



Fundada en 1827  
*Siempre a la Altura de los Tiempos*

*Universidad de Cartagena*

*Facultad de Ciencias Económicas*

*Programa de Contaduría Pública*

*Departamento Académico*

*"34 años"*

1

Cartagena de Indias, 23 de febrero de 2007

Señores

DONALDO PEREZ TROCHA  
 INDIRA TAJAN DE AVILA  
 Estudiantes No Graduados  
 Programa de Contaduría Pública  
 UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

Cordial saludo:

Nos agrada comunicarles que su anteproyecto de trabajo de grado titulado "ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE SAMPUES (SUCRE), PARA LA PLANEACIÓN DEL DISEÑO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO (MECI)", fue aprobado por el docente jurado ADOLFO CARBAL HERRERA, según consta en el acta de comité de graduación N° 001, reunido el martes 20 de febrero del año dos mil siete (2007).

Por lo anterior, le anexamos el respectivo anteproyecto y el formato de control de asesorías, para el desarrollo del trabajo en mención.

No está de más recordarle, que el Reglamento vigente, contempla un plazo máximo de tres (3) años a partir de la fecha de terminación académica para optar su título como Contador Público y dos (2) años a partir de la fecha de aprobación del anteproyecto, para la presentación del trabajo de grado. Este plazo de dos años no interrumpe el estipulado para graduarse.

Atentamente,

GASPAR EDUARDO PALACIO MENDOZA  
 Secretario Comité de Graduación  
 Programa de Contaduría Pública

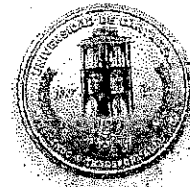
*Gleecys Avila*

*Avenida del Consulado calle 30 # 48-152*  
 Teléfono 6754453 e-mail [precontaduria@unitecartagena.edu.co](mailto:precontaduria@unitecartagena.edu.co)





atmospis@yahoo.com  
UNIVERSIDAD  
DE  
CARTAGENA



18 AÑOS  
Liderando y transformando vidas

2

Cartagena de Indias, 18 de octubre de 2007

Doctor  
**ALBERTO JOSE MONTALVO PRIETO**  
Docente  
Programa de Contaduría Pública  
Facultad de Ciencias Económicas  
Cartagena


Cordial saludo:

Le comunicamos que el Comité de Graduación, reunido el Martes 16 de octubre de 2007, según consta en el Acta N° 010, lo ha designado para asesorar a los jóvenes **DONALDO PEREZ TROCHA E INDIRA TAJAN DE AVILA** estudiantes del programa de Contaduría Pública, en la elaboración de su anteproyecto y proyecto de grado titulado **"ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE SAMPUES (SUCRE) PARA LA PLANEACIÓN DEL DISEÑO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO (MECI) 1000:2005."**

Para tal efecto los estudiantes harán contacto con usted a fin de acordar el plan de trabajo.

Confío en que usted pondrá todo el empeño y aportará su reconocida capacidad para llevar a feliz término con la calidad exigida por la Facultad.

Atentamente,

  
**GASPAR EDUARDO PALACIO MENDOZA**  
Secretario Comité de Graduación  
Programa de Contaduría Pública

Copia: Señores Donaldó Pérez Trocha e Indira Taján de Avila

*Gleays Avila*

*"Siempre a la Altura de los Tiempos"*

---

Facultad de Ciencias Económicas – Programa de Contaduría Pública  
Piedra de Bolívar, Avenida del Consulado, Calle 30 N° 48-152, Apartado Aéreo N° 1382 Telefax 6754453  
Email: [prcontaduria@unicartagena.edu.co](mailto:prcontaduria@unicartagena.edu.co)



UNIVERSIDAD  
DE  
CARTAGENA



AÑOS

*Liderando y transformando vidas*

3

Cartagena de Indias, 18 de octubre de 2007

Señores

DONALDO PEREZ TROCHA

INDIRA TAJAN DE AVILA

Egresados no Graduados

Programa de Contaduría Pública

Facultad de Ciencias Económicas

Cartagena

Cordial saludo:

Les comunicamos que el Comité de Graduación, reunido el martes 16 de octubre de 2007, según consta en el Acta N° 010, aprobó el cambio de asesor del trabajo de grado titulado **"ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE SAMPUES (SUCRE) PARA LA PLANEACIÓN DEL DISEÑO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO (MECI) 1000:2005 ."**, el cual le asignaron como asesor al doctor **ALBERTO JOSÉ MONTALVO PRIETO**.

Atentamente,



**GASPAR EDUARDO PALACIO MENDOZA**  
Secretario Comité de Graduación  
Programa de Contaduría Pública

*Gleivys Avila*

*"Siempre a la Altura de los Tiempos"*

---

Facultad de Ciencias Económicas – Programa de Contaduría Pública  
Piedra de Bolívar, Avenida del Consulado, Calle 30 N° 48-152, Apartado Aéreo N° 1382 Telefax 6754453  
Email: [prcontaduria@unicartagena.edu.co](mailto:prcontaduria@unicartagena.edu.co)

4

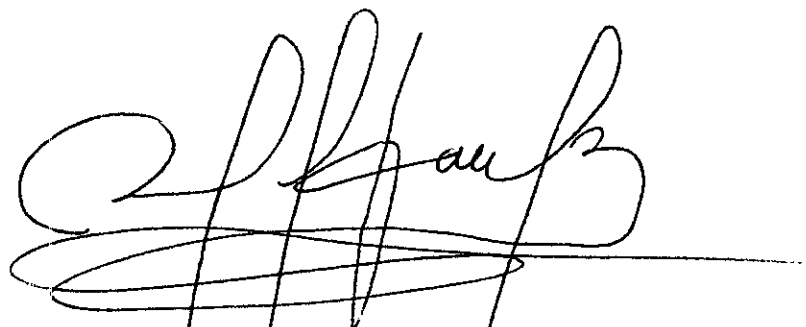
**REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DE SUCRE  
MUNICIPIO DE SAMPUÉS**

Sampués, Sucre Junio 20 de 2006

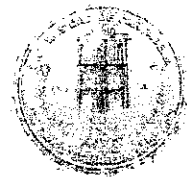
**Señores.....  
Universidad de Cartagena  
Facultad de Ciencias Económicas  
Programa de Contaduría Pública**

Cordial Saludo

Por medio de la presente nos permitimos informarles que los señores Donaldo Pérez Trocha e Indira Patricia Tajan de Ávila, cuentan con nuestro total respaldo y autorización para llevar a cabo en nuestro municipio su proyecto de grado titulado *ANALISIS Y EVALUACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE SAMPUES (SUCRE), PARA LA PLANEACION DEL DISEÑO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO (MECI) 1000:2005.*



**RAFAEL EUGENIO TOUS BLANCO  
Alcalde del Municipio de Sampués**



### CONTROL DE ASESORIAS

NOMBRE DEL PROYECTO O TRABAJO DE GRADO:

Análisis y Evaluación del sistema de control interno de la  
alcaldía del municipio de Sampues (Sucre), para la pla-  
neación del diseño del modelo estándar de control interno

PRESENTADO POR: (MECI) 1000:2005  
Indira P. Lojón De arbon y Donaldo Perez Troche.

ANTEPROYECTO:

TRABAJO DE GRADO:

ASESOR: Alberto Jose Montalvo Prieto.

FECHA	TEMA REVISADO	FIRMA DEL DOCENTE	FIRMA DEL ESTUDIANTE
Oct-25-07	Principios del MECI		Indira Lojón / Donaldo Perez
Nov-14-07	Estruct. del MECI		Indira Lojón / Donaldo Perez
Nov-22-07	Subsist. Control Estratégico		Indira Lojón / Donaldo Perez
Nov-28-07	Subsist. Control de Gestión		Indira Lojón / Donaldo Perez
Dic-05-07	Subsist. de Evaluación		Indira Lojón / Donaldo Perez
Dic-12-07	Planeac. del Diseño MECI		Indira Lojón / Donaldo Perez
Dic-18-07	Eval. del Sist. C.I. alcaldía.		Indira Lojón / Donaldo Perez
Dic-21-07	Guía para el Subsistema.		Indira Lojón / Donaldo Perez
Ene-25-08	Diagnost. del S.C. i Sampues.		Indira Lojón / Donaldo Perez
Feb-05-08	Recomendaciones		Indira Lojón / Donaldo Perez

NOTA: Deben cumplirse mínimo cinco (5) revisiones para el Anteproyecto y mínimo diez (10) revisiones para el trabajo de Grado.

Cartagena D. T. y C., Octubre 5 de 2007

Señores:  
**COMITÉ DE GRADUACION**  
Programa de Contaduría Pública  
Facultad de Ciencias Económicas  
Universidad de Cartagena  
Ciudad.

Cordial saludo,

De manera muy respetuosa solicitamos a ustedes nos sea cambiado el asesor de nuestro trabajo de grado, titulado **Análisis y evaluación del sistema de control interno de la Alcaldía del Municipio de Sampues (Sucre) para la planeación del diseño del modelo estandar de Control Interno (MECI) 1000:2005**, quien es el docente Junny Darío Pérez Peñate, ya que a pesar de toda la voluntad y el interés que tiene este en colaborar con el desarrollo de nuestro trabajo, sus múltiples ocupaciones no le permiten dedicarle el tiempo necesario a las revisiones y tutorías, motivo por el cual nos hemos visto un poco atrasados en el desarrollo de este y deseamos dar termino a esto para poder optar el titulo de Contadores Públicos.

Agradecemos la ayuda que nos puedan brindar en este caso, y aclaramos una vez más que esta solicitud únicamente la hacemos por que es nuestro interés culminar nuestro trabajo de grado con prontitud.

Atentamente,

*Donald Pérez T.*  
DONALDO PEREZ TROCHA

*Indira Taján*  
INDIRA TAJAN DE AVILA

*Indira Taján*  
*Oct 10/07*  
*7:06*

Cartagena de Indias D. T. y C., 14 de Noviembre de 2006.

Señores.  
**COMITÉ DE GRADUACION**  
Programa de Contaduría Pública  
Facultad de Ciencias Económicas  
Universidad de Cartagena  
Ciudad

Cordial Saludo.

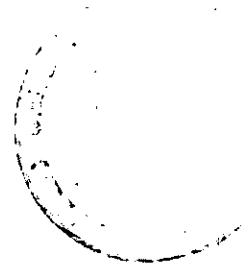
Por medio de la presente y de manera muy respetuosa solicitamos a ustedes designar Jurado para nuestro anteproyecto de grado titulado "ANALISIS Y EVALUACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE SAMPUES (SUCRE), PARA LA PLANEACION DEL DISEÑO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO (MECI) 1000:2005".

Agradeciendo su importante atención y en espera de gratas respuestas.

Cordialmente,

*Donald Pérez T.*  
DONALDO PEREZ TROCHA

*Indira R. de Avila*  
INDIRA TAJAN DE AVILA





### CONTROL DE ASESORIAS

NOMBRE DEL PROYECTO O TRABAJO DE GRADO:

*Análisis y Evaluación del sistema de control interno de la alcaldía del municipio de Sumpes (Sucre), para la planeación del diseño del modelo estándar de control interno (MEU) 1000:2005*

PRESENTADO POR:

*Indira Tayan De arita y Donaldo Perez Trocha*

ANTEPROYECTO:

TRABAJO DE GRADO:

ASESOR:

*Jonny Dario Perez Peñate*

FECHA	TEMA REVISADO	FIRMA DEL DOCENTE	FIRMA DEL ESTUDIANTE
<i>ago-29-06</i>	<i>Corrección de Título.</i>		<i>Indy Tayan / Donaldo Perez</i>
<i>Sep-19-06</i>	<i>Corrección Objetivo G/ral.</i>		<i>Indy Tayan / Donaldo Perez</i>
<i>Oct-10-06</i>	<i>Justificación</i>		<i>Indy Tayan / Donaldo Perez</i>
<i>Oct-30-06</i>	<i>Marcos Teórico.</i>		<i>Indy Tayan / Donaldo Perez</i>
<i>Nov-03-06</i>	<i>Aprobación Anteproyecto.</i>		<i>Indy Tayan / Donaldo Perez</i>

NOTA: Deben cumplirse mínimo cinco (5) revisiones para el Anteproyecto y mínimo diez (10) revisiones para el trabajo de Grado.





Cartagena - Colombia

Universidad de Cartagena  
Facultad de Ciencias Económicas  
Programa de Contaduría Pública



"30 años"

9

Cartagena de Indias, 20 de septiembre de 2006

Señores

**DONALDO PEREZ TROCHA**

Egresado no graduado

**INDIRA PATRICIA TAJAN DE AVILA**

Estudiante

Programa de Contaduría Pública

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad de Cartagena

Cartagena

Cordial saludo:

Tenemos el agrado de comunicarle que el Comité de Graduación, reunido el martes 19 de septiembre de 2006, según consta en el Acta N° 008, aprobó el cambio de título del trabajo de grado "**APLICACIÓN DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO (MECI) EN EL MUNICIPIO DE SAMPUES (SUCRE)**", el cual fue reemplazado por "**ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE SAMPUES (SUCRE), PARA LA PLANEACIÓN AL DISEÑO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO (MECI) 1000:2005 EN DICHO MUNICIPIO.**".

