**MEMORÍA METODOLÓGICA**

**AUTOCONTROL: UNA UTOPÍA PARA LAS ADMINISTRACIONES MUNICIPALES DEL VALLE DE ABURRÁ.**

MAUREN DANITZA CASTAÑO HENAO. – mauren030690@hotmacil.com

JULIAN ARBEY HENAO ZULETA. – julian.henao20@hotmail.com

CARLOS ANDRÉS RUIZ HERRERA. – ariti11@hotmail.com

ASESOR METODOLÓGICO:

CARLOS MARIO OSPINA ZAPATA.

ASESOR TEMÁTICO:

JAIME OBANDO CARDENAS.

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA.

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS.

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS CONTABLES.

MEDELLÍN.

2015.

**MEMORÍA METODOLÓGICA**

1. **EL PROBLEMA**

La necesidad de ejercer un adecuado control interno que posibilite la consecución de los objetivos en el desarrollo de los planes de gobierno municipales y el deber de cumplir con la normatividad aplicable al sector público colombiano, ha llevado a los municipios del Valle de Aburrá apostarle a la implementación de una cultura de autocontrol en los últimos años. Sin embargo, el panorama que se vive en estos municipios no es muy alentador, debido a que si bien se ha intentado implementar dicha iniciativa, no se ha logrado una sólida y profunda aplicación que arroje los resultados esperados.

Si bien el autocontrol es cumplir de manera eficaz con las obligaciones, no se debe entender como sólo eso, el autocontrol es actuar como si cada funcionario fuese la entidad en sí misma, en pro de los valores institucionales y por supuesto los personales. Al tratar de implementar esta nueva filosofía, se debe de emprender una lucha por romper los paradigmas de las personas que son reacias al cambio, que ven en el control una manifestación de desconfianza, en vez de observarlo como una oportunidad de mejora, de evaluación de los procesos ya sea para afianzar lo que se está haciendo bien o retroalimentar lo que se podría hacer mejor.

Actualmente en Colombia el modelo de control interno establecido por el gobierno para las entidades del sector público es el MECI (Modelo Estándar de Control Interno), el cual, mediante una correcta implementación y un adecuado seguimiento, puede arrojar muy buenos resultados, reduciendo de manera importante los eventos fraudulentos, mejorando la efectividad de los procesos y de la calidad de la información suministrada por dichas entidades. Aun así, es de público conocimiento los casos en los que funcionarios de las administraciones municipales del Valle de Aburrá, han sido sorprendidos participando de actos o comportamientos inadecuados y fuera del contexto del verdadero autocontrol.

Es por esto que se hace necesario preguntarnos ¿Por qué el autocontrol no se ha logrado implementar eficazmente como pilar fundamental del control interno en las administraciones municipales del Valle de Aburrá? De aquí se deriva toda la investigación a desarrollar.

1. **LAS RESPUESTAS TENTATIVAS Y LAS MÁS CERTERAS.**

En el desarrollo inicial de la investigación, se tuvo como respuesta tentativa que las personas se mostraban desinteresadas y poco incentivadas por aplicar el autocontrol en las funciones que realizan, siendo ellas las que pusieran limitaciones a una adecuada implementación, demostrando así resistencia al cambio.

Además, la falta de recursos y presupuesto, tanto en tiempo y dinero, para crear actividades que incentiven a implementar el autocontrol en los funcionarios de las administraciones del Valle de Aburrá, es uno de los factores importantes a tener en cuenta, esto se puede traducir como la falta de iniciativa tanto del funcionario cómo de su jefes o jerarquías mayores para poder implementar el autocontrol de forma adecuada.

1. **LAS VARIABLES.**

Después de una revisión con nuestro asesor temático le dimos un giro a las variables que inicialmente habíamos establecido, a continuación plasmamos las variables con las que desarrollamos nuestra investigación:

* Fundamentos básicos que constituyen el autocontrol.

Al momento de mencionar las variables en nuestra propuesta de trabajo de grado, el grupo de trabajo no tuvo en cuenta ésta variable, y es cuando en una de las reuniones con nuestro asesor temático en la cual íbamos a observar las variables que iban a dar respuesta al objetivo general del trabajo de grado, él nos sugirió, dando unos argumentos precisos y válidos para anexar la mencionada variable a nuestro trabajo de grado, debido a que si queríamos identificar las causas por las cuales el autocontrol no se había implementado efectivamente en los funcionarios de las administraciones del Valle de Aburrá, el grupo de trabajo debía conocer con anterioridad cuales son los fundamentos y elementos que constituyen el autocontrol para poder desarrollar el trabajo investigativo. Es por tal motivo, que después de examinar la sugerencia de nuestro asesor temático, el grupo de trabajo decide incorporar ésta variable. Con esta variable se hace un contraste entre lo que se encontró en las lecturas realizadas y las respuestas a la entrevistas que dieron los jefes de las direcciones de control interno de las administraciones de los municipios del Valle de Aburrá.

