso para la buena gestión que se adelanta; dicho de otra de manera la Alcaldía de Anapoima siempre estará en disposición de documentar, generar una una empatía con este tipo de entes reguladores.

Me gustaría dejar claro que la oficina de control interno actualmente esta a la vanguardia de actualizar y encaminar sus funciones a la nueva guía que emitió el Departamento Administrativo

de la Función Pública en las que sigue enmarcando los cinco roles con horizontes mas amplios en busca del cumplimiento y mejora continua de los procesos de la entidad acorde con lo estipulado Departamento Administrativo de la Función Pública en el Decreto 648 de 2017:

“...artículo 2.2.21.5.3. de las oficinas de control interno. Las Unidades u Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces desarrollan su labor a través de los siguientes roles: liderazgo estratégico; enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento, relación con entes externos de control...”



Grafica 2, Actualización de los Roles de la Oficina de Control Interno.
Fuente: Autoría Propia.

Con respecto a la ilustración de los cinco roles y su actualización cabe destacar que la OCI de la Alcaldía sigue a la vanguardia de aplicar y tomar en cuenta los lineamientos estipulados dentro

de su guía esto con el fin de darle cumplimiento y manejo de procesos y procedimientos óptimos para toda la entidad.

Basado en la breve descripción del aporte tan significativo que ha adelantado la OCI al Sistema de Control Interno del Municipio a partir de la implementación del MECI, la integración de los sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y este sistema Único de Gestión se articula con el Sistema de Control Interno; en este sentido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG surge como el mecanismo que facilitará dicha integración y articulación según el marco conceptual que estipula el Manual Operativo MIPG.

Es necesario traer a disposición el concepto y técnico expuesto en la Auditoria Gubernamental con enfoque integral al Municipio de Anapoima, Cundinamarca en su Informe con fecha de 1 de Octubre de 2018, en el que se enuncia la importancia estratégica que tiene el Municipio para el Departamento, la contraloría rinde concepto frente a la evaluación al Sistema de Control Interno en el numeral 3.2.6 por el cual observa el seguimiento y la evaluación efectiva a las actividades de control y determina que durante esta vigencia no evidencia riesgos materializados en el sistema.

El compromiso continuo que asume el representante legal y la alta dirección para realizar todas las actividades de conocimiento y actualización del MecI facilitan a todos los empleados, realizar la modernización de la documentación pertinente e incorporar una serie de actuaciones con total responsabilidad. Se debe agregar que la gestión realizada por la administración frente a la implementación y desarrollo del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión ha logrado en corto tiempo superar expectativas de avance en todo el sistema.

Finalmente debemos tener en cuenta que la Oficina de Control Interno debe articularse y mantener disposición de actualización frente a lo que la normatividad nos oferte teniendo en cuenta el apoyo suficiente por parte de la Alta Dirección y cada participe en los procesos de la entidad lo más importante es que la OCI, estará a disposición de brindar un acompañamiento y asesoría constante.

Empezare por comentar que durante los periodos anteriores de administración la Alcaldía de Anapoima se ha visto en la obligación de buscar ser más competitiva a nivel Departamental destacando la mejora en sus procesos y aporte de eficiencia y eficacia por parte de los funcionarios, Ser competitivos en el área administrativa y de gestión es el objetivo al que le han apuntado cada uno de los líderes que han administrado la entidad, será preciso mostrar y mencionar cambios significativos frente a la estructura y numero de empleados vinculados durante sus vigencias, El organigrama del Municipio, adoptado mediante Decreto No. 006 de 2011, del 03 de enero de 2011 en el que se evidencia la organización a las diferentes estancias de atención administrativa de la Alcaldía y la Planta de Personal, adoptada mediante Decreto No. 068 de 2009, en el cual se enuncian un total de 87 funcionarios de planta vinculados a la entidad, este tipo de cambios hacen mención a la capacidad y desarrollo de actividades del Sistema Funcional, para la OCI es de vital importancia la adopción y canalización por parte de la entidad debido a que genera una seguridad y confiabilidad frente a los procesos establecidos según el manual de procesos y procedimientos de la Administración.

Dicho lo anterior se ilustra en la figura numero tres su estructura adoptada para la Administracion Municipal de Anapoima.



Grafica 3 Organigrama Municipio de Anapoima. Año 2011.