Atentamente,

ALBERTO JOSE MONTALVO PRIETO  
Secretario Comité de Graduación  
Programa de Contaduría Pública

*Glennys Avila*

Avenida del Consulado calle 30 # 49B-192  
Telefax 6754453 e-mail [prcontaduria@unicartagena.edu.co](mailto:prcontaduria@unicartagena.edu.co)





**Universidad de Cartagena**  
**Facultad de Ciencias Económicas**  
**Programa de Contaduría Pública**



10

Cartagena de Indias, 14 de agosto de 2006

Doctor  
JUNNY DARIO PEREZ PEÑATE  
Docente  
Programa de Contaduría Pública  
Facultad de Ciencias Económicas  
Universidad de Cartagena  
Cartagena

Apreciado Doctor:

Tenemos el agrado de comunicarle que el Comité de Graduación, reunido el martes 08 de Agosto de 2006, según consta en el Acta N° 007, lo ha designado para asesorar a los señores **DONALDO PEREZ TROCHA E INDIRA PATRICIA TAJAN DE AVILA**, estudiantes del programa de Contaduría Pública, en la elaboración de su anteproyecto y proyecto de grado titulado **"APLICACIÓN DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO (MECI) EN EL MUNICIPIO DE SAMPUÉS (SUCRE)"**.

Para tal efecto los estudiantes harán contacto con usted a fin de acordar el plan de trabajo.

Confío en que usted pondrá todo el empeño y aportará su reconocida capacidad para llevar a feliz término con la calidad exigida por la Facultad.

Atentamente,

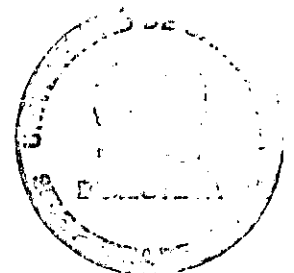


ALBERTO JOSÉ MONTALVO PRIETO  
Secretario Comité de Graduación  
Programa de Contaduría Pública

Copia: Señores Donalddo Pérez Trocha e Indira Patricia Tajan De Avila

*Gleisy Avila*

Avenida del Consulado calle 30 # 49B-192  
Telefax 6754453 e-mail [prcontaduria@unicartagena.edu.co](mailto:prcontaduria@unicartagena.edu.co)



**ANALISIS Y EVALUACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA  
ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE SAMPUES (SUCRE), PARA LA  
PLANEACION DEL DISEÑO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL  
INTERNO (MECI) 1000:2005**

**DONALDO PEREZ TROCHA  
INDIRA PATRICIA TAJAN DE AVILA**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIA ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA**

**CARTAGENA DE INDIAS D.T. Y C.**

**2008**

T  
657.45  
PAIS

**ANALISIS Y EVALUACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA  
ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE SAMPUES (SUCRE), PARA LA  
PLANEACION DEL DISEÑO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL  
INTERNO (MECI) 1000:2005**

**DONALDO PEREZ TROCHA  
INDIRA PATRICIA TAJAN DE AVILA**

**Trabajo de Grado**

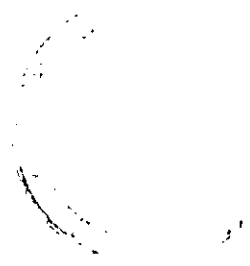
**Asesor  
ALBERTO JOSE MONTALVO PRIETO**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIA ECONOMICAS  
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA**

111364

**CARTAGENA DE INDIAS D.T. Y C.**

**2008**



Nota de aceptación

---

---

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

## AGRADECIMIENTOS

Al docente Alberto José Montalvo Prieto, quien aportó su vasto conocimiento en lo que al tema de Control Interno se refiere y que además como asesor nos dio las directrices necesarias y gracias a su experiencia en la docencia se convirtió en la persona idónea para esta labor.

Agradecimientos al Dr. Milton García Barbosa, por habernos servido como guía y apoyo durante el estudio de nuestra carrera y sobre todo en este periodo de elaboración del proyecto de grado.

De igual manera un especial agradecimiento al Dr. Rafael Tous Blanco y a todo su grupo de colaboradores, quienes como miembros de la alcaldía del Municipio de Sampues, nos proporcionó todas las herramientas necesarias para el desarrollo de este trabajo.

## DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado primero que todo a nuestro señor Jesús, mi padre celestial, por ser siempre la luz que ilumina mi camino, además de haberme permitido ser una de las criaturas que habita la tierra y concederme la dicha de ver día a día el milagro de la vida y toda su creación.

Dedico este trabajo con todo el amor que hay en mi corazón a mi madre, Carmen De avila, quien gracias a sus cuidados, cariño, dedicación y enseñanzas, moldeó a la persona que soy hoy, que siempre me apoyo y creyó en mí y por tanto hoy este sueño se ha hecho realidad, un beso para ti mi Carmencita.

A mi familia también dedico este trabajo, mi papa Jorge Tajan, mis hermanos Jorge y Miguel, mi sobrino Juan José y a mis abuelos Carlos y Alfonsina, los llevo siempre en mi corazón.

Por último y no por ser menos importante dedico este trabajo a José Luis Arnedo, quien gracias a su apoyo constante y su impulso, no permitió que yo

desfalleciera en el camino y fue un motor que me impulso constantemente hacia el final de este sendero con sus valiosos consejos y frases de aliento en los momentos de debilidad, quien además con su amor ha llenado este tiempo de mi vida de felicidad.

***Indy Taján.***

Primero quiero darle las gracias a Dios Padre de mi Señor Jesucristo quien a través de su Santo Espíritu me ha sostenido con su amor y misericordia, permitiéndome entre otras cosas el haber culminado este logro en mi formación profesional.

A mis Padres Donaldo Pérez y Olga Trocha, quienes con su apoyo incondicional nunca dudaron de mis capacidades y fortalezas a pesar de decisiones tomadas que me obligaron a empezar de cero. Los quiero, los amo, son mi ejemplo y orgullo en esta vida.

A mi hermano Dubaldo quien me motivo y orientó y puso todo su esfuerzo en la planeación, desarrollo y feliz término de este trabajo de grado, mil gracias; a



mis hermanos Fabián, Angelina y Angélica, quienes siempre están pendientes compartiendo conmigo esta satisfacción cumplida.

Por ultimo quiero agradecerle a mi prometida Mirna Therán, quien se ha convertido en mi complemento perfecto, quien esta pendiente de todos mis detalles, que con su insistencia me ha llevado a culminar éste logro alcanzado y con quien planearé, ejecutaré y cumpliré muchos sueños junto con ella por los años, meses, días que Dios tenga planeado en mí vivir.

**Donaldo Pérez Trocha.**

## CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	5
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	17
1.2 DESCRIPCION DEL PROBLEMA	17
1.3 FORMULACION DEL PROBLEMA	19
1.4 OBJETIVOS	20
1.4.1 Objetivo General.	20
1.4.2 Objetivos Específicos.	20
1.5 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	22
1.5.1 Delimitación del tema.	22
1.5.2 Delimitación espacial.	22
1.6 JUSTIFICACIÓN	23
1.7 MARCO DE REFERENCIA	25
1.7.1 Antecedentes de investigación.	25
1.7.2 Marco teórico.	25
1.7.3 Marco conceptual.	28
1.8 DISEÑO METODOLÓGICO	30
1.8.1 Tipo de investigación.	30
1.8.2 Método de investigación.	30
1.8.3 Fuentes e informantes.	31

1.9 RECURSOS	32
1.9.1 Recursos financieros.	32
1.9.2 Recursos Institucionales.	33
1.9.3 Recursos humanos.	33
1.9.4 Recursos materiales.	33
1.10 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	34
2. MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO MECI 1000:2005	35
2.1 CONCEPTO	35
2.2 PRINCIPIOS DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	37
2.3 OBJETIVO	38
2.3.1 Objetivos de Control de Cumplimiento.	38
2.3.2 Objetivos de Control Estratégico.	38
2.3.3 Objetivos de Control de Ejecución.	39
2.3.4 Objetivos de Control de Evaluación.	40
2.3.5 Objetivos de Control de Información.	40
2.4 ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	41
2.4.1 Subsistema de Control Estratégico.	42
2.4.1.1 Componente Ambiente de Control.	42
2.4.1.2 Componente Direccionamiento Estratégico.	43
2.4.1.3 Componente Administración de Riesgo.	44
2.4.2 Subsistema de Control de Gestión.	46
2.4.2.1 Componente Actividades de Control.	46
2.4.2.2 Componente Información.	48

2.4.2.3 Componente Comunicación Pública.	49
2.4.3 Subsistema de Evaluación.	50
2.4.3.1 Componente Autoevaluación.	50
2.4.3.2 Componente Evaluación Independiente.	51
2.4.3.3 Componente Planes de Mejoramiento.	52
3. MUNICIPIO DE SAMPUES	54
3.1 RESEÑA HISTORICA	54
3.2 GEOGRAFIA	55
3.3 ECONOMIA	56
3.4 VIAS DE COMUNICACION	58
4. PLANEACION DEL DISEÑO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO MECI 1000:2005	59
4.1 COMPROMISO D LA ALTA DIRECCION	59
4.2 PRIMER ACTO ADMINISTRATIVO	62
4.3 SEGUNDO ACTO ADMINISTRATIVO	62
4.4 DESIGNACION DEL REPRESENTANTE DE LA DIRECCION	62
4.5 ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ DE TRABAJO	63
5. EVALUACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE SAMPUES	67
5.1 AUTOEVALUACION SUBSISTEMA CONTROL ESTRATEGICO	68
5.2 AUTOEVALUACION SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION	73
5.3 AUTOEVALUACION SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION	75
6. DIAGNOSTICO Y RECOMENDACIONES AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE SAMPUES, RESPECTO AL MECI 1000:2005	79

6.1 DIAGNOSTICO Y ASPECTOS GENERALES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	79
6.2 RECOMENDACIONES	81
7. CONCLUSIONES	82
BIBLIOGRAFÍA	84

**LISTA DE TABLAS**

	<b>Pag.</b>
Tabla 1. Recursos financieros.	32
Tabla 2. Cronograma de actividades	34
Tabla 3. Principios y valores.	68
Tabla 4. Desarrollo de talento humano.	69
Tabla 5. Estilo de dirección.	69
Tabla 6. Planes y programas.	70
Tabla 7. Modelo de operación.	70
Tabla 8. Estructura organizacional.	71
Tabla 9. Contexto estratégico.	71
Tabla 10. Identificación de riesgos.	72
Tabla 11. Análisis de riesgo.	72
Tabla 12. Políticas de administración de riesgos.	73
Tabla 13. Componente actividades de control.	73
Tabla 14. Componente información.	74
Tabla 15. Componente comunicación pública.	75
Tabla 16. Componente autoevaluación.	75
Tabla 17. Evaluación independiente del sistema de control interno.	76

Tabla 18. Auditoría interna.	77
Tabla 19. Plan de mejoramiento institucional.	77
Tabla 20. Plan de mejoramiento funcional.	78



**LISTA DE FIGURAS**

	<b>Pag.</b>
Figura 1. Estructura del Sistema de Control Interno.	41



## INTRODUCCION

Según el mandato de la Constitución de 1991, el Estado Colombiano ha venido ejecutando su política de descentralización hacia el nivel municipal, dándole confianza a estas entidades públicas a ejercer sus funciones con independencia y autonomía administrativa, por lo cual, cada ente siguiendo lineamientos establecidos han trazado sus políticas de gobierno y gestión de acuerdo a las necesidades de su municipio.

Por lo cual en el momento de implementar un diseño de control interno en los diferentes municipios del país, se había dado la libertad de diseñarlo de acuerdo al criterio del funcionario público responsable designado para tal fin; esto trajo como consecuencia que cada municipio desarrollara diseños de control tan diferentes unos de otros, no tanto en la esencia del control en sí, sino en el criterio de la valoración y medición de los riesgos.

Es por esta razón que el gobierno Colombiano, ha querido homogeneizar las diferencias existentes y ha diseñado un Sistema de Control Interno para las Entidades del Estado llamado MECI 1000:2005, para que al momento de realizar valoraciones de la gestión de las distintas entidades

públicas basadas en la fortaleza del control interno establecido, estas valoraciones sean más objetivas.

La Alcaldía municipio de Sampedo (Sucre), ha sido elegido por nosotros para la asesoría del diseño del Sistema de Control Interno MECI 1000:2005, pues a pesar que es obligatorio cumplimiento su implementación, aún no se ha realizado. Además contamos con el apoyo de los funcionarios del municipio que se han interesado en colaborarnos en la recopilación de la información y en el asesoramiento que le podamos brindar para que el MECI en Sampedo se lleve a cabo lo antes posible.

La implementación del MECI consta de 3 etapas:

Etapa 1: Planeación al diseño e implementación del Modelo Estándar de Control interno MECI 1000:2005

Etapa 2: Diseño e implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 por subsistemas, componentes y elementos de control.

Etapa 3: Evaluación a la implementación del Modelo Estándar MECI 1000:2005.

El alcance de nuestro proyecto en la alcaldía del municipio de Sampués (Sucre), será básicamente de acompañar el proceso de implementación del MECI, que es precisamente lo que abarca la Etapa 1, y es la preparación para todo el proceso y asesoría a este mismo y asegurarnos que se cumplan los lineamientos y requisitos que establece el estado colombiano para la implementación de este modelo de control interno.