* Características de las metodologías de implementación del autocontrol.

Para el desarrollo de esta variable se consultaron cuáles eran esas metodologías utilizadas para la implementación del autocontrol, se buscó lo que proponen algunos autores, ya que no está dicha la última palabra sobre cómo hacerlo y luego se plasmó cómo lo han hecho las administraciones municipales. Esta variable está ligada con el problema de investigación, en el sentido que puede ayudarnos a saber si el autocontrol no se ha logrado implementar de una manera eficaz, por la forma como intentan hacer las administraciones municipales.

* Relación entre los valores éticos y el autocontrol

Sin duda una persona que desee practicar el autocontrol, debe ser una persona que va en procura de hacer bien las cosas, donde su formación en ética debe ser suficiente tanto en lo personal, familiar, profesional y laboral.

* Falencias en la implementación del autocontrol

Que el autocontrol no funcione eficazmente puede deberse a que se falle en el proceso de implementación, pero como se ha dicho no hay una manera preestablecida para hacerlo, cada administración y más específicamente cada dirección de control interno deberá ingeniarse la mejor manera de hacerlo. Se revisaron las formas en que se implementó y que tan eficaces fueron.

1. **LOS INSTRUMENTOS.**

Para el desarrollo de nuestra investigación requeríamos de información muy concreta y puntual, por ello el instrumento que mejor satisfacía nuestra necesidad de información fue realizar una entrevista a los líderes de las direcciones de control interno, pues quien mejor que ellos para que nos contaran como había sido ese proceso de introducción y desarrollo del autocontrol en las administraciones municipales. Estas direcciones que deben ser las pioneras predicando y haciendo vida el autocontrol, podrían contarnos la experiencia de implementarlo, ellos nos contaron sus retos, tenacidades, los íres y venires en todo ése proceso.A continuación esbozamos la entrevista que se realizó:

El objetivo de la siguiente entrevista, es darle respuesta a nuestro proyecto de grado, el cual pretende identificar las causas por las cuales el autocontrol no se ha logrado implementar eficazmente como pilar fundamental del control interno en los municipios del área metropolitana del Valle de Aburrá. Esto teniendo en cuenta la actual normatividad aplicable al sector publico colombiano, en el que se requiere la aplicación del autocontrol para los servidores públicos.

Esta investigación la estamos llevando a cabo Mauren Danitza Castaño Henao, Julian Arbey Henao Zuleta y Carlos Andrés Ruiz Herrera, somos estudiantes de décimo semestre en Contaduría Pública de la Universidad de Antioquia, por lo que aclaramos que la información suministrada por ustedes será tratada con responsabilidad y discreción y exclusivamente para fines académicos.

**CUESTIONARIO.**

Para: oficina o dirección de control interno de los municipio del Valle de Aburrá.

1. ¿Cuáles son las bases o fundamentos principales para implementar el autocontrol?
2. ¿Qué metodología han venido aplicando para implementar el autocontrol y de donde surge dicha metodología?
3. ¿Qué relación hay entre los valores éticos y la implementación del autocontrol?
4. ¿Cuáles han sido los principales obstáculos en la implementación del autocontrol?
5. ¿Qué se ha hecho para superar dichos obstáculos?
6. ¿Por qué los municipios del valle de Aburrá podrían fracasar en la implementación del autocontrol?

Aplicar este instrumento no fue algo fácil, concretar una cita con los jefes de la dirección de control interno de los municipios de Valle de Aburrá, no se hace con sólo decirlo, debíamos acomodar sus espacios disponibles con los nuestros. Lo anteriormente mencionado, fue el principal motivo por el cual no terminamos de desarrollar nuestro trabajo de grado en el semestre 2015-1, debido a que en este periodo no se pudo recopilar la información necesaria para hacerlo.

Cabe destacar que no se nos permitió grabar las entrevistas, que una de ellas no resultó ser una entrevista sino un conversatorio, ya que habían alrededor de tres funcionarios de la dirección de control interno, opinando, no sólo del autocontrol sino de los logros de su administración municipal.

Por motivos de dificultad al momento de contactar a los jefes de las oficinas de control interno de las alcaldías de los municipios del Valle de Aburrá, dialogamos con nuestro asesor temático, con la idea de poder enviar por correo electrónico las peticiones para que fuéramos atendidos en la dirección de control interno de las alcaldías del Valle de Aburrá, y analizando que sería más viable y práctico enviar las preguntas por este medio electrónico y que dichos funcionarios las respondieran también por la vía del correo electrónico, fue de esta manera que pudimos conocer las respuestasa las preguntas planteadas en la entrevista, y así poder minimizar de alguna forma los obstáculos de tiempo y espacio.