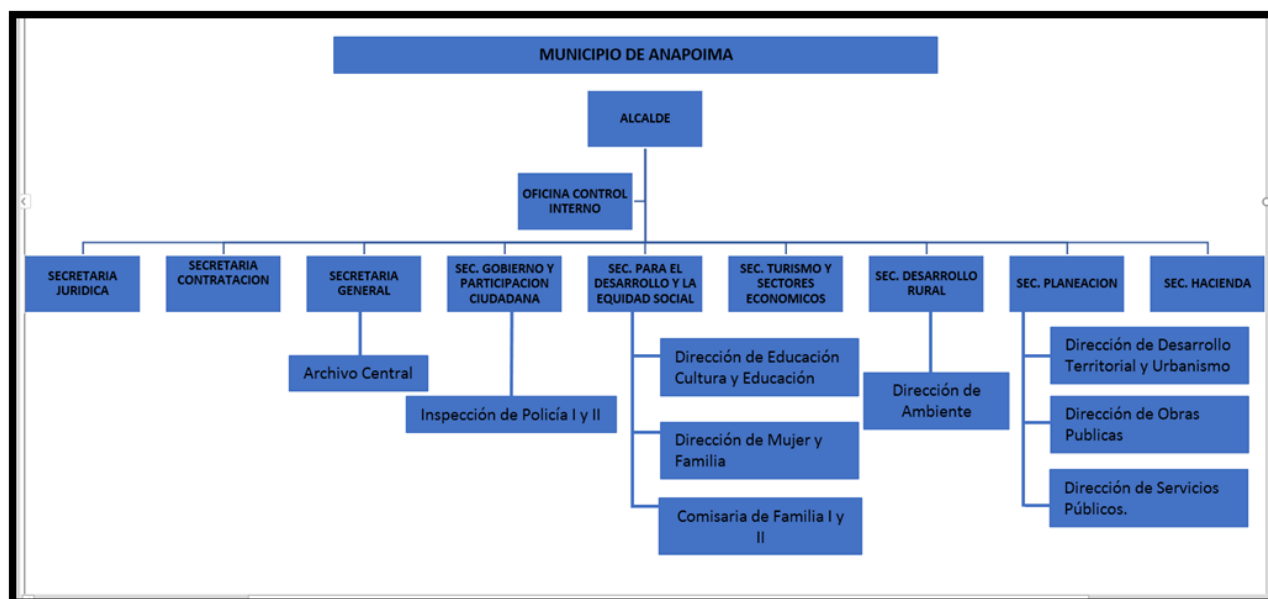
Fuente: Decreto 006 del 3 Enero de 2011.

En efecto este tipo de cambios le dan un nuevo aire a la Administración, permitiéndole generar nuevos procesos de crecimiento y de desarrollo en aspectos administrativos, de capital humano y de un clima organizacional sano, por este motivo la Alcaldía en cabeza de sus dirigentes toma la decisión de realizar cambios adecuados para enfocar y alcanzar la excelencia en todo lo que hacemos.

Teniendo en cuenta cambios tan significativos como organizar su planta de personal incrementar el número de personas vinculadas a la entidad, acarrea un gran reto para la Alcaldía como lo es el compromiso y disposición de querer aprender a desaprender y generar nuevos enfoques de crecimiento, esa responsabilidad social puede ser la brecha para encontrar un equilibrio y sostenimiento constante.

Habría que decir también que el reto no termino solo con organizar y vincular a un sin número de funcionarios, el principal reto de la Administración es fomentar una cultura de crecimiento y de reconocimiento para la misma. Hecha esta salvedad traeré a mención un cambio presentado durante esta línea del tiempo que redirecciono su planta Administrativa e incremento el número de participantes involucrados en los procesos.

Todavía cabe señalar que en el (Decreto N° 083 de 2017), se adoptó gráficamente la nueva estructura organizativa y funcional de la administración y el incremento de su planta de personal adoptada por el Decreto 083 de 2017, con un total de 135 funcionarios de planta, la estructura orgánica esta representada por una gestión gerencial, que esta en cabeza del señor Alcalde, en segundo nivel se encuentra la oficina Asesora de Control Interno en tercer nivel se encuentra nueve (9) secretarías de despacho, cada una gestionada por un secretario de despacho.



Grafica 4 Organigrama Municipio de Anapoima. Año 2017.

Fuente: Decreto 083 del 2017.

Las entidades públicas se ven expuestas a cambios ya sea por diferentes factores internos tales como aumento en las plantas de personal incremento de los procesos y procedimientos entre otros de relevancia para su buen funcionamiento, igualmente factores externos como cambio normativo aumento de entidades públicas suscritas al Gobierno y de más. Con el propósito de buscar una calidad pública con características de transparencia y compromiso social, la Alcaldía de Anapoima dentro de su Plan de Desarrollo Municipal establece darle fortalecimiento Institucional a la entidad con el objetivo de buscar un mejoramiento en su gestión pública determinando como ejes principales para ese desarrollo criterios de equidad, eficiencia, eficacia y racionalidad en la utilización de los recursos técnicos, económicos, humano y logísticos, estos con el fin de garantizar una gestión vigorosa que se ajuste a las necesidades de la comunidad. Llegados a este punto, la aplicación de metodologías modernas y el uso de herramientas de gestión incrementa la cooperación de toda la entidad en pro de verla inmersa en los diferentes niveles y sistemas administrativos del Estado.