También realizaremos un auto diagnóstico que le permita a la entidad examinarse y determinar el estado actual de cada uno de los subsistemas, componentes y elementos que conforman el MECI y basándonos en el diagnóstico que se obtenga, se procederá a la elaboración de los respectivos planes de trabajo

Es importante mencionar que las dos etapas siguientes no se desarrollaran dentro de este trabajo puesto que son de competencia estricta del municipio y del grupo de trabajo que este designe para el desarrollo del proceso de implementación.



## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.**

La legislación en Colombia estableció dentro de la Constitución Política de 1991 en los artículos 209 y 269 y además en la Ley 87 de 1993, la obligación de llevar sistemas de control interno en las entidades públicas, más no estableció la estructura de ese sistema de control Interno, que garantizara una uniformidad conceptual y técnica en la implementación de dicho sistema; lo anterior llevo a la creación de un modelo estándar de control interno para las entidades estatales MECI 1000:2005, el cual se le debe dar aplicación en la Alcaldía del Municipio de Sampues (Sucre) según reglamentación del Decreto 1599 de Mayo de 2005.

### **1.2 DESCRIPCION DEL PROBLEMA.**

La Constitución Política de Colombia de 1991, como carta magna que rige los lineamientos y destinos de nuestro país, estableció en sus artículos 209 que la administración pública en todos sus ordenes tendrá un sistema de control interno que será ejercido en los términos que disponga la ley, además de este; en el Artículo 269 está consignado que cada una de estas entidades estatales deberán

diseñar un modelo de control interno acorde con las necesidades y la naturaleza de las funciones que en este se desarrollen, métodos y procedimientos de control interno. Todo esto se complementa con la Ley 87 de 1993 por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.

Debido a la inexistencia de una estructura única de Control Interno no contemplada en la Ley 87 de 1993 y no desarrollada completamente en los diferentes reglamentos, han hecho que el Control Interno no se halla implementado y establecido de manera uniforme en las diferentes entidades públicas, con la utilización de un lenguaje estandarizado y una estructura básica de control, que en relación con las necesidades de cada entidad, garantice el cumplimiento de los objetivos trazados, al tiempo que unifica criterios de control en el Estado.

En vista de esta heterogeneidad en los sistemas de control interno establecidos en las diferentes entidades del estado, el gobierno Colombiano a través del Decreto 1599 de Mayo de 2005, adopta el modelo estándar de control interno MECI 1000:2005, con el fin de dar uniformidad a dichos sistemas de control interno en todo el territorio nacional.

✍ La alcaldía del Municipio de Sampues no es ajena a la problemática que se viene presentando a nivel nacional, ya que el sistema de control interno actual aun no

se encuentra estandarizado, por lo tanto, debe adaptar el sistema de control interno vigente en la entidad, al que se encuentra contemplado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005. †

### 1.3 FORMULACION DEL PROBLEMA.

De acuerdo a la problemática descrita anteriormente, ¿Cuales serian los principales aspectos a mejorar en el sistema de control interno que existe actualmente en el municipio de Sampués (Sucre), teniendo en cuenta la estructura de control adoptada por el MECI 1000:2005?



## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 OBJETIVO GENERAL.**

Analizar y Evaluar el Sistema de Control Interno de la alcaldía del municipio de Sampués (Sucre), con el fin de asesorar en la etapa de la planeación del diseño del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005.

### **1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

- 1.4.2.1 Analizar el sistema de control interno de la alcaldía del municipio de Sampués (Sucre). Con el fin de determinar el nivel de desarrollo en relación al modelo propuesto MECI 1000:2005.
- 1.4.2.2 Establecer las diferencias existentes en el sistema de control interno de la alcaldía del municipio de Sampues (Sucre), respecto al modelo estándar de control interno MECI 1000:2005 reglamentado en el Decreto 1599 de Mayo de 2005.

- 1.4.2.3 Evaluar los resultados obtenidos del análisis del sistema de control interno de la alcaldía del municipio de Sampues (Sucre), para la asesoría en la planeación del diseño del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005.





## **1.5 DELIMITACION DEL PROBLEMA**

### **1.5.1 DELIMITACION DEL TEMA.**

El presente trabajo tiene como referencia temática la primera etapa, que incluye la planeación al diseño del modelo estándar de control interno MECI 1000:2005, en donde se establecen ciertas directrices para la elaboración e implementación de este.

### **1.5.2 DELIMITACION ESPACIAL.**

El presente trabajo tiene como referencia espacial el Municipio de Sampues, que se encuentra ubicado en el departamento de Sucre, mas exactamente en la alcaldía del Municipio, en donde se va a dar aplicación al modelo estándar de control interno MECI 1000:2005.

## 1.6 JUSTIFICACION

El Municipio de Sempués (Sucre) por ser una Entidad Pública, se encuentra obligada por requerimientos de ley a establecer Sistemas de Control en el desarrollo de sus funciones con el fin de alcanzar sus objetivos institucionales.

Teniendo en cuenta que en la Constitución política de 1991, establece en su Artículo 209, que la Administración Pública en todos sus ordenes tendrá un sistema de control interno que será ejercido en los términos que disponga la ley, además de este; en el Artículo 269 está consignado que cada una de estas entidades estatales deberán diseñar un modelo de control interno acorde con las necesidades y la naturaleza de las funciones que en este se desarrollen, métodos y procedimientos de control interno.

Todo esto se complementa con la Ley 87 de 1993 en la cual por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.

El pasado 20 de Mayo de 2005, el Señor Presidente de la República de Colombia firmó el Decreto 1599 "por el cual se adopta el modelo estándar de control interno



para entidades del estado colombiano”, acompañado del anexo técnico MECI 1000:2005, el cual forma parte integral del mismo.

El Nuevo Modelo Estándar de Control Interno Para Entidades del Estado Colombiano -

MECI 1000:2005, busca unificar los criterios y parámetros básicos de Control Interno para las Entidades del Estado, permitiendo una mayor claridad sobre la forma de instrumentar una función administrativa del Estado, eficiente, eficaz, transparente y efectiva en el cumplimiento de sus fines sociales.

*“Las entidades obligadas a implementar el Sistema de Control Interno, deberán adoptar el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano en un término no superior a veinticuatro (24) meses contados a partir de la vigencia del presente decreto”. (Artículo 4 D- 1599/05)*

}

## **1.7 MARCO DE REFERENCIA**

### **1.7.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACION.**

Como antecedentes al trabajo que realizamos, encontramos varias monografías de grado realizadas en el Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Cartagena, las cuales tratan acerca de diseños, análisis, aplicaciones, e implementaciones de Sistemas de Control Interno en diferentes municipios y empresas de los diferentes sectores económicos; pero acerca del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, no se encuentra ningún trabajo previo a este, ya que este modelo se creó en el año 2005 de acuerdo al decreto 1599 de 2005.

### **1.7.2 MARCO TEORICO.**

Todo ente organizado sea del sector público o privado, requiere mecanismos o herramientas que regulen su actividad con el fin de alcanzar los logros o metas establecidas en su que hacer institucional de una manera eficaz, económica y eficiente. Es allí donde aparece la figura del control como aquella herramienta



que busca minimizar el riesgo, detectando las posibles fallas a tiempo en los diferentes niveles de la estructura organizacional.

Para minimizar los riesgos el Sistema de Control Interno del ente requiere de una serie de elementos que lleven a la entidad a establecer cuál es su meta y como lograrla, es por ello que un sistema de control interno establece parámetros, políticas para que el ente alcance el cumplimiento de su visión, misión, objetivos y principios; además que se cumplan los planes, programas, procesos, liderados por la gestión de los administradores y por último crea los mecanismos para valorar, hacer un seguimiento de todo estos procesos, anticipar los errores y corregirlos oportunamente; todo ello consignados en manuales de funciones y procedimientos elaborados y aplicados para tal fin.

La Administración Pública tiene bajo su responsabilidad el cuidado, manejo y utilización de los bienes públicos, en miras del beneficio y del bien común de todas las personas que habitan el territorio nacional, dentro del marco de la Constitución y las leyes. En este sentido, las entidades públicas como la Alcaldía del Municipio de Sampedra (Sucre), están encaminadas y orientadas a prestar un servicio público, por lo cual es necesario que al administrar los recursos provenientes de la Nación y los propios, desarrollen una gestión eficaz, eficiente y transparente logrando los objetivos institucionales a favor del beneficio de la ciudadanía.

El Control Interno de las entidades Estatales debe circunscribirse a lo consignado en Constitución Política y dentro de ésta, en los aspectos que originan sus formas

de organización, a la forma como debe administrarse y controlarse, a los principios de administración pública que le son inherentes, encaminándolo como el medio que es para lograr el cumplimiento de la finalidad social del Estado.

El ejercicio del control interno debe consultar los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de costos ambientales.

Hay que establecer en el ente una estructura formal de control con el fin que el Sistema de Control Interno sea efectivo y crear los elementos de control que sean necesarios para regular los procesos, la forma de realizar las cosas en mira de alcanzar las metas de la organización, formando en cada uno de las personas que pertenecen al ente una cultura organizacional, generando de esta manera un ambiente favorable al control, logrando transparencia, responsabilidad, eficiencia, economía, en el desarrollo administrativo de la función pública.

El Estado Colombiano, en miras de que las diferentes Entidades Públicas llevaran de la mejor manera una administración de sus recursos, alcanzando un equilibrio entre la gestión de los mismos y los objetivos propuestos, adopta a través del Decreto 1599 de 2005 El Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI 1000:2005 cuyo propósito fundamental es orientar a las Entidades Públicas a el cumplimiento de sus objetivos y la contribución de éstos a los fines esenciales del Estado. *“Este modelo 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”.*

El enfoque MECI, concibe al Control Interno como un Sistema, en el cual el conjunto de los elementos que la conforman están íntimamente correlacionados, donde intervienen todos y cada uno de los servidores de la entidad, quienes evalúan el grado de satisfacción del servicios prestados a la ciudadanía, garantizan la coordinación de las diferentes actividades que se realizan en la entidad, el flujo oportuno de la información y la comunicación de la misma, además este modelo anticipa y corrige de forma oportuna las debilidades que se presentan en el desarrollo del que hacer institucional de las corporaciones públicas.

### **1.7.3 MARCO CONCEPTUAL**

- **Control Interno.** Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro

de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos. (Art. 1 Ley 87/93)

- **Administración Pública.** La Administración Pública tiene bajo su responsabilidad el cuidado, manejo y utilización de los bienes públicos, en procura del beneficio y del bien común de todas las personas que habitan el territorio nacional, dentro del marco de la Constitución y las leyes.
- **MECI.** Es el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades del Estado, adoptado a través del Decreto 1599 de 2005, el cual busca unificar criterios y parámetros básicos y homogeneizar los sistemas de control interno en los entes del Estado a lo largo y ancho del territorio nacional.





## **1.8 DISEÑO METODOLOGICO**

### **1.8.1 TIPO DE INVESTIGACION**

Teniendo en cuenta el objetivo trazado al iniciar este trabajo, como es analizar y evaluar el sistema de control Interno de la alcaldía del municipio de Sampués, con el fin de planear el diseño del modelo estándar de control interno MECI 1000:2005. se concluye que el trabajo a realizar es de tipo DESCRIPTIVO, puesto que se analizará y evaluara la situación actual y la manera en que se va a dar la planeación para el diseño del MECI 1000:2005.

### **1.8.2 METODO DE INVESTIGACION.**

Tomando como base los objetivos que se han trazado en este trabajo, los cuales permitirán encontrar características, situaciones y propiedades concretas acerca del tema en cuestión, el método de investigación a aplicar en este trabajo es el DEDUCTIVO.

### 1.8.3 FUENTES E INFORMANTES.

- **Primarias.** En el desarrollo de esta investigación las principales fuentes de información son la investigación documental y la observación, como medios para obtener conceptos relevantes y fidedignos del tema en cuestión, que a su vez permitan entender y aplicar el conocimiento a través de objetivos claros y procesos precisos.
- **Secundarias.** Como fuentes secundarias se utilizarán datos, entrevistas, textos especializados, la Teoría General de Control Interno, normas, leyes, decretos y el manual de implementación MECI 1000:2005, publicaciones varias acerca del tema y otros en general.



## 1.9 RECURSOS

### 1.9.1 FINANCIEROS.

Los necesarios para cubrir los gastos que se presenten dentro del desarrollo del trabajo, así:

Transporte rural	\$ 100.000
Hospedaje	\$ 180.000
Alimentación	\$ 100.000
Papelería	\$ 100.000
Impresión	\$ 200.000
Empaste y encuadernación	\$ 65.000
Transporte local	\$ 50.000
Refrigerios	\$ 100.000
Gastos de Útiles y varios	\$ 60.000
Total	\$955.000

Tabla No 1. Recursos Financieros

\*\*\*Es importante anotar que los datos aquí consignados son variables.

### **1.9.2 INSTITUCIONALES.**

Biblioteca universitaria, áreas de libre estudio dentro de la institución, monitoreo y/o supervisión de actividades y otros.

### **1.9.3 HUMANOS.**

Asesores académicos, funcionarios de la alcaldía del municipio de Sampués, grupo de trabajo y docentes especializados en la materia.