1. **LAS FUENTES**

Sin lugar a dudas, nuestra fuente principal fueron las direcciones de control interno de las alcaldía de los municipios del Valle de Aburrá, ya que por medio de la respuestas a la entrevista se podía conocer la realidad que viven los funcionarios de las administraciones de los municipios del Valle de Aburrá en torno a la implementación del autocontrol, pero también es importante destacar las lecturas que realizamos en artículos de revista y libros, la consulta de bibliografía pues ello nos daba un contexto para que cuando obtuviéramos la información de las entrevistas pudiéramos realizar un contraste entre la realidad y lo que está escrito en la teoría.

1. **LAS NARRACIONES DE LAS RUTAS SEGUIDAS Y SUS DIFICULTADES**

Este proyecto de investigación comenzó en el semestre 2014-1, en el proyecto de aula “trabajo de grado I” bajo la dirección metodológica de Carlos Mario Ospina. Inicialmente, para lograr el consenso sobre qué investigación desarrollar, lo que hicimos fue opinar sobre cual línea de investigación nos inclinaríamos, a lo que fácilmente nos pusimos de acuerdo en que sería la línea de control, enfocado al sector público colombiano. En esta primera parte del proceso lo que hicimos fue plantear el problema de investigación, definir objetivos, justificación y elaborar los marcos de referencia que servirían para el posterior desarrollo del trabajo. Finalmente esta fase la terminamos muy bien, por lo que recibimos la aprobación para continuar con el trabajo II en el semestre 2014-2 y comenzar a desarrollar la investigación como tal.

Por sugerencia del mismo equipo de trabajo nos asignaron como asesor temático al profesor Jaime Obando Cárdenas, profesor de Contabilidad Publica en la Universidad de Antioquia y coordinador del proyecto de sostenibilidad del MECI de la misma institución. En las primeras reuniones que tuvimos con nuestro asesor, nos recomendó delimitar mucho más la investigación de modo que fuera posible desarrollarla teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos, de tiempo y de información. Motivo por el cual decidimos enfocarnos no en el sector público colombiano, sino en los municipios del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, pues en esta población se nos facilitaría mucho más la consecución de información, cosa que nos llevó a hacer unos pequeños ajuste a lo que ya teníamos construido del trabajo.

Comenzamos entonces con el desarrollo de la investigación a un ritmo lento y sin adelantar significativamente en lo que correspondía, por lo que cuando faltaba poco para la fecha de entrega, nos hacía falta la gran parte del trabajo y aun sin conseguir las entrevistas necesarias para recolectar la información, en un principio habíamos asumido que sería fácil obtenerlas. Decidimos entonces elaborar unas preguntas que creíamos que respondían a nuestra investigación, creando de esta manera el instrumento que utilizaríamos para hacer las entrevistas, y sin mediar palabras con nuestro asesor, conseguimos una cita en la alcaldía de Itagüí en donde nos atendieron y de manera improvisada respondieron a nuestras preguntas, no nos permitieron grabarlos y la entrevista se convirtió en una reunión donde no logramos el objetivo, las preguntas y respuestas obtenidas después de analizar junto con el instrumento que habíamos diseñado, nos ayudaron a darnos cuenta de que la información que habíamos conseguido no nos servía para mucho, empezando por que la entrevista la habíamos elaborado sin tener ni siquiera en cuenta los objetivos y variables de la investigación.

Inmediatamente después, procedimos a reunirnos con nuestro asesor, para manifestarle la situación, a lo que él nos dio su punto de vista en desacuerdo con lo que habíamos hecho debido a que nos habíamos retrasado mucho con el trabajo y no habíamos consultado con él el instrumento y los avances en el artículo desde hacía ya varias semanas. El tiempo estaba encima, faltaba menos de dos semanas y nosotros no teníamos diseñada ni la entrevista, y conseguir una cita es estas alcaldías requería por lo menos de una o dos semanas de anticipación, por lo que el único remedio que teníamos era cancelar la materia para comenzar de nuevo en el próximo semestre. Sin duda fue esta una de las etapas más estresantes del proceso y donde el desespero fue bastante.

Decidimos entonces cancelar y comenzar de nuevo con trabajo de grado 2 en el semestre 2015-1, con mayor compromiso y consultando con mayor frecuencia a nuestro asesor. Comenzamos por organizar bien las preguntas de la entrevista, organizando y ajustando las variables y puntualizando en los objetivos que realmente perseguíamos con esta investigación.

La consecución de las entrevistas fue difícil debido a la poca disposición de algunos municipios de atender a nuestra petición de consulta, pero afortunadamente en los municipios de Bello, Medellín y Envigado accedieron a responder a nuestra petición y contestaron las preguntas de la entrevista que habíamos diseñado, aunque fue sólo por medio de correo electrónico debido precisamente a la poca disponibilidad de tiempo.