Lo dicho hasta aquí supone que todas las actualizaciones al cual se ha sometido el Sistema Administrativo de la Alcaldía, han involucrado la contribución del cien por ciento por parte de los funcionarios, habría que decir también que ha sido complejo dicha participación y adopción de las mismas debido a la falta de voluntad, responsabilidad ,importancia al sistema de control interno por cada uno de los partícipes en las actividades realizadas a diario, por otra parte cabe resaltar que la labor desempeñada durante las últimas vigencias por parte de la Jefe de Control Interno ha sido tediosa producto de falta de capacitación, apoyo interdisciplinario respaldo de la Alta Dirección para sus labores y la no actualización de los roles según establece el Departamento Administrativo de la Función Pública, quien en su (Decreto 648,2017), busca actualizar y visionar a las entidades a direccionar teniendo en cuenta la Gestión Estratégica.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La modernización y adopción de normatividad vigente, por parte de todas las entidades territoriales del País buscan enmarcar la importancia de estar a la vanguardia de mejorar, y aplicar métodos de procedimientos y controles efectivos para todas las actividades realizadas en sus momentos verdad, con el fin de que se adopte y se genere una cultura de responsabilidad y compromiso para cada una de las labores y el sostenimiento progresivo de cada entidad según su localización y su funcionamiento.

Es así que se evidencia que la Alcaldía Municipal de Anapoima, busca generar reconocimiento a partir de la implementación de normatividad vigente, lo anterior no quiere decir que su estructura este en el marco de la excelencia debido a que se evidenciaron algunos hallazgos como el no tener claro la importancia de actualizar los roles desempeñados hasta el momento por parte de la Oficina de Control Interno, en efecto existe auditoria interna basada en el direccionamiento que establece el (Decreto 1537,2001), pero que a su vez este ha tenido unos cambios importantes para todas las entidades instruyendo a las mismas en enfocarse en direccionar teniendo en cuenta la Gestión Estratégica y viendo el Sistema de Control Interno como un eje transversal en que el que se hacen partícipes todos los vinculados a la entidad.

Con respecto a la actualización y ejecución de la nueva Guía de la Función Pública para los cinco roles de la OCI, se debe tener en cuenta que el desconocimiento del (Decreto 648,2017), por parte de quien hace sus veces de auditor interno en la Alcaldía sea producto de negligencia y compromiso, al contrario, como se evidencio en la investigación hay cumplimiento por parte de los roles versión anterior, solo que no se le ha dado el grado de importancia a la OCI y al Sistema de Control Interno en la entidad, por ende es necesario el apoyo incondicional por parte de la Alta Dirección a la Oficina de Control Interno, en temas relacionados como capacitación, apoyos

interdisciplinarios que permitan el alcance de auditorías del cien por ciento a los procesos y procedimientos establecidos por la entidad.

Lo más importante para que un sistema tenga sinergia con todos los procesos requiere de la participación y conocimiento de los colaboradores, esto con el fin de que los resultados esperados por la instancia de seguimiento y acompañamiento como la OCI, no evidencien y reporten irregularidades en el sistema. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que el desconocimiento de la norma no exonera de responsabilidades a ninguna entidad o funcionario, es importante que la Oficina de Control Interno en cabeza de su representante genere una cultura de investigación y seguimiento a lo expuesto por parte de la Función Pública, permitiéndole estar a la vanguardia y generando aportes significativos a la entidad en cuanto a temas legales.

A fin de involucrar e implementar nuevas metodologías y herramientas para el Sistema Administrativo se debe tener en cuenta que el Municipio de Anapoima con visión futurista sigue logrando resultados, y apunta a encontrar el soporte y la manera de estar presentes dentro de lo reglamentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

REFERENCIAS

Asamblea Nacional Constituyente, Constitución de Política de Colombia, 1991.

Congreso de la República 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.

[\[cundinamarca.gov.co/Transparencia/Normatividad/DECRETO%20214%20CATEGORIZACION%20MUNICIPIO.pdf\]\(http://www.anapoima-cundinamarca.gov.co/Transparencia/Normatividad/DECRETO%20214%20CATEGORIZACION%20MUNICIPIO.pdf\)*](http://www.anapoima-</u></i></p></div><div data-bbox=)*

Categorización del Municipio de Anapoima, (Decreto No. 214 DE 2017), Artículo 6° de la Ley 136 de 1994, reformada parcialmente por la Ley 617 de 2000, y modificada por la Ley 1551 de 2012.

Departamento Administrativo de Función Pública Decreto 648 (2017). Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Departamento Administrativo de Función Pública, Guía Rol de las Unidades de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces.

Decreto No. 115 de 2008 del 18 de Septiembre), Por medio del cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en el Municipio de Anapoima.

Manual de Procesos y Procedimientos del Municipio de Anapoima (Decreto No. 035 de 2018 de Febrero 16), (Decreto No. 139 de 2013 de Diciembre 12).