### **1.9.4. MATERIALES.**

Útiles de oficina, como son lapiceros, borradores, resmas de papel. entre otros. así como también hardware, disquetes, computadores, impresoras y otros.

1.10 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	SEMANAS				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
ELECCION DEL TEMA																																								
INSCRIPCION Y APROBACION DEL TEMA																																								
RECOLECCION DE LA INFORMACION, TRABAJO DE CAMPO																																								
PREPARACION Y ELABORACION DEL ANTEPROYECTO																																								
PRESENTACION DEL ANTEPROYECTO																																								
CONSOLIDACION E INTERPRETACION DE INFORMACION																																								
DISEÑO Y REDACCION DE TRABAJO																																								
PRESENTACION Y REVISION DE MODIFICACIONES																																								

## 2. MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO (MECI) 1000:2005

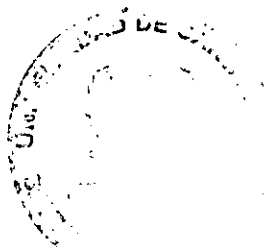
### 2.1 CONCEPTO

Es el modelo estándar de Control Interno para las entidades del estado, adoptado a través del decreto 1599 de 2005, con el cual se busca unificar criterios y parámetros básicos y homogeneizar los sistemas de control interno en los entes de Estado a lo largo y ancho del territorio nacional.

El Modelo Estándar de Control Interno, se genera tomando como base el artículo 1° de la Ley 87 de 1993, el cual se encuentra compuesto por una serie de Subsistemas, Componentes y Elementos de Control.

Este modelo que se establece para las entidades del Estado, proporciona una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades de Estado, cuyo propósito es orientarlos hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines esenciales del Estado.

Este modelo se ha formulado con el propósito de que las entidades del Estado obligadas puedan mejorar su desempeño institucional, mediante el fortalecimiento del control y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo las oficinas de Control Interno.



Para ello las entidades deberán realizar una evaluación sobre la existencia, nivel de desarrollo o efectividad de cada uno de los elementos de control definidos, con el fin de establecer el diseño, desarrollo o grado de ajuste necesarios para su implantación y mejora.

La orientación de este modelo promueve la adopción de un enfoque de operación basado en procesos, el cual consiste en identificar y gestionar de manera eficaz numerosas actividades relacionadas entre sí. Una ventaja de este enfoque es el control, continuo que proporciona sobre los vínculos entre los procesos individuales que hacen parte de un sistema conformado por procesos, así como su combinación e interacción.

El MECI es concebido como un modelo de gestión que proporciona a los gerentes públicos las herramientas para llevar a cabo su trabajo de manera idónea, transparente y ágil, este modelo comprende un resumen ejecutivo, un marco teórico y el manual de implementación, además permite realizar una autoevaluación a la entidad y poder identificar sus debilidades y fallas, es por esto que se dio la necesidad de crear un modelo que cumpla con los estándares establecidos, ya que en la actualidad no se han alcanzado los objetivos propuestos y estos no alcanzan el desarrollo esperado y por tanto no se han satisfecho las expectativas de este en cuanto a su contribución al logro de los fines institucionales, llevando así a una persistencia en la necesidad de fortalecer el control interno para hacer del Estado un modelo de eficacia administrativa como base fundamental para el cumplimiento de su función social.

## 2.2 PRINCIPIOS DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO

Los principios del sistema de control interno se integran dentro de los principios constitucionales.

- **Autocontrol.** Es la capacidad que posee cada servidor público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de sus funciones, de tal manera que estos se desarrollen con fundamento a los principios establecidos en la Constitución Política.
- **Autorregulación.** Es la capacidad institucional para aplicar de manera participativa al interior de las entidades los métodos y procedimientos en la normatividad, que permitan el desarrollo e implementación del Sistema de Control interno bajo un entorno de integridad eficiencia y transparencia en la actuación pública.
- **Autogestión.** Es la capacidad institucional de toda entidad pública, para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido consignada por la constitución.





## 2.3 OBJETIVO

Este documento especifica los requisitos para un Sistema de Control Interno aplicable a entidades obligadas por la ley, por lo tanto se han identificado los siguientes objetivos.

### 2.3.1 Objetivos de Control de Cumplimiento.

- Establecer las acciones que permitan a la entidad garantizar el cumplimiento de las funciones a su cargo, basado en el marco legal que le es aplicable.
- Determinar el marco legal que le es aplicable a la entidad, basado en el principio de autorregulación.
- Diseñar los procedimientos de verificación y evaluación que garanticen el cumplimiento del marco legal aplicable.

### 2.3.2 Objetivos de Control Estratégico.

- Crear conciencia en todos los servidores públicos sobre la importancia del control, mediante la generación y mantenimiento de un entorno favorable que permita la aplicación de los principios del modelo estándar de control interno.



- Establecer los procedimientos que permitan el diseño y desarrollo organizacional de la entidad de acuerdo con su naturaleza, características y propósitos que le son inherentes.
- Diseñar los procedimientos necesarios que permitan a la entidad pública cumplir la misión para la cual fue creada y proteger los recursos que se encuentren bajo su custodia, buscando administrar en forma diligente los posibles riesgos que se puedan generar.

### **2.3.3 Objetivos de Control de Ejecución.**

- Determinar los procedimientos de prevención, detección y corrección, que permitan mantener las funciones, operaciones y actividades institucionales en armonía con los principios de eficacia, eficiencia y economía.
- Velar por que todas las actividades y recursos de la entidad estén dirigidos hacia el cumplimiento de su misión.
- Establecer los procedimientos que garanticen la generación registro de información oportuna y confiable necesaria para la toma de decisiones, el cumplimiento de la misión y la rendición de cuentas a la comunidad.
- Diseñar los procedimientos que permitan llevar a cabo una efectiva comunicación interna y externa, a fin de dar a conocer la información que genera la entidad pública.

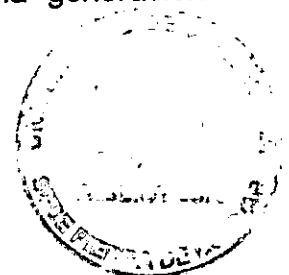


#### **2.3.4 Objetivos de Control de Evaluación.**

- Garantizar la existencia de mecanismos y procedimientos que permitan en tiempo real, realizar seguimiento a la gestión de la entidad por parte de los diferentes niveles de autoridad, permitiendo acciones oportunas de corrección y mejoramiento.
- Establecer los procedimientos de verificación y evaluación permanentes del control interno.
- Garantizar la existencia de la función de evaluación independiente de las oficinas de control interno, como mecanismo de verificación a la efectividad del control interno.
- Propiciar el mejoramiento continuo del control y de la gestión de la entidad, así como su capacidad para responder efectivamente a los diferentes grupos de interés.
- Establecer los procedimientos que permiten integrar las observaciones de los órganos de control fiscal, a los planes de mejoramiento establecidos por la entidad.

#### **2.3.5 Objetivos de Control de Información.**

- Establecer los procedimientos necesarios para garantizar la generación de información veraz y oportuna.



- Establecer los procedimientos que permitan la generación de información que por ley le corresponde suministrar a la entidad a los órganos de control externo.
- Garantizar la publicidad de la información que se genere al interior de la entidad.
- Garantizar el suministro de información veraz y oportuna para el proceso de rendición de cuentas públicas.

## 2.4 ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

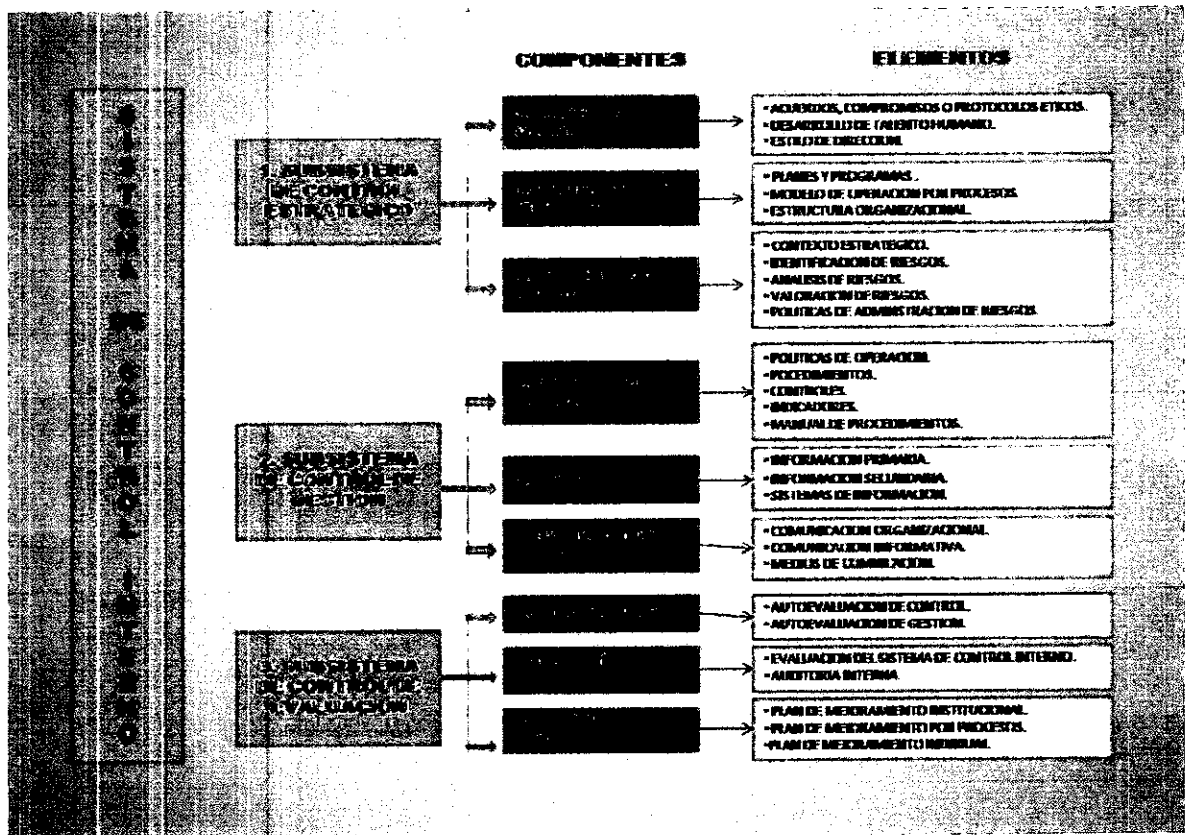


Figura No 1. Estructura del Sistema de Control Interno

Cada una de las partes que integra este modelo posee unas características necesarias y singulares para el funcionamiento del mismo.

## **2.4.1 SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO**

Es el conjunto de componentes de control que al interrelacionarse entre si, permiten el cumplimiento de la orientación estratégica y organizacional de la Entidad Pública.

### **2.4.1.1 Componente Ambiente de Control.**

Conjunto de elementos de control que al interrelacionarse, proporcionan una conciencia de control a la entidad pública, influyendo de manera profunda en la planificación, gestión de operaciones y procesos de mejoramiento institucional.

- **Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos.** Elemento de control que define el estándar de conducta, de la entidad pública. Establece las declaraciones explícitas que en relación con las conductas de los servidores públicos, son acordados en forma participativa para la consecución de los propósitos de la entidad, manteniendo la coherencia de la gestión con los principios consagrados en la ley.



- **Desarrollo de Talento Humano.** Elemento de control que define el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes, e idoneidad del servidor público. Determinas las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar por la entidad, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos.
- **Estilo de Dirección.** Elemento de control que define la filosofía y el modo de administrar del Gerente Publico, estilo que se debe distinguir por su competencia, integridad, transparencia y responsabilidad pública.

#### **2.4.1.2 Componente Direccionamiento Estratégico.**

Conjunto de elementos de control que al interrelacionarse, establecen el marco de referencia que orienta la entidad pública hacia el cumplimiento de su misión, el alcance de su visión y lo conduce hacia el cumplimiento de sus objetivos globales.

- **Planes y Programas.** Elemento de control que permite modelar la proyección de la entidad pública a corto, mediano y largo plazo e impulsar y guiar sus actividades hacia las metas y los resultados previstos.



- **Modelo de Operación por Procesos.** Elemento de control que permite conformar el estándar organizacional que soporta la operación de la entidad pública, armonizando con enfoque sistémico la misión y visión institucional, orientándola hacia una organización por procesos, los cuales en su interacción, interdependencia y relación causa – efecto, garantizan una ejecución eficiente y el cumplimiento de los objetivos de la entidad pública.
- **Estructura Organizacional.** Elemento de control que configura integral y articuladamente los cargos, las funciones, las relaciones y los niveles de responsabilidad y autoridad en la entidad pública, permitiendo dirigir y ejecutar los procesos y actividades de conformidad con su misión.

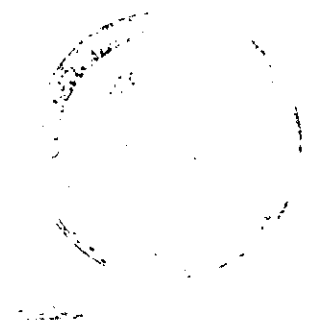
#### **2.4.1.3 Componente Administración de Riesgo.**

Conjunto de elementos de control que al interrelacionarse, permiten a la entidad pública evaluar aquellos eventos negativos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales o los eventos positivos, que permitan identificar oportunidades, para un mejor cumplimiento de su función.