Otro factor que dificultó un poco la investigación, fue el hecho de no contar con suficiente material bibliográfico que tratara específicamente el tema que nosotros investigábamos, ya que por ser un tema relativamente nuevo en el sector público, aun no hay abundancia de material. Sin embargo nuestro asesor nos facilitó y nos recomendó varias referencia bibliográficas que fueron de gran ayuda para conseguir información.

El desarrollo del trabajo en este semestre si fue mucho mejor, a pesar de que hubo más dificultad para las reuniones de equipo por lo que ya habíamos comenzado a trabajar. Por esto fue que la mayoría de esta fase la desarrollamos a través de reuniones por internet y reuniéndonos algunos fines de semana con nuestro asesor para corregir y orientar bien el curso de la investigación.

En fin, fue un trabajo que requirió de bastante esfuerzo, fueron muchísimas horas de lecturas donde incluso algunas no aportaban mucho. El escribir y poner de acuerdo las ideas de cada uno también fue un reto muy grande, pero que finalmente supimos afrontar y conciliar puntos de vista, por lo que hoy al tener terminado el trabajo, el sentimiento es de gratitud y satisfacción de haber desarrollado y culminado nuestro proyecto de grado.

1. **LA LECTURA Y ESCRITURA.**

Para comenzar con el proceso de la lectura, inicialmente buscamos por varios medios elementos bibliográficostales como libros, artículos de revista, ponencias, diapositivas, opiniones de algunos autores en la web, entre otros, que nos sirviera de referencia para desarrollar nuestro trabajo de grado. Lo primero que observábamos era que el titulo tuviera relación con las palabras *autocontrol y control interno,* seguidamente al tener acceso al material bibliográfico leíamos el resumen que allí reposaba, ahí nos dábamos cuenta si el documento era de gran interés y ayuda para el desarrollo del trabajo investigativo, cuando no podíamos establecer ese interés, dependiendo de la magnitud del documento, realizábamos una lectura rápida (ojeada) si el documento era corto, o si por el contrario el documento era extenso leíamos los subtítulos de éste, y así poder concluir la importancia del mismo. Después de conocer que el documento era pertinente y nos servía de apoyo bibliográfico para nuestras aspiraciones, alguno de los integrantes del grupo leía en voz alta dicho documento y los otros 2 compañeros tomaban algunas notas de palabras o frases relevantes de la lectura. Otro procedimiento de lectura, era cada uno leer el documento de forma individual y mental, y resaltar o subrayar párrafos y/o frases claves del mismo, esto con el fin de después de tener el documento subrayado, realizar una “lluvia de ideas”, cuando los 3 integrantes terminábamos de realizar este proceso, discutíamos sobre lo descrito en el documento y así recopilar la información más relevante y poder tener bases para comenzar a escribir. Al momento de la escritura, en ocasiones alguno de los integrantes del grupo se ponía al mando de este y los otros 2 integrantes ayudaban con la idea que se tenía en mente, para poderla plasmar en un escrito y se contrastaba la opinión del autor, con la opinión del grupo.

En varias ocasiones y por motivos de disponibilidad de tiempo, buscábamos una cantidad de material bibliográfico y éste lo dividíamos y lo asignábamos a cada uno de los integrantes del grupo, para que en sus ratos libres hacer la lectura individual, tomar lo más relevante de la lectura y escribir sobre la misma. Después nos reuníamos y leíamos los párrafos de cada integrante, y entre todo el grupo se le hacía modificaciones y mejoras para que dicho párrafo quedará redactado de la mejor manera. Después de realizar este proceso con los 3 integrantes del grupo, recopilábamos lo que se había escrito en un solo documento y allí se le daba un orden coherente a los párrafos y se buscaba la manera de relacionarlos entre sí.

Hubo momentos que por medio del chat de las redes sociales algunos de los integrantes del trabajo investigativo enviaba un link donde había información referente al autocontrol y control interno, esta información era leída por el grupo y por el mismo chat, se daban opiniones y puntos de vista que después se veían reflejados en la escritura.

Adicionalmente, el proceso de la escritura para el grupo de trabajo no fue tan arduo y difícil como lo es comúnmente, esto porque afortunadamente en semestres anteriores, 2 de los integrantes participaron del curso llamado “ESCRITURA DE ARTICULOS ACADÉMICOS” ofrecido por parte de la facultad de ciencias económicas de la Universidad de Antioquia en su programa de cursos de “HABILIDADES Y COMPETENCIA”.