- **Contexto Estratégico.** Elemento de control que permite establecer el lineamiento estratégico que orienta las decisiones de la entidad pública, frente a

los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de sus objetivos, producto de la observación, distinción y análisis del conjunto de circunstancias internas y externas que pueden generar eventos que originen oportunidades o afecten el cumplimiento de función, misión y objetivos institucionales.

- **Identificación de Riesgos.** Elementos de control que posibilita conocer los eventos potenciales, estén o no bajo el control de la entidad pública, que ponen en riesgo el logro de su misión, estableciendo los agentes generadores, las causas y los efectos de su ocurrencia.
- **Análisis de riesgo.** Elemento de control que permite establecer la probabilidad de ocurrencia de los eventos positivos o negativos y el impacto de sus consecuencias, calificándolos y evaluándolos a fin de determinar la capacidad de la entidad pública, para su aceptación y manejo.
- **Valoración del Riesgo.** Elemento de control que determina el nivel o grado de exposición de la entidad pública a los impactos de riesgo, permitiendo estimar las prioridades para su tratamiento.
- **Políticas de Administración de Riesgos.** Elemento de control que permite estructurar criterios orientadores en la toma de decisiones, respecto al tratamiento de los riesgos y sus efectos en el interior de la entidad pública.





## **2.4.2 SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION**

Conjunto de componentes de control que al interrelacionarse bajo la acción de los niveles de autoridad y/o responsabilidad correspondientes, aseguran el control a la ejecución de los procesos de la entidad pública, orientándola a la consecución de los resultados y productos necesarios para el cumplimiento de su misión.

### **2.4.2.1 Componente Actividades de Control.**

Conjunto de elementos de control que garantizan el control a la ejecución de la función, planes y programas de la entidad pública, haciendo efectivas las acciones necesarias al manejo de riesgos y orientando la operación hacia la consecución de sus resultados, metas y objetivos.

- **Políticas de Operación.** Elemento de control que establece las guías de acción para la implementación de las estrategias de ejecución de la entidad pública; define los límites y parámetros necesarios para ejecutar los procesos y actividades en cumplimiento de la función, los planes, los programas, proyectos y políticas de administración del riesgo, previamente definidos por la entidad.
- **Procedimientos.** Elemento de control conformado por el conjunto de especificaciones, relaciones y ordenamiento de las tareas requeridas para

cumplir con las actividades de un proceso, controlando las acciones que requiere la operación de la entidad pública.

- **Controles.** Elemento de control conformado por el conjunto de acciones o mecanismos definidos para prevenir o reducir el impacto de los eventos que ponen en riesgo la adecuada ejecución de los procesos, requeridos para el logro de los objetivos de la entidad pública.
- **Indicadores.** Elemento de control conformado por el conjunto de mecanismos necesarios para la evaluación de la gestión de toda entidad pública. Se presentan como un conjunto de variables cuantitativas y/o cualitativas sujetas a la medición, que permiten observar la situación y las tendencias de cambio generadas en la entidad, en relación con el logro de los objetivos y metas previstos.
- **Manual de Procedimientos.** Elemento de control materializado en una normativa de autorregulación interna que contiene y regula la forma de llevar a cabo los procedimientos en la entidad pública, convirtiéndose en una guía de uso individual y colectivo que permite el conocimiento de la forma como se ejecuta o desarrolla su función administrativa, propiciando la realización del trabajo bajo el mismo lenguaje para todos los servidores públicos.



#### **2.4.2.2 Componente Información.**

Conjunto de elementos de control conformado por datos que al ser ordenados y procesados, adquiere significado para los grupos de interés de la entidad pública a los que va dirigido. Hace parte fundamental de la operación de la entidad al convertirse en insumo para la ejecución de los procesos y a su vez en producto de los mismos. Garantiza la base de la transparencia de la actuación pública, la rendición de cuentas a la comunidad y el cumplimiento de obligaciones de información.

- **Información Primaria.** Elemento de control conformado por el conjunto de datos de fuentes externas provenientes de las instancias con las cuales la organización está en permanente contacto, así como las variables que no están en relación directa con la entidad pero que afectan su desempeño.
- **Información Secundaria.** Elemento de control conformado por el conjunto de datos que se originan y procesan en el interior de la entidad pública, provenientes del ejercicio de su función.
- **Sistemas de Información.** Elemento de control conformado por el conjunto de recursos humanos y tecnológicos utilizados para la generación de información, orientada a soportar de manera más eficiente la gestión de operaciones en la entidad pública.

### 2.4.2.3 Componente Comunicación Pública.

Conjunto de elementos de control que apoya la construcción de visión compartida y el perfeccionamiento de relaciones humanas de la entidad pública con sus grupos de interés, internos y externos, facilitando el cumplimiento de sus objetivos institucionales y sociales.

- **Comunicación Organizacional.** Elemento de control que orienta la difusión de políticas y la información generada al interior de la entidad pública, para una clara identificación de los objetivos, las estrategias, los planes, los programas, los proyectos y la gestión de operaciones hacia los cuales se enfoca la entidad.
- **Comunicación Informativa.** Elemento de control que garantiza la difusión de información de la entidad pública sobre su funcionamiento, gestión y resultados en forma amplia y transparente hacia los diferentes grupos de interés.
- **Medios de Comunicación.** Elemento de control que se constituye por el conjunto de procedimientos, métodos, recursos e instrumentos utilizados por la entidad pública, para garantizar la divulgación, circulación amplia y focalizada de la información y de su sentido, hacia los diferentes grupos de interés.



### **2.4.3 SUBSISTEMA DE EVALUACION.**

Conjunto de componentes de control que al interrelacionarse, permiten valorar en forma permanente la efectividad del Control Interno de la entidad pública, la eficacia, eficiencia y la efectividad de los procesos, el nivel de ejecución de los planes y programas, los resultados de la gestión, detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la organización pública.

#### **2.4.3.1 Componente Autoevaluación.**

Conjunto de elementos de control que al actuar en forma coordinada con la entidad pública, permite en cada área organizacional medir la efectividad de los controles en los procesos y los resultados de la gestión en tiempo real, verificando su capacidad para cumplir las metas y resultados para su cargo y tomar las medidas correctivas que sean necesarias al cumplimiento de los objetivos previstos por la entidad.

- **Autoevaluación de Control.** Elemento de control que basado en un conjunto de mecanismos de verificación y evaluación, determina la calidad y efectividad de los controles internos a nivel de los procesos y de cada área organizacional

responsable, permitiendo emprender las acciones de mejoramiento del control requeridas.

- **Autoevaluación a la Gestión.** Elemento de control que basado en un conjunto de indicadores de gestión diseñados en los planes y programas y en los procesos de la entidad pública, permite una visión clara e integral de su comportamiento, la obtención de las metas y de los resultados previstos e identificar las desviaciones sobre las cuales se deben aplicar los correctivos que garanticen mantener la orientación de la entidad pública hacia el cumplimiento de sus objetivos.

#### **2.4.3.2 Componente Evaluación Independiente.**

Conjunto de elementos de control que garantiza el examen autónomo y objetivo del Sistema de Control Interno, la gestión y resultados corporativos de la entidad pública por parte de la oficina de control interno. Presenta como característica la independencia, la neutralidad y la objetividad de quien la realiza y debe corresponder a un plan y a un conjunto de programas que establecen objetivos específicos de evaluación al control, la gestión, los resultados y el seguimiento a los planes de mejoramiento de la entidad.



- **Evaluación del Sistema de Control Interno.** Elemento de control cuyo objetivo es verificar la existencia, nivel de desarrollo y efectividad del Control Interno en el cumplimiento de los objetivos de la entidad pública.
- **Auditoria Interna.** Elemento de control que permite realizar un examen sistemático, objetivo e independiente de los procesos, actividades, operaciones y resultados de una entidad pública.

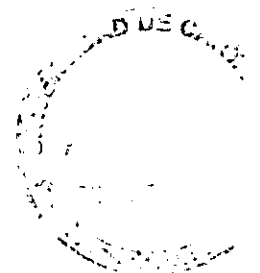
#### **2.4.3.3 Componente Planes de Mejoramiento.**

Conjunto de elementos de control que consolidan las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las desviaciones encontradas en el Sistema de Control Interno y en la gestión de operaciones, que se generan como consecuencia de los procesos de autoevaluación, de evaluación independiente y en las observaciones formales provenientes de los órganos de control.

- **Plan de Mejoramiento Institucional.** Elemento de control que permite el mejoramiento continuo y cumplimiento de los objetivos institucionales de orden corporativo de la entidad pública. Integra las acciones de mejoramiento que a nivel de sus macro procesos o componentes corporativos debe operar la entidad pública para fortalecer íntegramente su desempeño institucional, cumplir con su función, misión y objetivos establecidos en los términos establecidos en la ley, teniendo en cuenta los compromisos adquiridos con los

organismos de control fiscal, de control político y con los diferentes grupos de interés.

- **Plan de Mejoramiento por Procesos.** Elemento de control que contiene los planes administrativos con las acciones de mejoramiento que a nivel de los procesos y de las áreas responsables dentro de la organización pública, deben adelantarse para fortalecer su desempeño y funcionamiento, en pro de la metas y resultados que garantizan el cumplimiento de los objetivos de la entidad en su conjunto.
- **Planes de Mejoramiento Individual.** Elemento de control que contiene las acciones de mejoramiento que debe ejecutar cada uno de los servidores públicos para mejorar su desempeño y el del área organizacional a la cual pertenece, en un marco de tiempo y espacio definidos, para una mayor productividad de las actividades y/o tareas bajo su responsabilidad





### 3. MUNICIPIO DE SAMPUES

#### 3.1 RESEÑA HISTORICA

El origen de la población del Municipio ha sido objeto de especulaciones y controversia por las diferentes opiniones de historiadores. Los estudios más recientes han establecido que los primeros pobladores son del grupo de los Zenues. En esta región se habla del establecimiento de la tribu Zenú.

Se puede afirmar que los primitivos pobladores de Sampués pertenecieron a la cultura Zenú del subgrupo de los Finzenués y Panzenúes

Entre los colonizadores que llegaron a Sucre sobresalieron Juan de Torrezal Díaz Pimienta y Antonio de la Torre y Miranda, quienes llegaron primero a Cartagena con el fin de organizar y promover fundaciones

Sampués, pueblo aborigen, fue objeto de repartición entre los españoles en la conquista y la colonia. La encomienda de Sampués le correspondió al Capitán Alonso de Padilla, quien la recibió por herencia

La fecha de 1610 se ha tomado durante muchos años como la de fundación del municipio, En este año se practicó una visita a los indios para observar como era el trato dado por los encomendadores. A su llegada Alonso de Padilla bautiza a

este asentamiento indígena con el nombre de Protectorado Indigenista de San Juan Evangelista de Sampués; la denominación se debe a que los descubridores daban el nombre del santo que correspondía en el almanaque eclesiástico al día del descubrimiento o visita del lugar, agregaban el nombre del Cacique Gobernante, en este caso Sampuit, quien disputo la tierra con el Cacique Tumbali y salió vencedor. A partir de él surgió el nombre SAMPUÉS. El día 27 de noviembre es día de San Juan Evangelista

Sampués es elevado a la categoría de Municipio, según ordenanza 29 de 1921 emanada de la Asamblea Departamental de Bolívar y su alcalde fue entonces don Rugero García de filiación liberal.

### **3.2 GEOGRAFIA**

El municipio de Sampués, Está ubicado en la República de Colombia a 17 Km. de Sincelejo, en el sector occidental del departamento de Sucre, en la subregión sabanas que constituye el declive general de los Montes de María hacia la depresión Momposina, limita al norte con el municipio de Sincelejo, al sur y occidente con el municipio de Chinú (Departamento de Córdoba), y por el oriente con el municipio de Corozal.

Cuenta con un área total de 209KM<sup>2</sup>, aproximadamente, que con relación al departamento equivale a un 2% de su superficie, se encuentra en el piso térmico

cálido, con temperatura que oscila entre los 26 °c y 29°c y la precipitación se presenta en 1.000 y 1200 mm. anuales.

Las actividades principales del municipio son la ganadería, principalmente la de doble propósito, la agricultura, principalmente la yuca en asocio con maíz y ñame, la agroindustria y las artesanías.

### 3.3. ECONOMIA

El componente económico es un conjunto armonioso de estructuras organizadas y operativas del resorte de la economía para la producción y satisfacción de la oferta y demanda de la sociedad, bien se trate de bienes y servicios.

Actualmente las actividades económicas del municipio de Sampués corresponden precisamente al sector primario de la economía; sobresalen la ganadería extensiva de doble propósito (80% carne y leche, 20% carne) y la agricultura. El conocimiento de estas actividades y de otras posibles y recomendables para que sea más eficiente y sostenible la economía del municipio, conforman el proceso de planeación y ordenamiento del territorio municipal.

Las otras Actividades económicas en menor escala son la Agroindustria de la yuca y microempresas que mantienen la economía del casco Urbano en el municipio, como son la Artesanía, Ebanistería, Curtiembre, Bollo, Talabartería, Construcción, Confecciones, Herrería y Estilista.



El municipio de Sampués es reconocido por su artesanía entre los comerciantes de otros municipios que vienen a comprar estos productos para revender, es por eso que el municipio no lo identifican como el principal productor del sombrero Vueltaio pues no tiene una salida de reconocimiento, ni una marquilla que lo identifique, esto sin mencionar otras infinidades de productos realizados con la caña flecha.

En Sampués se encuentran artesanos dedicados al tejido de la hoja de caña flecha para elaborar el renombrado y famoso sombrero vueltaio, tanto fino como de pacotilla, trenzas, otros utilizan el hilo para tejer hamaca y peñones, estas microempresas están situadas en su mayoría en los corregimientos de Sabanalarga, Palito, San Luís y la Ceja del Mango.

En el casco urbano se encuentran micro industrias, entre ellas: Artesanías, muebles y cuero. En la mayoría el uso es compartido con vivienda "uso mixto". La cual manifiesta un riesgo social ya que allí se manejan diferentes tipos de químicos de peligrosidad.

Así mismo está el procesamiento de la madera para la elaboración de muebles, como mecedora en todos los estilos, silla de comedor, salas, alcobas, mesas etc. Existen en el municipio 12 establecimientos que emplean como materia prima madera de roble y cedro principalmente y otras como trébol, polvillo y vara de humo.

Sampués está ubicado estratégicamente, debido a que por el debe pasar gran parte del transporte de comercialización de productos agrícolas y ganaderos que

se dirigen al norte y sur de la costa atlántica, también algunos camiones de carga que van a los corregimientos y pasan por el casco urbano.

### 3.4. VIAS DE COMUNICACIÓN

El municipio de Sampués cuenta en la cabecera municipal con un total de 40 Km. de vías, de las cuales el 39% se encuentran pavimentadas. Por otra parte, en lo concerniente a la zona rural, se llevó a cabo la construcción del anillo vial indígena el cual se encuentra en buen estado y se aprobó en el Plan de Desarrollo nacional, el proyecto de pavimentación asfáltica de la vía Sampués – Ceja del Mango. El resto de las vías del municipio son destapadas y su estado es regular

El municipio cuenta con 23 buses, de transporte intermunicipal cuya ruta es Sampués – Sincelejo con una frecuencia de salida de cada 10 minutos. El transporte rural se realiza a través de camperos y moto taxis, estos últimos suman en su totalidad 250 vehículos.

De igual forma el municipio cuenta con escuelas de educación básica primaria y secundaria, como un centro de educación superior a través de la universidad de San Buenaventura; centros de salud, inspección de policía, comisaria de familia, servicios públicos como son energía, gas domiciliario, acueducto, teléfono y alcantarillado.



## **4. PLANEACION DEL DISEÑO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL**

### **INTERNO MECI 1000:2005**

#### **4.1 COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCION**

La Primera Etapa para iniciar el diseño del Modelo de Control Interno para entidades del Estado, se centra en el compromiso que tenga la institución con el Control Interno y en la capacidad del nivel Directivo de visualizar esta herramienta gerencial, como un mecanismo de alto nivel de autoprotección a la función administrativa del Estado, que le permita cumplir con los principios de control interno, es decir, responsabilidad, transparencia, moralidad, igualdad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, economía, celeridad, publicidad, en todas sus actuaciones y específicamente las orientadas al correcto manejo de los recursos públicos, la finalidad social que lo justifica como un Estado que cumple con los preceptos de garantizar el bienestar general de todos los ciudadanos.

De allí que la decisión de diseñar el modelo o mejorar el Sistema de Control Interno, debe ser consecuencia del pleno convencimiento de la primera autoridad de la entidad pública que en este caso es la alcaldía del Municipio de Sampedra (Sucre), del Nivel Directivo de primer orden y de todos los servidores públicos; de las necesidades de control de la Organización y del conocimiento de los beneficios que obtendrá la entidad con la aplicación de un efectivo Sistema de Control

Interno que apoye el cumplimiento de sus objetivos y que además así lo ha dispuesto la ley en el decreto 1599 de mayo de 2005.

No debe tomarse como una imposición o una tendencia administrativa, debe verse desde el punto de vista del mejor manejo de la información y la uniformidad de esta, más que se aplica en la entidad pública y para ello, la Alta Dirección de la entidad debe conocer su situación real de Control Interno, las debilidades existentes en su actual Sistema y determinar los principales aspectos a mejorar y por esto se debe hacer un análisis evaluativo y constatar que aspectos se deben cambiar, cuales mejorar o cuales se ciñen en la actualidad al modelo propuesto.

Para todo lo anteriormente mencionado se requiere del compromiso total de todos los integrantes de la institución, de su colaboración y la participación activa de cada uno de ellos en este proceso.

Para dar inicio a la Implementación del Sistema de Control Interno, la Alta Dirección de la entidad pública en calidad de responsable por el diseño, desarrollo y funcionamiento del Sistema de Control Interno, debe manifestar su compromiso de asumir directamente la implementación a través de la elaboración y difusión de un Acta de Compromiso, en la cual se exponga la importancia del mismo y los argumentos que justifican el diseño e implementación del Sistema, se anuncie su compromiso con este propósito y se solicite la participación activa de todos los servidores públicos que conforman la entidad.

Adicionalmente, se deberán expedir los actos administrativos que autorregulen el Sistema de Control Interno de la entidad; el primero contendrá los conceptos

básicos del Sistema, la estructura de control adoptada, los roles y responsabilidades de los diferentes niveles de la entidad frente al Control Interno y la creación de la función de evaluación independiente del Control Interno en cabeza del área o el servidor público que se halla designado para ello, que debe cumplir como requisito, no intervenir en la operación de la entidad a fin de mantener la neutralidad y objetividad que se predica de esta función.

Así mismo, se deberá expedir un segundo acto administrativo de autorregulación del Control Interno, mediante el cual se reglamenta el acto anterior, estableciendo las metodologías, procedimientos y métodos de control que garanticen el diseño, implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno.

La importancia de que la alta dirección de la institución, manifieste su compromiso de liderar el proceso de mejorar o implementar el Sistema de Control Interno, y establecer la regulación que lo haga efectivo, radica en la confianza que este hecho genera en los servidores que hacen parte de la entidad, al entender que se llevará a cabo un proceso que surge como iniciativa de la máxima autoridad, su nivel directivo y de su compromiso con el control, lo que reanudara en contar con el apoyo necesario para llevar a cabo la implantación y mantenimiento del sistema de control interno.





#### **4.2 PRIMER ACTO ADMINISTRATIVO**

La alcaldía deberá expedir un primer acto administrativo que autorregule el sistema de control interno de la entidad por medio del cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno, incorporando lo estipulado en el decreto 1599 de 2005, eso con el fin de dar cumplimiento a lo consignado dentro de este decreto, en donde se determinan las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener el Sistema de Control Interno.

#### **4.3 SEGUNDO ACTO ADMINISTRATIVO**

En este segundo acto se establecen las metodologías, procedimientos y métodos de control que garanticen el diseño, implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno.

#### **4.4 DESIGNACION DEL REPRESENTANTE DE LA DIRECCION**

El directivo del primer nivel que se designe para esto, deberá garantizar la operacionalización de las acciones necesarias al desarrollo, implementación y mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno, basado en el modelo de

control interno que establece el anexo técnico MECI 1000:2005, quien actuara bajo las políticas del comité de coordinación de control interno.

El representante legal de la entidad, en este caso el alcalde del municipio, como único responsable de establecer, desarrollar, y mantener el sistema de control interno, designara a un directivo de primer nivel de la entidad, distinto al jefe de la oficina de control interno para tales fines.

#### **4.5 ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ DE TRABAJO**

Tomando como punto de partida que el Sistema de Control Interno es responsabilidad de todos los servidores públicos que integran la institución, con diferentes niveles de autoridad, esta deberá disponer de un Comité de Trabajo institucional conformado por tres (3) grupos de trabajo, con diferentes niveles de autoridad y responsabilidad frente al Control Interno: Uno de orden directivo, que actúa bajo las directrices de la máxima autoridad de la entidad a saber el Comité de Coordinación de Control Interno o quien haga sus veces; un segundo Grupo, conformado por servidores públicos de nivel ejecutivo o profesional, con representatividad de todas las áreas organizacionales de la entidad, incluida la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, coordinado y supervisado por el Directivo responsable del área administrativa que tiene como función el desarrollo organizacional en la entidad pública, con delegación de responsabilidad y autoridad para dirigir el proceso de diseño, implementación, mantenimiento y

actualización del Sistema de Control Interno; un tercer grupo de trabajo, conformado por los servidores públicos adscritos a la Oficina de Control Interno, Unidad de Auditoría Interna o quien haga sus veces, coordinado por el Jefe de la Oficina de Control Interno o Auditoría Interna.

El Grupo de trabajo Directivo, consolidado en el Comité de Coordinación de Control Interno, tendrá como objetivo y responsabilidad, definir las directrices y políticas de implementación del Sistema de Control Interno. Su responsabilidad incluye la planeación del trabajo, definir las normativas de autorregulación del Sistema de Control Interno, la dirección a su ejecución, el seguimiento al avance del mismo, la evaluación permanente a su efectividad y la toma de decisiones para su mejoramiento. A su vez y bajo el rol de responsable por los Macro procesos y procesos en la entidad pública, cada Directivo tendrá a su cargo la implementación del Control Interno en el área que se encuentra bajo su dirección. Es importante aclarar que nuestro trabajo abarca hasta la primera etapa, que es la del diseño, ya la parte de la implementación estará a cargo del grupo de trabajo que se designe la alta dirección de la entidad para esto.

El grupo de trabajo de orden técnico, tendrá bajo su responsabilidad los procesos efectivos de diseño, coordinación directa y apoyo a las diferentes áreas organizacionales en la implementación del Sistema de Control Interno, contribuyendo a ello con el conocimiento de la función procesos y debilidades de control del área al cual pertenezca. Posteriormente deberá asumir el rol de facilitador de Control Interno al interior de su dependencia, apoyando el adecuado funcionamiento de los elementos de control.

El grupo de trabajo conformado por los servidores públicos que integran la Oficina de Control Interno, Unidad de Auditoría o quien desempeñe este rol, tendrá bajo su responsabilidad el aporte al diseño de métodos y procedimientos de control de los procesos de Evaluación Independiente del Control Interno y de Auditoría Interna, así como realizar la evaluación independiente al diseño e implementación del Sistema de Control Interno al término de cada una de las etapas definidas para esto.

Antes de la conformación de los Grupos de Trabajo, el Comité de coordinación de Control Interno deberá definir los objetivos, responsabilidades y los resultados que se esperan de ellos a fin de evaluar posteriormente su gestión. Los servidores públicos que hagan parte de los grupos de Trabajo se deben caracterizar por que deben tener un pleno conocimiento de la entidad, del área en que trabajan y de los procesos a su cargo. Su selección debe ser cuidadosa, deben recibir capacitación y asistencia técnica explícitamente en los temas que van a trabajar y en la forma de realizar las tareas.

Adicionalmente, los grupos de Trabajo deberán tener claro su propósito y éste debe ser compartido por todos sus integrantes; además tener la autonomía necesaria para solucionar sus propios problemas, contar con los recursos necesarios para su operación, recibir capacitación en la cantidad y calidad adecuada y en el momento oportuno, tener la capacidad para determinar y satisfacer las necesidades de auto-capacitación, conocer las políticas establecidas por la alta dirección en materia de Control Interno y las normas que en este campo aplican a la entidad, y tener claras las metas para cada periodo de tiempo.

El éxito de los grupos de Trabajo depende de los miembros que lo conforman, de la integración que se logre entre éstos y del apoyo que brinde el nivel directivo de la entidad. Sus integrantes deben tener una comunicación frecuente y efectiva, gran capacidad para la solución de conflictos y una alta motivación al logro de los objetivos, debiendo interactuar y tomar decisiones en conjunto compartiendo experiencias, información, recursos y responsabilidades.



## **5. EVALUACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE SAMPUES**

El objetivo fundamental del Control Interno es establecer las acciones, las políticas, los métodos, los procedimientos y mecanismos de prevención, control, evaluación y de mejoramiento continuo de la entidad pública que le permitan la autoprotección necesaria para garantizar una función transparente y eficiente en el cumplimiento de su misión y el cumplimiento de la Constitución, leyes y demás normas que la regulan.

Por ello, la responsabilidad del Control Interno recae en todos y cada uno de los funcionarios, independiente de su nivel jerárquico dentro de la Entidad, ejerciendo cada uno el autocontrol, el cual, consiste en la capacidad de evaluar su mismo trabajo, detectar las oportunidades de mejora y efectuar los correctivos sobre cada una de las actividades que se desarrollan en el cumplimiento de las funciones que se designan dentro de la entidad.