Finalmente, cabe resaltar que nuestro asesor temático, nos recomendó varios libros y artículos de revistas de su conocimiento, con el fin de ahondar más sobre el autocontrol y tener varias perspectivas sobre este concepto, iniciando sobre lecturas que se relacionaran con el origen del autocontrol en la sociedad, hasta leer sobre el autocontrol en otras disciplinas diferentes al control interno

1. **LOS ASESORES.**

Desde el primer momento de encuentro con nuestro asesor temático, el cual fue el docente Jaime Obando Cárdenas, hubo gran acogida por parte de él, debido a que en semestres anteriores era el docente de un proyecto de aula el cual los 3 integrantes del trabajo investigativo cursamos y logramos tener una agradable relación, además era nuestro asesor sugerido, ya que antes de comenzar el proyecto de aula de trabajo de grado 2, habíamos hablado con el docente y le mencionamos nuestra propuesta investigativa y creíamos que era el asesor más idóneo para que nos apoyara en nuestro trabajo investigativo, por ser el coordinador del proyecto de sostenibilidad del MECIde la Universidad de Antioquia, lo que también hizo que el conociera de manera más profunda el sector público.

El apoyo temático que nos brindó el asesor fue muy relevante e importante en el desarrollo continuo de nuestro trabajo de investigación, debido a que éste docente tenía demasiados fundamentos y conocimientos que nos brindó y nos ayudó a direccionar el trabajo, con el fin de tener las variables adecuadas que den respuesta al objetivo general del trabajo.

Algo que es pertinente resaltar, fue la disposición y disponibilidad que nuestro asesor tuvo al momento de solicitarle una reunión, siempre estuvo atento a atendernos.

1. **LAS CONCLUSIONES.**

Realizar un proyecto de investigación, no es fácil, es un compromiso que requiere de disciplina, responsabilidad y pasión por lo que se está investigando. Contar con un asesor idóneo, dispuesto y con autoridad sobre el tema, es importante ya que éste será quien oriente de mejor manera lo que se pretende alcanzar.

Lleva a cabo éste proyecto entre 3 personas no fue fácil, por la diferencia de criterios, disponibilidades de tiempo, el hecho de que fuéramos de 3 pueblos distintos, lo que hacía que fuera más difícil renunciar a los fines de semana y dejar de compartir con nuestras familias y avanzar en el trabajo, hizo que pusiéramos nuestras prioridades por encima y unirnos en el alcance del objetivo, dejando de lado los aspectos anteriores mencionados y enfocarnos en lo que queríamos. Pudimos darnos cuenta a lo largo de la carrera que hacíamos un buen equipo, y para nuestro proyecto de grado, debíamos serlo aún más.

1. **ANEXOS**

* **Trascripción de las entrevistas.**

**ENTREVISTA MUNICIPIO DE BELLO.**

El objetivo de la siguiente entrevista, es darle respuesta a nuestro proyecto de grado, el cual pretende identificar las causas por las cuales el autocontrol no se ha logrado implementar eficazmente como pilar fundamental del control interno en los municipios del área metropolitana del Valle de Aburrá. Esto teniendo en cuenta la actual normatividad aplicable al sector publico colombiano, en el que se requiere la aplicación del autocontrol para los servidores públicos.

Esta investigación la estamos llevando a cabo Mauren Danitza Castaño Henao, Julian Arbey Henao Zuleta y Carlos Andrés Ruiz Herrera, somos estudiantes de décimo semestre en Contaduría Pública de la Universidad de Antioquia, por lo que aclaramos que la información suministrada por ustedes será tratada con responsabilidad y discreción y exclusivamente para fines académicos.

**CUESTIONARIO**

Secretaría de Control Interno del municipio de Bello (Antioquia).

1. **¿Cuáles son las bases o fundamentos principales para implementar el autocontrol?**

El Modelo Estándar de Control Interno MECI, contempla en sus principios el autocontrol, autogestión y autorregulación, como fundamento y pilar básico que garantice la efectividad del Sistema de Control Interno y deben ser aplicados en cada uno de los aspectos que enmarcan el modelo. En consecuencia, las organizaciones, en la implementación, revisión y fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno deben incluir esos principios de manera permanente en su actuar.

El autocontrol (numeral 3.1. página 10 del manual técnico), se define como “la capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.

1. **¿Qué metodología han venido aplicando para implementar el autocontrol y de donde surge dicha metodología?**

La alcaldía municipal de Bello, para implementar el autocontrol aplica permanentemente como metodología, las siguientes estrategias:

1. Conferencias mensuales sobre los sistemas de gestión, en las cuales participan en promedio 200 servidores públicos por conferencia.
2. Comité operativo del SIG, en el cual participa un servidor público por cada secretaría de despacho; el cual tiene como responsabilidad difundir las políticas y directrices establecidas para el Sistema de Gestión.
3. Comité viernes del SIG, el cual se realiza en cada secretaría de despacho, para revisar los procesos, procedimientos, indicadores, riesgos y ajustar lo pertinente para la optimización y mejora continua de la gestión.
4. Divulgación de boletín interno, con artículos y mensajes de orientación para el desempeño de funciones de cada servidor público en su labor, resultados de auditoría, motivación del personal, entre otros.
5. **¿Qué relación hay entre los valores éticos y la implementación del autocontrol?**

Los valores éticos de cada uno de los servidores públicos integrados al código de ética construido con la participación de todos los integrantes de la Alcaldía Municipal como carta de criterios que rigen las relaciones profesionales y de servicio al ciudadano, son la base fundamental para implementar en cada uno de los procesos de la entidad el principio del Autocontrol. Este principio, solo se puede efectivizar soportado en el código de ética y valores de cada servidor público y de la entidad.

1. **¿Cuáles han sido los principales obstáculos en la implementación del autocontrol?**

Para la implementación del autocontrol, en el municipio de Bello, se pueden destacar como obstáculos para la implementación del Autocontrol:

1. Desinterés de algunos servidores públicos en la implementación de los controles a sus actividades.
2. Sobrecarga laboral y presión por resultados, que obligan a saltarse los controles de los procesos.
3. Demora en la gestión de controles y validación del proceso, lo que genera retrasos en la prestación del servicio.
4. **¿Qué se ha hecho para superar dichos obstáculos?**

Para superar estos obstáculos, en el Municipio de Bello, se han realizado las siguientes acciones:

1. Conferencias y talleres a los servidores públicos fomentando la cultura del control a los servidores públicos y en especial mostrando los beneficios del control en la gestión por procesos para los servidores públicos y la entidad.
2. Estudios de cargas de trabajo, redistribución de labores y vinculación de personal para optimizar la gestión de la entidad.
3. Implementación de planes de mejora a partir de auditorías internas y externas a la entidad, en procura de ajustar los procesos y agilizar la prestación de servicios a los ciudadanos.
4. **¿Por qué los municipios del Valle de Aburrá podrían fracasar en la implementación del autocontrol?**
5. Falta de interés y compromiso de los directivos de los municipios del Valle de Aburrá, que desconocen los sistemas y no participan de los mismos.
6. Limitación de recursos asignados para el desarrollo de estrategias de fomento de la cultura del control.
7. Intereses políticos sobrepuestos a los sistemas de gestión, lo cual conlleva a burlar los controles, con el interés de apoderarse de la contratación pública y los recursos de las entidades.
8. Vinculación de personal a las entidades, sin las competencias requeridas para el desempeño de la función.

Atte:

**Hugo Alberto Londoño Ossa** - Profesional Universitario, Secretaría de Control Interno, Alcaldía Municipal de Bello

Email: [controlinterno@bello.gov.co](mailto:controlinterno@bello.gov.co) – [halocontrol@gmail.com](mailto:halocontrol@gmail.com)

**PERFIL**: Administrador de Empresas, Auditor Líder de sistemas de gestión de calidad (Bureau Veritas). Cuatro (4) años como auditor de control interno.

**ENTREVISTA MUNICIPIO DE MEDELLIN.**

El objetivo de la siguiente entrevista, es darle respuesta a nuestro proyecto de grado, el cual pretende identificar las causas por las cuales el autocontrol no se ha logrado implementar eficazmente como pilar fundamental del control interno en los municipios del área metropolitana del Valle de Aburrá. Esto teniendo en cuenta la actual normatividad aplicable al sector publico colombiano, en el que se requiere la aplicación del autocontrol para los servidores públicos.

Esta investigación la estamos llevando a cabo Mauren Danitza Castaño Henao, Julian Arbey Henao Zuleta y Carlos Andrés Ruiz Herrera, somos estudiantes de décimo semestre en Contaduría Pública de la Universidad de Antioquia, por lo que aclaramos que la información suministrada por ustedes será tratada con responsabilidad y discreción y exclusivamente para fines académicos.

**CUESTIONARIO**

Secretaría de Control Interno del municipio de Medellín (Antioquia).

1. **¿Cuáles son las bases o fundamentos principales para implementar el autocontrol?**

Se debe distinguir entre base y fundamento, este corresponde con la necesidad de las personas de responsabilizarse de sus actos, independiente del objetivo que lo mueva, solo como un acción de libertad dentro del respeto y necesidad de ser eficaz en sus cometidos; aquella corresponde a el sustento o punto de partida, para lo que se debe documentar o informar al servidor cuales son los requisitos mínimos de actuación y responsabilidad que se espera de él.

Entonces las bases son el perfil del cargo, el reglamento interno de entidad, los valores institucionales, los principios, los objetivos, la misión y todo aquel desarrollo que le da razón de ser a la institución y al cargo que va a desempeñar.

En cuanto a los fundamentos estos se hacen más individuales y obedecen a la formación, carácter y creencias, hacen referencia a la valoración que el individuo, como ser pensante y libre, haga de los elementos considerados como base y la aplicación de ellos en el ejercicio de su desempeño; lo cual se enmarca en el contexto de la ética.

1. **¿Qué metodología han venido aplicando para implementar el autocontrol y de donde surge dicha metodología?**

Para el autocontrol no existe propiamente una metodología, puesto que se trata de una acción individual o personal y voluntaria. Para ello entonces se adelantan campañas persuasivas o motivacionales, orientadas a convencer a los servidores de la importancia que reviste su actuar y las implicaciones que tiene, para él y para la organización, el hacerlo en forma inadecuada.