### 5.1 AUTOEVALUACION SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

<b>1. COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL</b>	
<b>ELEMENTOS DE CONTROL</b>	
<b>1.1 PRINCIPIOS Y VALORES</b>	
1.1.1	Los directivos facilitan la generación de espacios para que los funcionarios participen en la interiorización de los principios y valores institucionales.
1.1.2	Existe coherencia en el contenido de la Carta de Valores de la Entidad, con su función Constitucional, su misión y su visión.
1.1.3	Los principios y valores institucionales han sido difundidos a través de los diferentes medios de comunicación de la Entidad.
1.1.4	Los principios y valores establecidos en la Entidad, se manifiestan en el ambiente organizacional
<b>DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN PRINCIPIOS Y VALORES</b>	

**Tabla No 3. Principios y Valores**

Se determino que los funcionarios tienen conocimiento de los principios y valores institucionales y a su vez existe coherencia en las funciones que ellos desempeñan con los valores de la entidad sin embargo hace falta profundizar más en la información ya que se notaron algunos vacíos en el manejo y conocimiento de algunos temas o se manejan muy superficialmente, pero no se pudo determinar si esta falta de información se debe a que esta no se ha divulgado de la manera apropiada o si es por desinterés de los funcionarios en profundizar más sobre esta.



1.2 DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	
1.2.1	El autocontrol facilita los procesos de planeación, seguimiento y evaluación de la gestión de su Dependencia.
1.2.2	Los funcionarios comparten el criterio que el control interno contribuye al cabal cumplimiento de sus funciones.
1.2.3	Los programas de capacitación que se desarrollan, tienen relación con los objetivos y funciones misionales de la Entidad.
1.2.4	Existen en la Entidad políticas orientadas al proceso de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, compensación y evaluación de los funcionarios.
DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	

**Tabla No 4. Desarrollo de talento humano**

Este elemento obtuvo un resultado satisfactorio dentro del desarrollo de la evaluación, sin embargo existe una brecha amplia entre la existencia de políticas de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, compensación y evaluación de los funcionarios.

1.3 ESTILO DE DIRECCION (COMPROMISO Y RESPALDO DEL NIVEL DIRECTIVO)	
1.3.1	El Representante legal de la entidad está comprometido con el desarrollo, funcionamiento y mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno
1.3.2	El nivel directivo apoya las acciones tendientes al desarrollo y Evaluación del Sistema de Control Interno.
1.3.3	Tanto jefes como funcionarios participan en las actividades que se realizan para el desarrollo y fortalecimiento del sistema de control interno.
1.3.4	Se percibe y se asume el compromiso de la Alta Dirección con el Sistema de Control Interno.
DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN COMPROMISO Y RESPALDO DEL NIVEL DIRECTIVO	

**Tabla No 5. Estilo de dirección**

El resultado es adecuado, no obstante es necesario que la alta dirección fortalezca la cultura del control y la comunicación organizacional, así mismo es importante el acercamiento a los servidores de la entidad ya que es importante que existe una relación estrecha, puesto que favorece al mayor conocimiento y comprensión de la



alta directiva con los demás funcionarios de las entidad y las funciones que desempeñan.

2. COMPONENTE DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	
ELEMENTOS DE CONTROL	
2.1 PLANES Y PROGRAMAS	
2.1.1	La Entidad posee un Plan Estratégico adoptado mediante acto administrativo
2.1.2	Existe coherencia entre el Plan Operativo Anual de la dependencia, con el Plan Estratégico Institucional.
2.1.3	La gestión de su dependencia, se ve reflejada en el Plan Estratégico de la Entidad.
2.1.4	Los servidores públicos conocen y manifiestan compromiso con los programas y proyectos del Plan Operativo Anual de la dependencia.
DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN PLANES Y PROGRAMAS	

**Tabla No 6. Planes y programas**

La entidad cuenta con planes y programas estratégicos y operativos con alto compromiso por parte de la alta dirección, pero faltan mecanismos de divulgación internos y externos, así mismo este plan estratégico es coherente con con el plan operativo de la entidad.

2.2 MODELO DE OPERACION	
2.2.1	En la Entidad tiene debidamente identificados los Macroprocesos y procesos de sus áreas misionales y de apoyo.
2.2.2	Los Macroprocesos, procesos, subprocesos que se desarrollan en la Entidad, tienen coherencia con los propósitos consignados en el Mandato Constitucional.
2.2.3	Los procesos y procedimientos están directamente relacionados con los objetivos Institucionales.
2.2.4	Existe armonía entre el objetivo de los procesos y el conjunto de planes y programas que rigen en la Entidad.
DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN MODELO DE OPERACION	

**Tabla No 7. Modelo de operación**



La entidad si tiene identificados los macroprocesos y procesos y estos si presentan coherencia con los propósitos que estipula la ley, pero en el desarrollo de estos, tienden a desviarse un poco de los objetivos institucionales, obteniendo al final el mismo resultado.

<b>2.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	
2.3.1	La estructura organizacional permite atender los cambios internos y externos que se presentan.
2.3.2	La estructura organizacional facilita el cumplimiento de la función y los objetivos contenidos en los planes y programas de la Entidad.
2.3.3	La Entidad cuenta con Manual de requisitos para el ejercicio de los cargos.
2.3.4	Se percibe y se asume el compromiso de la Alta Dirección para la adaptabilidad de la estructura organizacional a los cambios y requerimientos del entorno.
<b>DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	

**Tabla No 8. Estructura organizacional**

Existe una estructura organizacional adoptada, se presentan debilidades en cuanto a la adaptación de las mismas a las necesidades cambiantes del entorno y la falta de coherencia ente el modelo de operación y la estructura organizacional.

<b>3. COMPONENTE ADMINISTRACION DE RIESGO</b>	
<b>ELEMENTOS DE CONTROL</b>	
<b>3.1 CONTEXTO ESTRATEGICO</b>	
3.1.1	La Entidad ha adoptado la metodología de Administración de Riesgos y ésta hace parte del Sistema de Control Interno.
3.1.2	Los funcionarios identifican los riesgos asociados a los procesos o procedimientos que se desarrollan en la dependencia.
3.1.3	En la dependencia se tienen identificados las fortalezas y debilidades en la definición de los Planes y programas que adelantan.
3.1.4	Los funcionarios son conscientes de las posibles consecuencias que se pueden derivar por no saber administrar los riesgos.
<b>DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN CONTEXTO ESTRATEGICO</b>	

**Tabla No 9. Contexto estratégico**

La entidad ha adoptado metodologías de administración de riesgos, pero los funcionarios no asocian su totalidad los riesgos a los procesos que se desarrollan dentro de la dependencia donde desempeñan sus funciones.

3.2 IDENTIFICACION DE RIESGOS	
3.2.1	En la Entidad se ha aplicado la metodología de Identificación de Riesgos en los macroprocesos, procesos y actividades que conforman el Modelo de Operación.
3.2.2	Se ha realizado una descripción de los riesgos que afectan los macroprocesos, procesos y actividades que conforman el Modelo de Operación de la Entidad.
3.2.3	Existe una identificación precisa de los efectos de cada riesgo en los procesos que adelanta la dependencia.
3.2.4	Los funcionarios son conocedores de la necesidad de adoptar un plan de manejo de riesgos en la entidad.
DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN IDENTIFICACION DE RIESGOS	

**Tabla No 10. Identificación de riesgos**

La entidad identifica los riesgos, presenta debilidades en la aplicación a la totalidad del mapa de procesos de la entidad, así mismo, es necesario realizar una identificación real del impacto de los riesgos detectados, tendientes a priorizarlos para mitigarlos o eliminarlos.

3.3 ANALISIS DE RIESGO	
3.3.1	En la dependencia se hace seguimiento al plan de manejo de riesgos y se aplican los correctivos.
3.3.2	La alta dirección a través de los diferentes mecanismos establece medidas que mitigan los riesgos en la Entidad.
3.3.3	Los funcionarios cumplen con el deber de evaluar los riesgos y proponen las acciones de mejoramiento para disminuirlos.
3.3.4	Se realiza seguimiento a la efectividad de los controles existentes para evitar los riesgos.
DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN ANALISIS DE RIESGO	

**Tabla No 11. Análisis de riesgo**

La entidad realiza el análisis de los riesgos, pero debe actualizar permanentemente el mapa de riesgos, permitiendo establecer la probabilidad de ocurrencia y el impacto de las consecuencias para su adecuada administración.

3.4 POLITICAS DE ADMINISTRACION DE RIESGOS	
3.4.1	Existe coherencia entre las políticas de Administración de Riesgos con los lineamientos normativos que rigen la Entidad.
3.4.2	La Entidad tiene definido un plan para el manejo de los riesgos.
3.4.3	La dependencia conoce su plan de manejo del riesgo y efectúa una revisión periódica
3.4.4	Los funcionarios son conocedores de la necesidad de adoptar un plan de manejo de riesgos en la entidad.
DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN POLITICAS DE RIESGO	

**Tabla No 12. Políticas de administración de riesgos**

La entidad ha adelantado algunas acciones en cuanto a políticas de riesgos, presenta debilidades en cuanto a su aplicación en todos sus niveles de la organización y respecto a contemplar la totalidad de los riesgos a los cuales está expuesta.

## 5.2 AUTOEVALUACION SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION

4. COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL	
4.1	Los procesos y procedimientos que desarrolla la dependencia se ejecutan de acuerdo al manual de procedimientos.
4.2	Los procesos y procedimientos establecidos cuentan con puntos de control que faciliten mejores resultados.
4.3	Los procesos y procedimientos cuentan con indicadores de gestión que permitan evaluar la gestión.
4.4	Los indicadores de gestión diseñados son revisados periódicamente y adaptados a los cambios que se presentan en la Entidad.
DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN ACTIVIDADES DE CONTROL	

**Tabla No 13. Componente actividades de control**

La entidad ha avanzado en la determinación de puntos de control a los procesos y procedimientos, sin embargo hace falta un mayor conocimiento del sentido de los controles y las acciones a adelantar en el evento de fallas en los controles, con el objeto de mitigar los riesgos.

5. COMPONENTE DE INFORMACION	
5.1	La Entidad tiene definidas políticas para el manejo y suministro de la información.
5.2	La Entidad cuenta con una dependencia responsable de recibir, manejar y dar respuestas a las quejas y reclamos formuladas por los usuarios o la comunidad.
5.3	La información generada por su dependencia, es oportuna y confiable, de tal manera que le contribuye en la toma de decisiones.
5.4	La Entidad cuenta con Sistemas de Información que garantizan la calidad, exactitud y oportunidad de la información.
DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN INFORMACION	

Tabla No 14. Componente información

La entidad debe fortalecer la cultura para obtener información relacionada con el entorno, comunidad y partes interesadas y tomar la información como insumo para la implementación de acciones y decisiones organizacionales.

Cuenta con talento humano y tecnológico, orientados a la población de la información, orientada a soportar la toma de decisiones, sin embargo se presenta una brecha en el conocimiento de los sistemas de información y la calidad de la información generada.

6. COMPONENTE COMUNICACION PUBLICA	
6.1	La Entidad informa sobre sus procesos de contratación, gestión misional y de apoyo, lo cual facilita la veeduría ciudadana.
6.2	En la Entidad están definidos los responsables del suministro de información a los diferentes medios de comunicación externos.
6.3	A través de la página web de la Entidad, se suministra información de interés general para la ciudadanía.
6.4	Se percibe y se asume el compromiso de la Alta Dirección para la adaptabilidad de la estructura organizacional a los cambios y requerimientos del entorno.
DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN COMUNICACION PUBLICA	

**Tabla No 15. Componente comunicación pública**

La entidad informa adecuadamente los proyectos, planes y programas a los estamentos y se rinden cuenta a los organismos de control del Estado, interesados, sin embargo no se tienen definidas las responsabilidades de la comunicación externa.

### 5.3 AUTOEVALUACION SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION

7. COMPONENTE AUTOEVALUACION	
ELEMENTOS DE CONTROL	
7.1 AUTOEVALUACION DE CONTROL	
7.1.1	La Entidad ha implementado mecanismos o instrumentos de control que fortalecen la práctica del autocontrol por parte de sus funcionarios.
7.1.2	Los funcionarios proponen puntos de control para mejorar los resultados de su gestión.
7.1.3	Los funcionarios de la dependencia reconocen y aceptan que el autocontrol es importante para el cumplimiento de sus funciones.
7.1.4	La Dependencia evalúa la efectividad de los controles establecidos.
DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN AUTOEVALUACION	

**Tabla No 16. Componente autoevaluación**

La entidad realiza procesos de autoevaluación de controles, sin embargo los servidores no comprenden con profundidad las metodologías, la participación de los servidores es parcial, al igual que los instrumentos empleados.

8. COMPONENTE EVALUACION INDEPENDIENTE	
ELEMENTOS DE CONTROL	
8.1 EVALUACION INDEPENDIENTE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	
8.1.1	La Entidad tiene conformado el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno mediante acto administrativo.
8.1.2	La Entidad evalúa en cada vigencia su Sistema de Control Interno, de acuerdo a los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
8.1.3	Los funcionarios reconocen la importancia de la Evaluación del Sistema de Control Interno para mejorar la gestión institucional.
8.1.4	La Entidad ha implementado acciones para fortalecer el Sistema de Control Interno.
DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EVALUACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	

**Tabla No 17. Evaluación independiente del sistema de control interno**

La entidad realiza la evaluación del sistema de control interno, sin embargo se presentan debilidades en cuanto al cumplimiento de los objetivos, principios y fundamentos del Sistema de Control Interno y la efectividad de los elementos, componentes y subsistemas para el cumplimiento de los objetivos.

8.2 AUDITORIA INTERNA	
8.2.1	La Entidad tiene una Oficina de Control Interno de Gestión, responsable de practicar la Auditoría Interna.
8.2.2	Las actividades de auditoría interna realizadas por la Oficina de Control Interno contribuyen al mejoramiento de la gestión institucional.
8.2.3	La Oficina de Control Interno presenta el informe de control de gestión al área auditada.
8.2.4	Las recomendaciones efectuadas por la Oficina de Control Interno son tenidas en cuenta en su dependencia.
DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN AUDITORIA INTERNA	

**Tabla No 18. Auditoría interna**

La entidad cuenta con una oficina de control y esta es precisamente la encargada de practicar la auditoria, estas actividades muestran una contribución al mejoramiento del sistema de control interno en algunos aspectos, pero no abarca todos los elementos y se ha observado que no todas las recomendaciones son tenidas en cuenta.

9. COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO	
9.1 PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	
9.1.1	La Entidad tiene suscrito un Plan de Mejoramiento con los Entes de Control Fiscal.
9.1.2	Existe coherencia entre los objetivos de la Entidad y el contenido del Plan de Mejoramiento Institucional.
9.1.3	Si su dependencia hace parte del Plan de Mejoramiento Institucional, cumple oportunamente con los compromisos adquiridos dentro del mismo
9.1.4	La Entidad realiza seguimiento al cumplimiento del Plan de Mejoramiento Institucional.
DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	

**Tabla No. 19. Plan de mejoramiento institucional**

La entidad cuenta con un plan de mejoramiento institucional, sin embargo se presentan debilidades en el manejo por procesos y la incorporación de las



recomendaciones de la evaluación independiente del Sistema de Control Interno, así mismo en el conocimiento por parte de los servidores.

9.2 PLAN DE MEJORAMIENTO FUNCIONAL	
9.2.1	La Entidad ha desarrollado proyectos con el fin de optimizar sus procesos.
9.2.2	Los funcionarios conocen los diferentes proyectos de mejora de procesos que tiene la Entidad.
9.2.3	Los funcionarios consideran que la optimización de los procesos contribuye al mejoramiento del servicio público.
9.2.4	El Plan de Mejoramiento Funcional, es revisado y evaluado periódicamente
DESARROLLO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN PLAN DE MEJORAMIENTO FUNCIONAL	

**Tabla No 20. Plan de mejoramiento funcional**

Los planes de mejoramiento que actualmente maneja la entidad, se desarrollan dependiendo de los hallazgos de control fiscal, mas no por funciones. Se plantean acciones para corregir subsanar debilidades presentadas en los procesos a los cuales se les realiza el seguimiento permanente.

## **5.1 ANALISIS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE SAMPUES (SUCRE).**

El Control interno del municipio de Sampues, se puede decir que es algo incipiente y utilizamos este término ya que al realizar el análisis del sistema de control existente en la actualidad, comparado con el modelo estándar de control interno, le falta muchos detalles y puntos para poder llegar a ser igual, pero es muy importante aclarar que el sistema está en esas condiciones ya que es lo que el mismo entorno

ha permitido desarrollar, puesto que las herramientas proporcionadas no son las suficientes para lograr alcanzar los objetivos del MECI.

En cuanto a los cargos que deben existir dentro de la alcaldía, todos están ocupados, no hay ninguno vacante ni tampoco una actividad que no se esté realizando, pero si es importante mencionar que no todos los empleados cuentan con los requisitos con los que se deben contar para poder aspirar al cargo, o por lo menos no todos están lo suficientemente preparados para poder realizar las funciones a cabalidad, y por ello en algunos casos se nota un gran vacío en el manejo de la información, o en los informes o en los procedimientos que deben seguir, esto se está dando ya que no existen mecanismos de inducción, reinducción y selección del personal.

En el Sistema de Control Interno del Municipio de Sampues, se nota que hay un gran interés por hacer las cosas lo mejor que se pueda en el caso de que se proporcionen las herramientas necesarias, pero como se menciono antes están no están disponibles totalmente, consideramos que como este es un municipio pequeño y hasta el momento no se ha presentado un inconveniente que haya sido lo suficientemente notorio como para prestarle la suficiente atención a los mecanismos utilizados, es por esto que al realizar el análisis del sistema de control interno, nos intereso demasiado, ya que iba a haber suficiente trabajo que hacer para poder colocar este a tono.

Es importante que en una institución como esta, sus funcionarios tengan conocimiento de los principios de esta para poder llevar a cabo las funciones inherentes a cada uno de los cargos de acuerdo a los lineamientos, esto dentro de

la alcaldía no se da de una manera total, ya q los empleados tienen conocimiento de estos principios, pero falta profundizar en ellos, lo que nos dice que existe una falta de comunicación entre la alta directiva y los demás empleados, lo que no es ni correcto ni mucho menos viable, ya que se sabe que la falta de comunicación dentro de cualquier entidad conlleva a que los resultados no siempre sean los esperados, además de que se puede incurrir en faltas muy grandes que pueden comprometer a la institución, así que es importante que se trabaje en la comunicación entre el alto funcionario y los demás empleados, puesto que existen planes estratégicos muy interesantes pero que la divulgación de estos no se hace efectiva o por lo menos no totalmente.

Así mismo es importante echar un vistazo a la estructura organizacional, ya que esta debe ir acorde con las necesidades del entorno, más que este en la actualidad se encuentra cambiante, además de esto se debe tener en cuenta que el control de riesgos si existe dentro de la institución pero los empleados no alcanzan a tener una visión del alcance de estos y no asocian en su totalidad la aplicación de estos en los procesos.

La alcaldía del municipio de Sampues elabora sus informes y los transfiere a las entidades interesadas, pero la comunicación con el entorno no es la mejor y la comunidad no se encuentra muy asociada con las actividades que se llevan a cabo dentro de esta institución por el hecho de que no existen publicaciones a terceros, y es muy importante la retroalimentación de la entidad con el municipio mismo.

La alcaldía cuenta con la oficina de control interno que es la encargada de realizar las auditorias, en las realizaciones de esta se muestra un gran interés por el

mejoramiento de las actividades pero no en todos los aspectos y en algunos elementos hay ciertas sugerencias que no son tenidas en cuenta, lo que muestra que el control no es eficaz, que los hallazgos obtenidos no todos son corregidos y solo en algunos funciones es que se toman las medidas necesarias para corregir las fallas.

El control interno de la entidad muestra una falla muy grande puesto que el sistema de control interno existente espera a detectar las fallas después de realizar toda la labor y no las detecta en el mismo proceso y esto se podría evitar si existiera un control constante de los procesos, y esta es uno de los puntos de quiere alcanzar el MECI, que las fallas sean detectadas a tiempo para poder obtener el mínimo de fallas posibles.

**6. DIAGNOSTICO Y RECOMENDACIONES AL SISTEMA DE CONTROL  
INTERNO DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE SAMPUES, RESPECTO AL  
MECI 1000:205**

**6.1 DIFERENCIAS EXISTENTES, DIAGNOSTICO Y ASPECTOS GENERALES  
DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

A través de todo este proceso de análisis y evaluación del Sistema de Control interno, es palpable que la entidad se ciñe en muchos aspectos a los lineamientos legales, a los parámetros designados por la ley, pero esto no es suficiente, ya que a su vez muestra muchos vacíos en otros aspectos, en donde se nota que no es por omisión si no por el simple hecho de que no le son proporcionadas muchas herramientas que podrían ayudar de uno u otra forma.

Las dependencias que debe poseer la entidad, existen y cuentan con los funcionarios encargados para desempeñar las funciones que se requieren, pero también es cierto que las funciones no son desempeñadas en su totalidad o no son realizadas de acuerdo a los mecanismos establecidos, en algunos casos por falta de divulgación en la información que les es suministrada o que es recolectada, en otros por falta de comunicación con la alta dirección, y como se mencionaba anteriormente en este componente, que es de vital importancia la

constante comunicación de la alta dirección con los demás funcionarios de la entidad, ya que esto conlleva a una frecuente comunicación dentro de la institución, lo que aporta en sí, el constante cambio y flujo de información acerca del manejo y procesamiento de las funciones, y a su vez trae como consecuencia que el hecho de que exista una comunicación permanente, es muy factible que las deficiencias y fallas se detecten a tiempo y puedan ser corregidas.

Es importante aclarar que la entidad cuenta con planes y programas estratégicos y así mismo se muestra un alto compromiso en la ejecución de las funciones, solo que la falta de muchos mecanismos de divulgación tanto internos como externos, no permiten que los objetivos sean alcanzados en su totalidad; así mismo se cuenta con muchos procedimientos definidos, pero falta incorporar algunos servicios y es importante comenzar a trabajar ya en estos aspectos, entre estos que la alta dirección fortalezca la cultura del control, establecer con claridad las responsabilidades de cada dependencia para que sea un concierto institucional y todos caminen hacia la misma vía.

A su vez quedo claro que hay que profundizar en la capacitación del personal en lo que concierne al Modelo Estándar de Control Interno, al igual y muy importante, profundizar y ampliar en cuanto al Sistema de Control Interno Actual, para que les sea más fácil poder identificar las diferencias, las debilidades del sistema actual y poder trabajar en conjunto en la implementación del Modelo Estándar de Control interno.



## 6.2 RESULTADO DEL ANALISIS Y RECOMENDACIONES

Como resultado del análisis del Sistema de Control Interno actual de la alcaldía del municipio de Sampues, se determino que existe una brecha algo amplia respecto al Modelo Estándar de Control Interno, aunque se nota un gran interés por tomar todas las recomendaciones y sugerencias y llevar a cabo los procesos que se requieren, por esto se deben tomar las medidas necesarias para poder alcanzar este, para esto se dan las siguientes recomendaciones.

- Mejorar los niveles de comunicación entre la alta dirección y cada una de las diferentes dependencias que integran la entidad, con el objetivo de que las metas que se planteen sean desarrolladas en forma conjunta.
- Promover por parte de la dependencia encargada, el trabajo en equipo, la propagación de la información y el amplio conocimiento de la misión y visión de la entidad, con el objeto de mejorar la agilidad en los procesos de la entidad.
- Apoyo a la alta dirección en la elaboración de los manuales de procesos y procedimientos que se levan a cabo en la entidad, esto con el fin, de poder intercambiar información entre los niveles que existen dentro de la entidad y así poder obtener informes más exactos y completos.



- También es importante establecer políticas de selección de personal, así mismo como la capacitación, ya que esto ayudaría a tener personal calificado y apto para desempeñar las funciones inherentes al cargo, esto a su vez traerá como resultado, un trabajo satisfactorio y con resultados que se amolden al sistema de control que se desea implementar
- Procurar al mejoramiento continuo de la entrega puntual de información a los organismos de control y así mismo en los otros usuarios de la información, tanto externos como internos, es decir, trabajar en la divulgación oportuna de la información que se maneja en la institución, que es de interés a terceros.





## 7. CONCLUSIONES

Es importante destacar la finalidad del este trabajo, el cual determinó una sensibilización en los funcionarios de la alcaldía del municipio de Sampues en el departamento de Sucre en cabeza de su alcalde Rafael Eugenio Tous Blanco, quienes entendieron no solo la importancia, sino la necesidad de la implementación del modelo estándar de control interno MECI en su municipio como herramienta de mejoramiento de las funciones de control en cada uno de las dependencias de la alcaldía, el de no dejar la responsabilidad del control y análisis de la eficiencia y eficacia en el departamento de control interno, sino que cada dependencia haga parte de ese mismo control y mejoramiento continuo en donde cada uno sea protagonista y agente de cambio en el interior de la alcaldía y por ende esta actitud lleva a un mejor servicio a los habitantes del municipio de Sampues.

Cabe resaltar que la esencia del MECI, como modelo de control existe en el sistema de control interno del municipio lo cual hace que el ajuste o implementación no se dificulte en gran manera, de hecho fruto de ésta sensibilización y con el compromiso de cumplir los requerimientos de ley, en la alcaldía del municipio de Sampues ya sean han dado los primeros pasos para implementación del MECI.

Es grato para nosotros ser partícipes en el inicio de este proceso que es beneficioso tanto para la alcaldía de Sampues pues se amoldará a la nueva forma de llevar el sistema de control interno para los organismos del estado y para nosotros, porque nos brinda la oportunidad de culminar nuestra formación como contadores públicos con este proyecto de grado.



## **BIBLIOGRAFIA**

**Régimen de Contabilidad Para Entidades Públicas LEGIS Editores 1ª  
Edición Año 2000**

**MANTILLA, Samuel Alberto. Control Interno Estructura Conceptual  
Integrada, Ecoe Ediciones, Santa fe de Bogotá 1998.**

**Decreto 1599 Mayo 20 de 2005, por el cual se adopta el Modelo Estándar  
de Control Interno para el Estado Colombiano.**

**Ley 87 Noviembre 29 de 1993, Por la cual se establecen normas para el  
ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado.**

**Constitución Política de Colombia 1991.**

**Manual de Implementación Modelo Estándar de Control Interno Para el  
Estado Colombiano MECI 1000:2005. Departamento Administrativo de la  
Función Pública**

100

URL: <http://www.wikipedia.com>

URL <http://www.monografias.com>