1. **¿Qué relación hay entre los valores éticos y la implementación del autocontrol?**

La relación se da en que el autocontrol es una actuación ética, y se representa en la decisión de hacer bien lo que le corresponde y asumir la responsabilidad de las omisiones o errores que se deriven de su actuar.

1. **¿Cuáles han sido los principales obstáculos en la implementación del autocontrol?**

Los obstáculos del autocontrol son formativos, culturales y oportunismos; así:

Los formativos se relacionan directamente con el nivel de estudio y la estructuración profesional que le hubieren inculcado logrando un grado de convencimiento sobre la importancia de lo que hace y de hacerlo bien.

Los culturales son aquellos que se derivan del actuar comunitario, donde se destacan y aprueban actuaciones, las cuales se comunican o interiorizan a través de aforismos o ejemplos de personas que ejercen alguna influencia sobre el sujeto que actúa. Aquí se destaca la necesidad social de tener y mostrar, no importa a qué precio.

Los oportunismos llevan a los servidores a escoger el camino fácil sin medir consecuencias, en especial cuando ello les reporta beneficios, de menor esfuerzo o económicos.

1. **¿Qué se ha hecho para superar dichos obstáculos?**

Se implementan campañas, se dictan conferencias, se hace reinducción y se evalúa al servidor, haciendo énfasis en las oportunidades de mejora personal.

1. **¿Por qué los municipios del Valle de Aburrá podrían fracasar en la implementación del autocontrol?**

El fracaso del autocontrol se puede generar desde el estilo de gobierno corporativo, la falta de claridad en el tema y la impunidad que se generaliza en torno a los actos que debieran ser castigados en forma ejemplarizante para enviar un mensaje de responsabilización a los servidores.

**IvánRamírez A**. - Profesional Universitario, Secretaría de Control Interno, Alcaldía Municipal de Medellín.

**ENTREVISTA MUNICIPIO DE ENVIGADO.**

El objetivo de la siguiente entrevista, es darle respuesta a nuestro proyecto de grado, el cual pretende identificar las causas por las cuales el autocontrol no se ha logrado implementar eficazmente como pilar fundamental del control interno en los municipios del área metropolitana del Valle de Aburrá. Esto teniendo en cuenta la actual normatividad aplicable al sector publico colombiano, en el que se requiere la aplicación del autocontrol para los servidores públicos.

Esta investigación la estamos llevando a cabo Mauren Danitza Castaño Henao, Julian Arbey Henao Zuleta y Carlos Andrés Ruiz Herrera, somos estudiantes de décimo semestre en Contaduría Pública de la Universidad de Antioquia, por lo que aclaramos que la información suministrada por ustedes será tratada con responsabilidad y discreción y exclusivamente para fines académicos.

**CUESTIONARIO**

Secretaría de Control Interno del municipio de Envigado (Antioquia).

1. **¿Cuáles son las bases o fundamentos principales para implementar el autocontrol?**

Lo fundamental es la conceptualización y la interpretación de esto dentro del contexto laboral y personal, pues nadie puede aplicar autocontrol si no conoce bien cuál es el valor agregado que con su función desarrolla para la entidad, lo que lo lleva a concientizarse e identificar limitantes.

1. **¿Qué metodología han venido aplicando para implementar el autocontrol y de donde surge dicha metodología?**

Perfectamente podemos decir que el autocontrol es una habilidad entrenable, susceptible de aprendizaje, siempre incitada y puesta en marcha por uno mismo y nunca incitada por otros. Es por ello que el autocontrol es fundamental, el ser humano, la persona y su actitud para hacer las cosas y hacerlas bien. Esto lo hemos aprendido durante los años que venimos trabajando el tema y fomentando esta cultura en la organización.

1. **¿Qué relación hay entre los valores éticos y la implementación del autocontrol?**

Son fundamentales pues los valores son los parámetros de conducta sobre los cuales deben ejercer su función los servidores públicos y estos valores identifican a cada entidad. De hecho el no actuar en el marco de los valores en la entidad daría muestra de la no aplicación del autocontrol como principio fundamental.

1. **¿Cuáles han sido los principales obstáculos en la implementación del autocontrol?**

La reacción de las personas al cambio y al querer siempre hacer lo mismo de la misma manera.

1. **¿Qué se ha hecho para superar dichos obstáculos?**

Hemos sido creativos para ello y para el fomento de la cultura del autocontrol hemos acudido a diferentes estrategias que van desde la realización de obras de teatro, charlas magistrales con expertos en diversas disciplinas, boletines, presencia en cada una de las áreas con el tema, entre otras.

1. **¿Por qué los municipios del valle de Aburrá podrían fracasar en la implementación del autocontrol?**

Por la falta de iniciativa y por no perdurar en la necesidad de crear esta cultura en la organización, la cual no se logra de la noche a la mañana sino con la insistencia y los años. De igual manera es importante también tomar parte del plan de estímulos para motivar a los servidores públicos.

**Diego Fernando Echavarría Giraldo** – Profesional Universitario, Director de la Oficina de Control Interno Alcaldía de Envigado

Docente en Control Interno y Sistemas Integrado

* **Actas de reunión.**

**18 de abril de 2015**

Primera reunión de equipo de trabajo de grado II (sin el asesor), realizada a las 10 am hasta las 11:20 am. En esta corta reunión reorganizamos la matriz de las variables de investigación con las preguntas que tentativamente le darían solución a la pregunta de investigación, sin embargo estas preguntas no son definitivas ya que decidimos acordar una reunión con nuestro asesor temático en la que definiríamos mejor las preguntas de la matriz.

Acordamos volver releer los avances que se han realizado sobre el trabajo de grado para la reunión con el asesor, además de consultar sobre la forma adecuada de realizar una entrevista.

**30 de abril de 2015**

Sesión previa con el profesor Jaime Obando para puntualizar algunos aspectos importantes para comenzar a trabajarle al trabajo de grado.

* Quedamos en que se debían hacer preguntas en la entrevista que llevaran a la identificación de las características de las metodologías que están aplicando en la entidad, además de elaborar adecuadamente las demás preguntas de la entrevista para luego revisarlas con el profesor.
* Quedamos pendientes de pedir una carta al jefe del departamento para facilitar la consecución de las entrevistas y quedamos también de solicitarle a la coordinadora del trabajo degrado 2 para que nos envíe la guía de elaboración del mismo.

**Sábado 9 de mayo de 2015.**

Se realizó la primera reunión con el profesor Jaime Obando para revisar las preguntas de la entrevista que previamente habíamos construido en equipo, las cuales con unos pequeños ajustes quedaron definidas, sin embargo quedamos en organizar bien el orden de las preguntas, el encabezado y estructura del instrumento.

Acordamos que la entrevista la podíamos realizar los mismos integrantes del equipo de trabajo sin necesidad de contratar los servicios de un profesional en temas de comunicación.

El profesor nos recomendó investigar sobre el tema de la “administración por valores” y nos facilitó un libro de preguntas para evaluar el control interno basado en el autocontrol. Nos recomendó mucho que debíamos leer bastante sobre el tema de autocontrol para poder tener bases en la elaboración del trabajo y de la misma entrevista, sobre todo leer sobre la historia y etimología del autocontrol.

**Viernes 3 de julio de 2015**

Esta reunión con el profesor Jaime Obando fue para recibir las apreciaciones que tenía el profesor sobre el avance que le previamente le habíamos enviado vía correo electrónico, a lo que el profesor nos sugirió retomar algo de la historia del autocontrol, y realizar una adecuada aproximación conceptual del tema.

En general al profesor le pareció que el avance estaba bien, solo era cuestión de darle algo más de cuerpo a la redacción pero en general todo iba bien. Nos recomendó organizar bien el artículo por temas o capítulos y desarrollar el artículo de una manera agradable al lector de modo que fuera atractiva su lectura y despertara interés. Finalmente nos recomendó tener muy en cuenta a la hora de elaborar las conclusiones, la relación que estas debían guardar con los objetivos de la investigación.

**Matriz**.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **OBJETIVO GENERAL** | **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | **VARIABLES** | **FORMAS MEDICIÓN** | **PREGUNTAS** |
| Identificar las causas por las cuales el autocontrol no se ha logrado implementar eficazmente como pilar fundamental del control interno en los municipios del área metropolitana del Valle de Aburrá. | Identificar los fundamentos que constituyen el autocontrol. | Fundamentos básicos que constituyen el autocontrol. | ¿Cuáles son los fundamentos que constituyen el autocontrol? | Cuáles son las bases o fundamentos principales para implementar el autocontrol? |
|  |
| Determinar las principales características de las metodologías utilizadas para implementar el autocontrol. | Características de las metodologías de implementación de autocontrol. | ¿Cuáles son las principales metodologías de implementación del autocontrol utilizadas? |  |
| ¿Qué metodología aplican para implementar el autocontrol? |
|  |
| Establecer la relación entre los valores éticos en los servidores públicos con la implementación del autocontrol. | Relación entre valores éticos y autocontrol. | ¿Existe una relación entre la ética y el autocontrol? | ¿Qué relación hay entre los valores éticos y la implementación del autocontrol? |
|  |
| Identificar los principales obstáculos en la implementación del autocontrol. |  | ¿Cuáles fueron los principales obstáculos en la implementación del autocontrol? | ¿Cuáles fueron los principales obstáculos al implementar el autocontrol? |
| Obstáculos en la implementación del autocontrol. |
| ¿Por qué se podría fracasar al implementar el autocontrol? |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |