

1-1-2014



INFORME DE CONTROL INTERNO

Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014

CORPODESAP

ACTUALIZACIÓN DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO –
MECI- EN EL MUNICIPIO DE VILLA DE LEYVA- BOYACÁ.

PRESENTACIÓN

Desde la entrada en vigencia del Decreto 1599 de 2005, por medio del cual se dispone la implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI, en todas las entidades que hacen parte del ámbito de aplicación de la Ley 87 de 1993, las organizaciones del Estado han involucrado en su cultura organizacional los aspectos básicos para operacionalizar de manera práctica el Sistema de Control Interno.

El modelo en general ha permitido realizar un control razonable a la gestión de las entidades. Con el tiempo, los Sistemas de Control Interno han evolucionado y es así como el Departamento Administrativo de la Función Pública actualizó por medio del Decreto 943 del 21 de Mayo de 2014, el MECI que tiene como propósito fundamental servir como una herramienta gerencial para el control a la gestión pública y se fundamenta en la cultura del control, la responsabilidad y compromiso de la Alta Dirección para su implementación y fortalecimiento continuo.

Adicionalmente, el DAFP dentro del decreto 943/2014 en su artículo 1, ofrece una herramienta útil para la correcta implementación del Modelo, el cual es de *obligatorio cumplimiento y aplicación para las entidades del Estado*, denominado Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014, el cual brinda elementos de control estándar para todas las entidades permitiendo su adaptación para cada una de ellas, y el desarrollo de actividades para su implementación y fortalecimiento continuo de manera particular, según sus características, complejidad y dimensiones.

INTRODUCCIÓN

El Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano –MECI– proporciona la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo, y aunque promueve una estructura uniforme, puede ser adaptada a las necesidades específicas de cada entidad, a sus objetivos, estructura, tamaño, procesos, y servicios que suministran.

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

El MECI continúa sustentándose en los tres aspectos filosóficos esenciales en los que se ha venido fundamentando el Modelo, a saber: Autocontrol, Autogestión y Autorregulación; pilares que siguen siendo la base para un control efectivo en la administración pública.

La implementación del MECI 2014 se debe realizar de acuerdo a los requisitos estipulados en el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano. Es así como la Administración central del Municipio de Villa de Leyva, atendiendo las modificaciones de este modelo, y los requerimientos exigidos por la norma, ve la necesidad de actualizar su Modelo Estándar de Control Interno.

La Alcaldía de Villa de Leyva actualizó el Modelo Estándar de Control Interno siguiendo las cinco (5) fases estipuladas en el Decreto 943 de 2014: Conocimiento, Diagnóstico, Planeación de la Actualización, Ejecución y Seguimiento, y cierre. De esta manera, existe una carpeta con los productos para cada fase, siendo la cuarta (4) ejecución y seguimiento, la que contiene el total de los elementos. La metodología de difusión aplicada para la implementación de la actualización del MECI en la Alcaldía fue publicar y divulgar cada producto, acto administrativo, exposición en cartelera, plotter, enviado por correo electrónico a los funcionarios de la Alcaldía.

Así mismo, cada carpeta contiene evidencias fotográficas de las reuniones de sensibilización que se realizaron periódicamente, actas de las mismas, presentaciones y exposiciones de los temas vistos, actos administrativos adoptados para la implementación, actas de compromiso, y los productos mínimos de cada fase y de cada elemento.

Diagnóstico realizado para actualización 2014 según metodología del decreto 1599 de 2005

En esta vigencia se realizó una actualización al modelo estándar de control interno según lo estipulado en el decreto 943 de 2014, se elaboró un diagnóstico basado en el modelo anterior definido por el decreto 1599 de 2005 para tener un criterio más amplio y/o técnico del estado del modelo en la administración central de Villa de Leyva; este diagnóstico funcionó como base para el proceso de actualización que se llevó a cabo entre julio y diciembre del presente año, cuyos resultados de este proceso son los siguientes.

OBJETIVO

Verificar el grado de avance y/o la existencia del Modelo Estándar de Control Interno MECI, en la Administración Central del Municipio de Villa de Leyva.

Se realizaron reuniones y/o entrevistas con funcionarios de la Administración Central del Municipio de Villa de Leyva, para desarrollar el proceso pertinente de diagnóstico inicial sobre el MECI, realizando de manera complementaria la verificación de la información documental para determinar su estado de desarrollo.

La Alcaldía Municipal de Villa de Leyva - Boyacá, inmersa en proceso de fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno, requiere adelantar el proceso de actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI. A continuación se especifican los hallazgos del Modelo implementado MECI 1000:2005.

RESPONSABLE

- Representante de la Alta Dirección.

IDENTIFICACION DE FACTORES CRITICOS DE ÉXITO

Los aspectos relevantes que deben considerarse para el buen desarrollo de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, son:

- El respaldo de la alta dirección
- Implementación de manera armónica y complementaria del sistema de gestión de la calidad y del MECI
- Sensibilización, capacitación y divulgación sobre las actividades requeridas y adelantadas

HALLAZGOS MECI 1000:2005

1. Acta de Compromiso para la Implementación del MECI.

Existe un acta de Compromiso para la implementación del MECI 1000:2005, firmada en el año 2007.

2. Acto administrativo de la adopción del MECI

Existe un Acto Administrativo por medio del cual se adopta el MECI el cual contiene los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la versión del MECI 1000:2005.

3. Responsabilidades de las diferentes instancias - Conformación de los equipos directivo, operativo y evaluador.

No existen formatos ni actos administrativos para la conformación de grupo directivo, operativo y evaluador.

4. Sensibilización, socialización y capacitación

No se han realizado procesos sensibilización, divulgación ni capacitación en materia de Sistema de Control Interno con la planta de personal

5. Diagnóstico y nivel de avance por elementos y definición de roles.

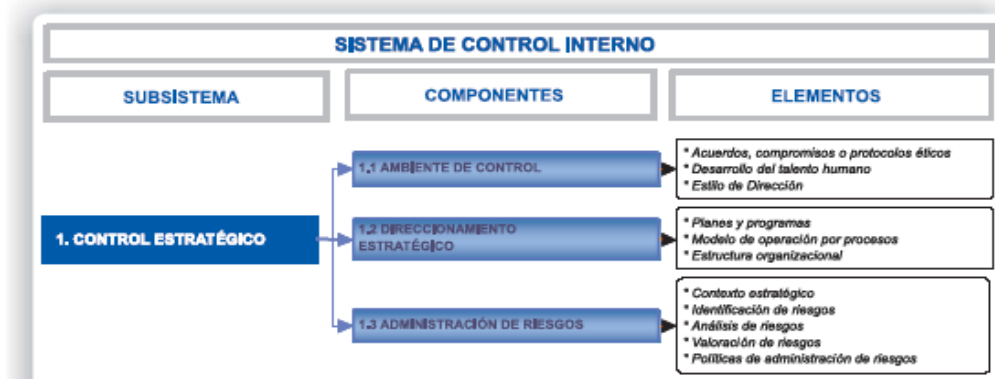
Existe de manera oficial el informe auditoría gubernamental con enfoque integral realizado por la Contraloría Departamental que arroja algunos resultados del estado de avance de los elementos del MECI en la entidad.

El informe señala el grado de avance de cada elemento y se constituye en el diagnóstico del MECI en la Administración Central del Municipio de Villa de Leyva.

HALLAZGOS: DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN – MECI 2005

Para la armonización de los sistemas de gestión de calidad y control Interno, se evaluó el estado y aplicación de los elementos de cada uno de los componentes establecidos en la Norma MECI 1000: 2005.

1. SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO



1.1 Componente Ambiente de Control

1.1.1 Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos

No se tiene establecido un Código de Ética

1.1.2 Desarrollo del Talento Humano

Las políticas de Talento Humano no están documentadas.

La entidad no cuenta plan institucional de formación y Capacitación anual, por ende no existe programas de bienestar social laboral, ni plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

No se ha actualizado el sistema institucional de evaluación del desempeño que cumpla las orientaciones legales y los criterios dados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Cuentan con manual de funciones y requisitos desactualizado y la planta de personal está definida mediante acto administrativo firmado, se encuentra sobrecarga laboral.

1.1.3 Estilo de Dirección

Existe compromiso de la alta dirección en las actuaciones propias de la Entidad y se desarrollan actividades de control, manejo y supervisión tendientes al mejoramiento del talento humano entre otras.

1.2. Componente Direccionamiento Estratégico

1.2.1 Planes y Programas

Se precisa debilidad en el conocimiento por parte de funcionarios frente a la misión y visión de la entidad.

No existe Plan de Gestión Anual.

1.2.2 Modelo de Operación por Procesos

La Administración Central de Villa de Leyva tiene formalmente establecido un modelo de operación por procesos sin embargo hace falta un despliegue de las caracterizaciones de los procesos y procedimientos de la entidad.

1.2.3 Estructura Organizacional

La estructura organizacional actual no permite cumplir adecuadamente el objeto para la cual fue creada la Administración, es necesario actualizar la estructura organizacional interna y generar áreas tales como control interno.

1.3 Componente Administración del Riesgo

1.3.1 Contexto Estratégico

1.3.2 Identificación de Riesgos

1.3.3 Análisis del Riesgo

1.3.4 Valoración del Riesgo

1.3.5 Políticas de Administración del Riesgo

Se tiene definido un mapa de riesgos por procesos desactualizado y no se cuenta con un plan de manejo de riesgos.

2. SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN



2.1. Componente Actividades de Control

2.1.1 Políticas de Operación

No están formuladas las políticas de operación

2.1.2 Procedimientos

La administración no cuenta con los procedimientos actualizados que permiten la operacionalización de los procesos, por lo cual no se encuentran dentro el marco normal de mejoramiento continuo. No cuentan con definiciones, descripción de la normatividad, lineamientos o políticas de operación, responsabilidad y autoridad, puntos de control, registros, diagrama de flujo, portada de control de cambios, anexos.

2.1.3 Controles

No se han identificado puntos de control. No existe control disciplinario.

2.1.4 Indicadores

No existen indicadores claros que permiten medir el avance los resultados y metas proyectadas.

2.1.5 Manual de Procedimientos

Existe un manual de procesos y procedimientos desactualizado.

2.2 Componente Información

2.2.1 Información Primaria

2.2.2 Información Secundaria

No se tienen documentados los flujos de información primaria y secundaria.

2.2.3 Sistemas de Información

Se inicia a implementar sistemas de información interna

2.3 Componente Comunicación Pública

2.3.1 Comunicación Organizacional

2.3.2 Comunicación Informativa

2.3.3 Medios de Comunicación

Los procesos de comunicación y de fortalecimiento de la imagen institucional son de carácter operativo mediante la utilización de medios de comunicación disponibles, sin embargo no existe un plan de comunicaciones, en el cual se puedan identificar las políticas de comunicación Internas y externas por grupo de interés ni flujos de comunicación internos.

3. Subsistema de Control de Evaluación



3.1. Componente Auto evaluación

3.1.1 Auto evaluación del Control

3.1.2 Auto evaluación de la Gestión

No existe formalmente una metodología que permita identificar una forma estandarizada de aplicar la autoevaluación del control y la autoevaluación de la gestión.

3.2 Componente Evaluación Independiente

3.2.1 Evaluación del Sistema de Control Interno

Se evidencia la existencia de informes y recomendaciones de evaluaciones independientes del SCI bajo los lineamientos del DAFP.

3.2.2 Auditoría Interna

No se realizan auditorías e informes de auditoría

3.3 Componente Planes de Mejoramiento

3.3.1 Plan de Mejoramiento Institucional

No se cuenta con un Plan de Mejoramiento Institucional basado en informes de la Contraloría producto de los hallazgos y controles de advertencia.

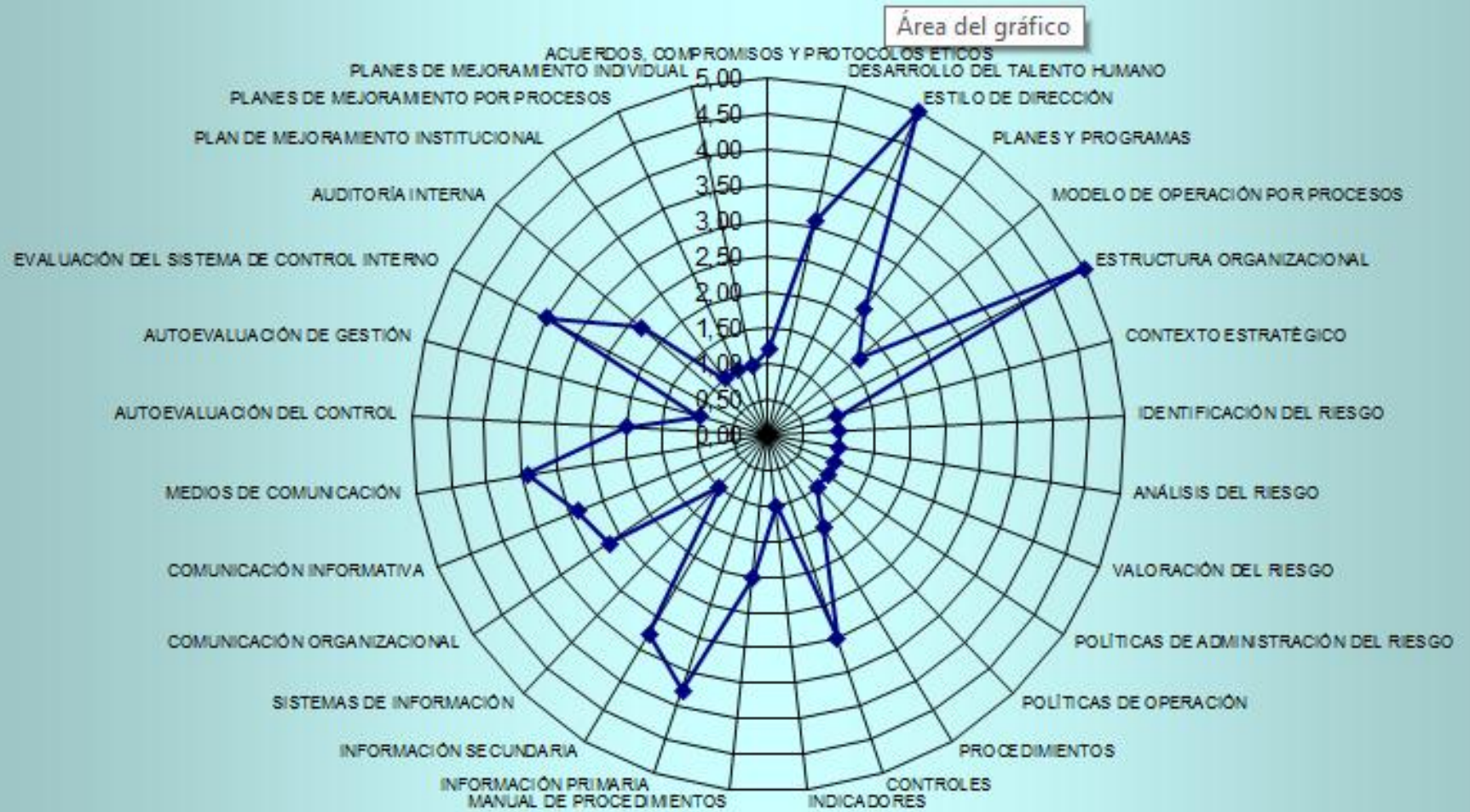
3.3.2 Plan de Mejoramiento por procesos

No se cuenta con planes de mejoramiento por procesos correspondientes a cada una de las áreas funcionales de Villa de Leyva.

3.3.3. Plan de mejoramiento individual

Formalmente no existe, siendo necesario evaluar su articulación con la evaluación del desempeño de los funcionarios.

PERCEPCION POR ELEMENTOS



PERCEPCION GRÁFICA DEL ESTADO DE DESARROLLO DE LOS ELEMENTOS DEL MECI EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DE VILLA DE LEYVA

La gráfica anterior refleja que aquellos puntos más cercanos al centro se encuentran en un estado de desarrollo insuficiente, de tal forma que:

Se observa un estado de desarrollo *Satisfactorio* en los elementos de estilo de dirección y estructura organizacional del Subsistema de Control Estratégico.

Se observa un estado desarrollo *adecuado* en el elemento de desarrollo de talento humano del Subsistema de Control Estratégico; en los elementos de información primaria y secundaria, y medios de comunicación del Subsistema de control de la Gestión; en el elemento de Evaluación del Sistema de Control Interno del Subsistema de control de la evaluación, por lo tanto deben reforzarse estos elementos para aumentar satisfactoriamente su grado de desarrollo.

Se Observa un estado de desarrollo *insuficiente* en el elemento de planes y programas del Subsistema de Control Estratégico; en los elementos de manual de procedimientos, comunicación organizacional e informativa del Subsistema de control de la Gestión; en los elementos de Autoevaluación del control y Auditoría interna del Subsistema de control de la evaluación.

Los demás hacen parte de un conjunto de elementos que se encuentran en estado de *insuficiencia crítica*.

Estos elementos insuficientes y en estado crítico requieren refuerzo, rediseño y diseño para ajustarlos a los requerimientos del Sistema de Control Interno de la entidad conforme a los nuevos procesos de modernización y fortalecimiento de la gestión de las entidades públicas.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Es necesario implementar de manera articulada los sistemas de gestión de la calidad y MECI 2014 enfocados en los 13 elementos propuestos por el DAFP, donde se encuentran los puntos críticos identificados en el desarrollo del presente diagnóstico.
- Es necesario fortalecer los procesos de sensibilización para promover la participación de todos los servidores públicos de la Alcaldía.
- Es necesario capacitar a los servidores públicos de la entidad sobre el marco Conceptual de Implementación del MECI 2014.



- Es necesario que se elabore y suscriba un acta de compromiso de la alta dirección donde se haga manifiesto el interés en coadyuvar de manera directa y recurrente en la implementación del MECI 2014.
- Es necesario que se elabore un Acto Administrativo que adopte el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014, el cual determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Control Interno en la entidad, para efectos de cumplir con el Decreto 943 de 2014.
- Es necesario designar un representante de primer nivel distinto al Jefe de la Oficina de Control Interno, para efectos de garantizar la operacionalización de las acciones necesarias al desarrollo, implementación y mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno.
- Es necesario organizar un equipo de trabajo institucional con diferentes niveles de autoridad y responsabilidad frente al Control Interno, conformado por tres grupos, de conformidad con la Circular 003 de 2005:
 1. Un primer grupo *directivo*, que corresponde al Comité de Coordinación de Control Interno, el cual actúa bajo las directrices de la máxima autoridad de la Entidad, conforme a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 87 del 29 de noviembre de 1993 y su Decreto Reglamentario 1826 del 3 de agosto de 1994.
 2. Un segundo grupo *operativo*, que se denominará Equipo MECI, conformado por servidores públicos de la Entidad, de carácter multidisciplinario, con representatividad de todas las áreas organizacionales de la Entidad, el cual deberá ser coordinado y supervisado por el Representante de la Dirección.
 3. Un tercer grupo *evaluador*, integrado por el Jefe de la Oficina de Coordinación del Control Interno, y los servidores públicos a su cargo, que tendrán bajo su responsabilidad la evaluación independiente y objetiva del desarrollo, implementación, mantenimiento y mejoramiento continuo del MECI 2014.



MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO Administración Central del Municipio de Villa de Leyva

El pasado 6 de Septiembre, en cabeza del Alcalde Municipal de Villa de Leyva, se firmó el acta de compromiso de actualización e implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, y se firmaron los respectivos actos administrativos que reglamentan y dan línea a la actualización del modelo. Según el diagnóstico hecho por el equipo consultor CORPODESAP, la Administración central contaba con el MECI 1000:2005 y a partir de la expedición del Decreto 943 de 2014 del Gobierno Nacional, se vieron en la obligación de actualizarse al MECI 2014 y al mismo tiempo, complementar los productos mínimos que hacían falta por elaborar o revisar.

En este orden de ideas, el primer acto administrativo adoptado fue la Resolución 185 de 2014, en la cual la Administración central del municipio de Villa de Leyva adoptó el Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, establecido para el Estado colombiano y su estructura establecida en el Decreto 943 del 21 de mayo de 2014. Dicha resolución como primera medida define los siguientes aspectos generales del Sistema de Control Interno:

Definición del Control Interno

De conformidad con el Artículo 1 de la Ley 87 de 1993, se entiende por Control Interno “el Sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de 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”.

Los principios del Sistema de Control Interno

Atendiendo los mandatos constitucionales y legales, la adopción e implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014 se enmarca, integra y complementa en los principios rectores para el ejercicio del control interno, así como en los definidos en el MECI, que a continuación se transcriben:

Igualdad: Las actuaciones y operaciones, estarán orientadas hacia el interés general, sin que se otorguen privilegios o se apliquen discriminaciones a personas o sectores de la comunidad.

Moralidad: Las actuaciones y operaciones de los servidores Públicos, se realizarán cumpliendo no solo las normas constitucionales o legales sino también los principios éticos y morales que rigen nuestra sociedad.



- Eficiencia:** Obliga a velar porque, en igualdad de condiciones de calidad y oportunidad, la provisión de bienes y servicios se haga al mínimo costo, con la máxima productividad y el mejor uso de los recursos disponibles.
- Economía:** Vigila que la asignación de los recursos sea la más adecuada, en función de los objetivos y metas institucionales.
- Celeridad:** Uno de los aspectos principales sujeto a control, debe ser, la capacidad de respuesta oportuna de parte de la Alcaldía frente a las necesidades sociales requeridas dentro de su ámbito de competencia.
- Imparcialidad:** Pretende que en las actuaciones y operaciones que realice la Alcaldía, nadie pueda sentirse tendenciosamente afectado en sus intereses o ser objeto de discriminación.
- Publicidad:** Busca que las actuaciones y operaciones sean públicas, para que todos tengan derecho a conocer los resultados que se estén logrando, con excepción de aquellos que tengan reserva legal, se posibilite el control ciudadano de la gestión y se logre una comunicación idónea entre las dependencias de la Alcaldía Municipal De Villa De Leyva.
- Valoración de Costos Ambientales:** En aquellas actuaciones y operaciones que puedan afectar el medio ambiente se deberán valorar los costos como también su impacto, con miras a minimizarlos.
- Además se debe considerar la Eficacia que examina si los resultados obtenidos se logran de manera oportuna y guardan relación con sus objetivos y metas propuestas.

Posteriormente, la misma Resolución expone los lineamientos generales del MECI 2014, de la siguiente forma:

PRINCIPIOS DEL MECI 2014

Se identificaron los siguientes principios del MECI 2014, que se constituyen en el fundamento y pilar básico que garantizan la efectividad del Sistema de Control Interno:

De Autocontrol: Capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.

De Autorregulación: Capacidad de cada una de las organizaciones para desarrollar y aplicar en su interior métodos, normas y procedimientos que permitan



el desarrollo, implementación y fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno en concordancia con la normatividad vigente.

De Autogestión: Capacidad de toda organización pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la ley y sus reglamentos.

OBJETIVO GENERAL DEL MECI 2014

Proporcionar una estructura los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno en las organizaciones obligadas por la Ley 87 de 1993, a través de un Modelo que determine los parámetros de control necesarios para que al interior de las entidades se establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura del mejoramiento continuo de la administración pública.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos que busca el Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014 son los siguientes:

Objetivos de Control de Cumplimiento

- a) Identificar el marco legal que le es aplicable a la Alcaldía con base en el principio de autorregulación.
- b) Establecer las acciones que permiten a la Alcaldía garantizar razonablemente el cumplimiento de las funciones a su cargo, con base en el marco legal que le es aplicable (principio de autogestión).
- c) Diseña los procedimientos de verificación y evaluación que garantizan razonablemente el cumplimiento del marco legal aplicable (principio de autogestión).

Objetivos de Control de Planeación y Gestión. Velar porque la Alcaldía disponga de:

- a) Objetivos, metas y planes de acción de acuerdo con la normatividad vigente.
- b) Procesos y procedimientos necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales, de acuerdo con su naturaleza, características y propósitos, procurando su simplificación y actualización de manera permanente.
- c) Políticas operacionales y delimitación precisa de la autoridad y niveles de responsabilidad.
- d) Mecanismos que protejan los recursos de la Alcaldía, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que la afecten.
- e) Estrategias que busquen crear conciencia en todos los servidores públicos sobre la importancia del control, mediante la generación, mantenimiento y



mejora continua de un entorno favorable que permita la aplicación de los principios del Modelo Estándar de Control Interno.

Objetivos de Control de Evaluación y Seguimiento.

- a) Garantizar que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación, que faciliten en tiempo real, realizar seguimiento a la gestión de la Alcaldía por parte de los diferentes niveles de autoridad, permitiendo acciones oportunas de prevención, corrección y de mejoramiento.
- b) Garantizar la existencia de la función de evaluación independiente de las Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces sobre la Alcaldía, como mecanismo de verificación de la efectividad del Control Interno.
- c) Propiciar el mejoramiento continuo del control y de la gestión de la Alcaldía, así como de su capacidad para responder efectivamente a los diferentes grupos de interés.
- d) Velar porque la Alcaldía cuente con los procedimientos que permitan integrar las observaciones de los órganos de control, a los planes de mejoramiento establecidos por la organización.
- e) Garantizar razonablemente la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional.

Objetivos de Control de Información y Comunicación. Velar porque la Alcaldía cuente con procedimientos necesarios para la generación de información y comunicación veraz y oportuna con el fin de:

- a) Establecer los procedimientos que permitan la generación de información y comunicación que por mandato legal, le corresponde suministrar a la Alcaldía a los órganos de control.
- b) Garantizar la publicidad de la información que se genere al interior de la Alcaldía, y que se cuente con los medios de comunicación para su adecuada difusión.
- c) Garantizar el suministro de información veraz y oportuna para el proceso de rendición de cuentas públicas, y que ésta sea comunicada de manera efectiva a través de los canales correspondientes.
- d) Establecer los procedimientos que garanticen la generación y 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; y los mecanismos apropiados para su adecuada comunicación.
- e) 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 Alcaldía de manera transparente, oportuna y veraz, garantizando que su operación se ejecute adecuada y convenientemente.



CAMBIOS GENERALES DEL MECI

El Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI- fue actualizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, por medio del Decreto 943 de 2014 con el fin de concebir el control interno como un conjunto de elementos interrelacionados, donde intervienen todos los empleados públicos de la Entidad como responsables de las actividades a su cargo. Dicha modificación imprime en el actuar del modelo los procesos sistémicos de auto regulación y auto control que deben tener las entidades en su funcionar.

Evolución del Sistema de Control Interno en Colombia



Según el artículo 2 del Decreto 943 de 2014, el establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas que hacen parte del campo de aplicación del presente decreto, será responsabilidad de la máxima autoridad de la entidad u organismo correspondiente (Alcalde Municipal) y de los jefes de cada dependencia de las entidades y organismos, así como de los demás funcionarios de la respectiva entidad.

Así mismo, según el Decreto 943/2014 para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno actualizado se tendrá en cuenta las siguientes fases de implementación de acuerdo con lo señalado en el **Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano**:

-
- | | |
|----------------|--------------------------------|
| Fase 1. | Conocimiento |
| Fase 2. | Diagnóstico |
| Fase 3. | Planeación de la Actualización |
| Fase 4. | Ejecución y Seguimiento |
| Fase 5. | Cierre |
-

Las fases de fortalecimiento contienen las acciones mínimas a adelantar y deberán ser realizadas con el fin de evidenciar la transición de la versión anterior



del Modelo, a esta versión actualizada. Estas fases no son necesariamente secuenciales, y podrán ser realizadas según la priorización que efectúen las entidades.

- 1. Fase de Conocimiento:** En esta fase se debe realizar una lectura a fondo del nuevo Manual Técnico de Implementación MECI 2014, con el fin de comprender la dimensión de los cambios que se realizan, y efectuar las sensibilizaciones necesarias al interior de la Alcaldía, para que los servidores públicos conozcan de manera general la actualización del Modelo.
- 2. Fase de Diagnóstico:** Se debe identificar los principales cambios surtidos en el proceso de actualización, basados en el formato de diagnóstico que sugiere el Manual Técnico, y realizar una autoevaluación con respecto al sistema en la actualidad; esto con el fin de establecer lo que se ha adelantado en la implementación, y lo que debe ser creado, modificado o eliminado, según sea el caso. En esta etapa se propone el formato de autoevaluación sugerido por el Manual, en el que se identifican los productos mínimos de cada uno de los elementos de control que resultan de la actualización del Modelo, y se podrá valorar el estado en el que se encuentra. Este formato se puede adaptar de acuerdo a las particularidades y necesidades de la Alcaldía.
- 3. Fase de planeación de la actualización:** en esta fase se debe realizar un listado de actividades producto del diagnóstico realizado. Para tal efecto, se propone el formato de plan de trabajo del Manual Técnico, en el que se incluyen las actividades mínimas que deben realizarse; la Alcaldía podrá desagregarla según los resultados obtenidos priorizar las acciones según el estado en que se encuentre el modelo.
- 4. Fase de ejecución y seguimiento:** en esta fase se llevan las acciones definidas en el plan de actualización, y se realizarán los seguimientos necesarios para tomar los correctivos que permitan llevar a cabo la actualización. Estos seguimientos se realizarán con las periodicidades que el equipo consultor determine según el resultado del diagnóstico y la priorización de las acciones, de tal forma que se tengan los controles necesarios para adelantar el proceso.
- 5. Fase de Cierre:** en esta fase se darán a conocer los resultados finales de la actualización, se mostrarán los productos realizados y se realizará un

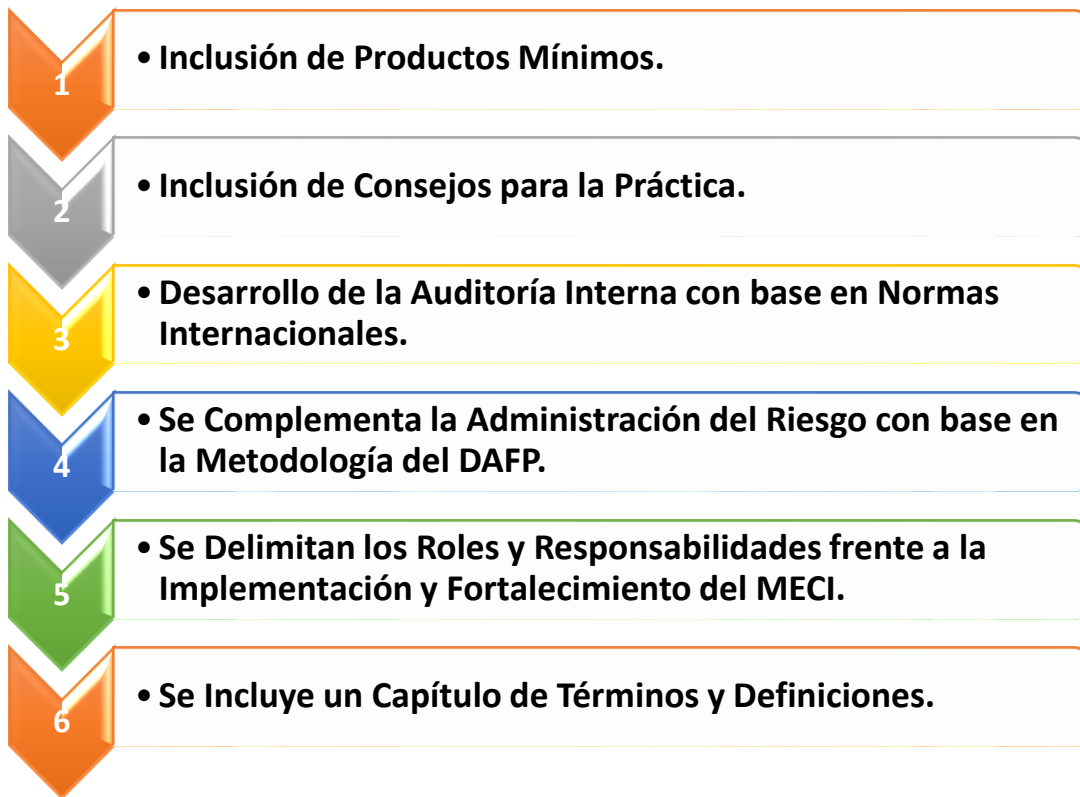


nuevo balance con el fin de efectuar una comparación con el diagnóstico inicial, que permitirá evidenciar los cambios que se surtieron para la actualización del MECI.

Cambios en el Manual Técnico de Implementación MECI.

El Decreto 943 de 2014 no sólo actualizó la estructura del MECI, sino también el Manual Técnico de Implementación del año 2005, así:

- ✓ *Manual Técnico Del Modelo Estándar De Control Interno Para El Estado Colombiano MECI 2014*

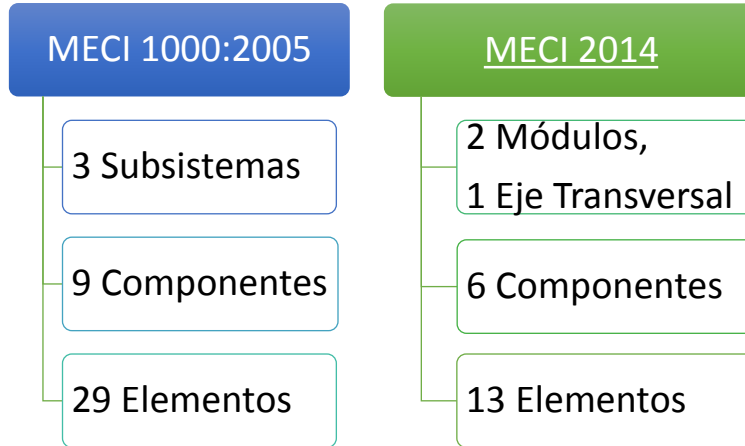


CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA GENERAL DEL MECI

Entre las principales novedades que trae la actualización del modelo, se encuentra que los tres subsistemas de control a los que se refería la versión anterior se convierten en dos Módulos de Control, que sirven como unidad básica para realizar el control a la planeación y la gestión institucional, y a la evaluación y seguimiento. A partir de esta modificación, la información y comunicación se convierten en un eje transversal al Modelo, teniendo en cuenta que hacen parte de todas las actividades de control de las entidades. En este orden de ideas, los 29

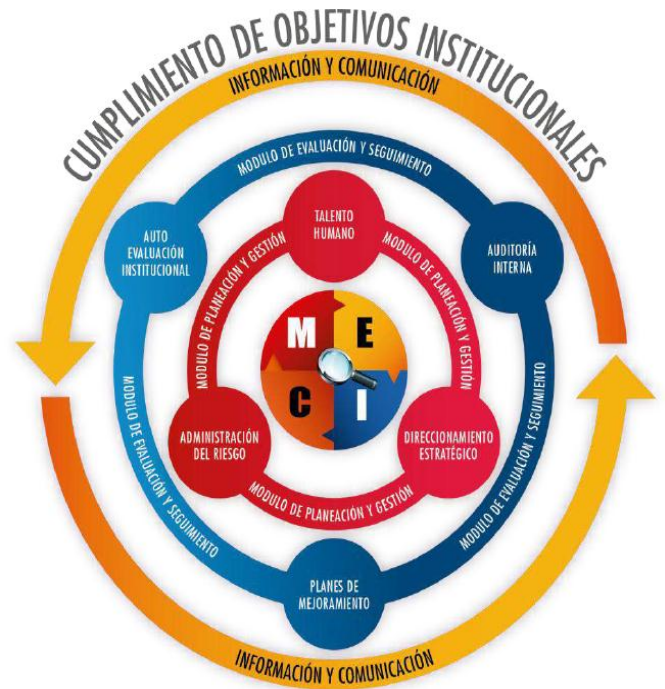


elementos de control que hacían parte de la versión anterior del Modelo, se redefinen en 13 elementos que se desarrollan desde 6 componentes, 2 grandes módulos de control y 1 eje transversal a todo el Modelo.



La estructura general pasó de ser una estructura lineal a una más dinámica, así:

SISTEMA DE CONTROL INTERNO		
SUBSISTEMA	COMPONENTES	ELEMENTOS
1. CONTROL ESTRATÉGICO	1.1 AMBIENTE DE CONTROL	* Acuerdos, compromisos o protocolos éticos * Desarrollo del talento humano * Estilo de Dirección
	1.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	* Planes y programas * Modelo de operación por procesos * Estructura organizacional
	1.3 ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	* Contexto estratégico * Identificación de riesgos * Análisis de riesgos * Valoración de riesgos * Políticas de administración de riesgos
2. CONTROL DE GESTIÓN	2.1 ACTIVIDADES DE CONTROL	* Políticas de Operación * Procedimientos * Contralores * Indicadores * Manual de Procedimientos
	2.2 INFORMACIÓN	* Información Primaria * Información Secundaria * Sistemas de Información
	2.3 COMUNICACIÓN PÚBLICA	* Comunicación Organizacional * Comunicación Informativa * Medios de comunicación
3. CONTROL DE EVALUACIÓN	3.1 AUTOEVALUACIÓN	* Autoevaluación del control * Autoevaluación de gestión
	3.2 EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	* Evaluación independiente al Sistema de Control Interno * Auditoría Interna
	3.3 PLANES DE MEJORAMIENTO	* Institucional * Procesos * Individuales





ESTRUCTURA DE CONTROL

Con base en los Artículos 3º y 4º de la Ley 87 de 1993, se hace necesario articular los diferentes métodos y procedimientos de prevención, corrección y evaluación de la operación de la Alcaldía a fin de permitir el cumplimiento de los objetivos enunciados en el articulado anterior, configurándose según lo definido en el MECI 2014 los **Módulos, Componentes y Elementos** que interrelacionados bajo un enfoque sistémico, generan una Estructura de Control para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva, así:

1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

1.1. COMPONENTE DE TALENTO HUMANO

ELEMENTOS DE CONTROL:

- 1.1.1. Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos
- 1.1.2. Desarrollo del Talento Humano

1.2. COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

ELEMENTOS DE CONTROL:

- 1.2.1. Planes, Programas y Proyectos
- 1.2.2. Modelo de Operación por Procesos
- 1.2.3. Estructura Organizacional
- 1.2.4 Indicadores de Gestión
- 1.2.5 Políticas de Operación

1.3. COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

ELEMENTOS DE CONTROL:

- 1.2.1. Políticas de Administración del Riesgo
- 1.2.2. Identificación del Riesgo
- 1.2.3. Análisis y valoración del Riesgo

2. MÓDULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

2.1. COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

ELEMENTOS DE CONTROL:

- 2.1.1. Autoevaluación del Control y Gestión

2.2. COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA

ELEMENTOS DE CONTROL:

- 2.2.1. Auditoría Interna

2.3. COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

ELEMENTOS DE CONTROL:



2.3.1. Plan de Mejoramiento

3. EJE TRANSVERSAL: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

A continuación se definen los Módulos, los Objetivos de los Componentes y los criterios básicos que deben tenerse en cuenta en los ajustes y mejoramiento del Sistema de Control Interno.

I. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.

Dentro de este Módulo de Control, se encuentran los componentes y elementos que permiten asegurar de una manera razonable, que la planeación y ejecución de la misma en la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva tendrán los controles necesarios para su realización.

COMPONENTE DE TALENTO HUMANO.

Este componente tiene como propósito establecer los elementos que le permiten a la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva crear una conciencia de control y un adecuado control a los lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano, influyendo de manera profunda en su planificación, gestión de operaciones y en los procesos de mejoramiento institucional, con base en el marco legal que le es aplicable a la Alcaldía.

ELEMENTOS DEL COMPONENTE TALENTO HUMANO.

Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos. Elemento que busca establecer un estándar de conducta de los servidores al interior de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva. A través de él se plantean las declaraciones explícitas que, en relación con las conductas de los servidores públicos, son acordadas en forma participativa para la consecución de los propósitos de la Alcaldía, manteniendo la coherencia de la gestión con los principios consagrados en la Constitución Política, la ley y la finalidad social del Estado.

Desarrollo del Talento Humano. Elemento que permite controlar el compromiso de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que debe aplicar, 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 del Estado.



COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.

Conjunto de Elementos de Control que al interrelacionarse establecen el marco de referencia que orienta la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva hacia el cumplimiento de su misión y objetivos institucionales, en procura de alcanzar su visión.

ELEMENTOS DEL COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.

Planes, Programas y Proyectos. Este elemento considera la planeación como un proceso dinámico y sistemático que le permite a la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva proyectarse a largo, mediano y corto plazo, de modo tal que se planteen una serie de programas, proyectos y actividades con la respectiva asignación de responsabilidades para su ejecución, que le sirvan para cumplir con su misión, visión y objetivos institucionales.

Modelo de Operación por Procesos. Mediante el control ejercido a través de la puesta en marcha de este elemento, la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva podrá contar con una estandarización de las actividades necesarias para dar cumplimiento a su misión y objetivos, lo cual permite, que su operación se realice de manera continua, garantizando la generación de productos o servicios.

Estructura Organizacional. Se considera como aquel aspecto de control que configura integral y articuladamente los cargos, las funciones, las relaciones y los niveles de responsabilidad y autoridad en la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva, para dirigir y ejecutar los procesos y actividades de conformidad con su misión y su función constitucional y legal.

Indicadores de Gestión. Son el conjunto de mecanismos necesarios para la evaluación de la gestión de toda entidad pública. Se definen 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 Alcaldía Municipal de Villa de Leyva, en relación con el logro de los objetivos y metas previstos.

Políticas de Operación. Este elemento es fundamental para el direccionamiento dado que facilita la ejecución de las operaciones internas a través de guías de acción para la implementación de las estrategias de ejecución de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva; 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 y de otros procesos previamente establecidos por la entidad.



COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO.

Conjunto de elementos que le permiten a la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva identificar, evaluar y gestionar aquellos eventos negativos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales.

ELEMENTOS DEL COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO.

Políticas de Administración del Riesgo. Las políticas identifican las opciones para tratar y manejar los riesgos basadas en la valoración de los mismos, permiten tomar decisiones adecuadas y fijar los lineamientos, que van a transmitir la posición de la dirección y establecen las guías de acción necesarias a todos los servidores de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva.

Identificación del Riesgo. La identificación de los riesgos se realiza a nivel del Componente de Direccionamiento Estratégico, identificando las causas con base en los factores internos o externos a la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva, que pueden ocasionar riesgos que afecten el logro de los objetivos.

Análisis y Valoración del Riesgo. El análisis del riesgo busca establecer la probabilidad de ocurrencia del mismo y sus consecuencias; éste último aspecto puede orientar la clasificación del riesgo con el fin de obtener información para establecer el nivel de riesgo y las acciones que se van a implementar. La valoración del riesgo es el producto de confrontar los resultados de la evaluación del riesgo con los controles identificados, esto se hace con el objetivo de establecer prioridades para su manejo y para la fijación de políticas.

II. MÓDULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Este módulo considera aquellos aspectos que permiten valorar en forma permanente la efectividad del Control Interno de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva; la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; el nivel de ejecución de los Planes, Programas y Proyectos, los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la Alcaldía.



COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL.

Es aquel componente que le permite a cada responsable del proceso, programas y/o proyectos y sus funcionarios medir la efectividad de sus controles y los resultados de la gestión en tiempo real, verificando su capacidad para cumplir las metas y los resultados a su cargo y tomar las medidas correctivas que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos previstos por la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva.

ELEMENTOS DEL COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL.

Autoevaluación del Control y Gestión. La Autoevaluación, comprende el monitoreo que se le debe realizar a la operación de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva a través de la medición de los resultados generados en cada proceso, procedimiento, proyecto, plan y/o programa, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento, entre otros.

COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA.

Este componente busca verificar la existencia, nivel de desarrollo y el grado de efectividad del Control Interno en el cumplimiento de los objetivos de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva.

ELEMENTOS DEL COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA.

Auditoría Interna. La herramienta que se emplea para el seguimiento al Sistema de Control Interno, en este modelo es la Auditoría Interna. Las oficinas de Control interno o quien haga sus veces deben auditar los procesos, con el fin de verificar su gestión, es decir, que se esté dando cumplimiento a lo programado.

COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO.

Se caracterizan como aquellas acciones necesarias para corregir las desviaciones encontradas en el Sistema de Control Interno y en la gestión de los procesos, como resultado de la Autoevaluación realizada por cada líder de proceso, de la Auditoría Interna de la Oficina de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces y de las observaciones formales provenientes de los Órganos de Control.

ELEMENTOS DEL COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO.

Plan de Mejoramiento. Este tipo de plan integra las acciones de mejoramiento que buscan fortalecer el desempeño, misión y objetivos institucionales, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, los compromisos adquiridos con los organismos de control fiscal, de control político y con las partes interesadas, así como la evaluación de la Oficina de control Interno y las autoevaluaciones realizadas.



EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

Este eje es transversal a los Módulos de Control del Modelo, dado que en la práctica las organizaciones y entidades lo utilizan durante toda la ejecución del ciclo PHVA; de tal manera, que complementa y hace parte esencial de la implementación y fortalecimiento de los Módulos en su integridad. Es necesario identificar:

Información y Comunicación externa. La información y Comunicación Externa hace referencia a todos los datos que provienen o son generados por el cliente y/o usuario externo. Es a través de la cual la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva está en contacto directo con la ciudadanía, los proveedores, los contratistas, las entidades reguladoras, las fuentes de financiación y otros organismos; o en contacto indirecto pero que afecta su desempeño, como el ambiente político, las tendencias sociales, las variables económicas, el avance tecnológico, entre otros.

Información y Comunicación interna. Es el conjunto de datos que se originan del ejercicio de la función de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva y se difunden en su interior, 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 el accionar de la entidad.

ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO DE TRABAJO MECI

RESPONSABILIDAD DE LA ALTA DIRECCIÓN.

La Alta Dirección debe asegurarse de que los diferentes niveles de responsabilidad y autoridad en materia de Control Interno, están definidas y comunicadas dentro de la Alcaldía.

El establecimiento, mantenimiento y perfeccionamiento del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas a los que hace referencia el artículo 5 de la Ley 87 de 1993, será responsabilidad de la máxima autoridad de la entidad u organismo correspondiente y de los jefes de cada dependencia de las entidades y organismos, así como de los demás funcionarios de la respectiva entidad.

REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN.

Para efectos de garantizar la operacionalización de las acciones necesarias para la implementación y fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno que establece el Decreto 943 de 2014, el Alcalde Municipal podrá delegar dicha función en el Directivo de primer



nivel, correspondiente al Secretario General o quien haga sus veces, competente para ello quien actuará bajo las políticas establecidas por el Comité de Coordinación de Control Interno. El representante de la Dirección debe desempeñar los roles y responsabilidades establecidos en el Manual Técnico de Modelo Estándar de Control Interno del Estado Colombiano MECI 2014.

A su vez la evaluación independiente y objetiva de la implementación y fortalecimiento continuo del Modelo Estándar de Control Interno estará a cargo del Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces.

COMITÉ DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO.

El Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno se reunirá por lo menos cada dos (2) meses. Deberá adoptar un reglamento interno y cumplir con las funciones establecidas en los Decretos 1826 de 1994 y 2145 de 1999 o de aquellos que lo modifiquen o sustituyan, además de los roles y responsabilidades definidos en el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno del Estado Colombiano MECI 2014.

RESPONSABILIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y/O PARTICULARES QUE EJERCEN FUNCIONES PÚBLICAS.

Los Servidores Públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva, son responsables de la operatividad eficiente de los procesos, actividades y tareas a su cargo; por la supervisión continua a la eficacia de los controles integrados. Así mismo, de desarrollar la autoevaluación permanente a los resultados de su labor, como parte del cumplimiento de las metas previstas por la dependencia o unidad administrativa a la cual pertenecen.

OFICINA DE CONTROL INTERNO.

La Oficina de Control Interno, Unidad de Auditoría o quien haga sus veces, con base en los artículos 3º numeral d), 9º y 12 de la Ley 87 de 1993, es responsable por realizar evaluación independiente al Sistema de Control Interno y la Gestión de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva, así como por el seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional, generando las recomendaciones correspondientes y asesorando a la Alta Dirección para su puesta en marcha. Además, debe adoptar los roles establecidos en el Decreto 1537 de 2001 o aquel que lo sustituya o modifique y la Guía Rol de las Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces, expedida por el DAFP.



FUNCIONALIDAD DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

Tipos de funciones:

- 1. EVALUACIÓN INDEPENDIENTE.** Es el examen autónomo del Sistema de Control Interno y de las acciones llevadas a cabo por las Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces, y será adelantada por personas que no están directamente involucradas en la operación diaria y cotidiana, y cuya neutralidad les permite emitir juicios objetivos sobre los hechos de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva.
- 2. AUDITORÍA INTERNA.** Es el examen sistemático, objetivo e independiente de los procesos, actividades, operaciones y resultados, con el fin de determinar si los recursos se han utilizado con economía, eficacia, eficiencia y transparencia; si se han observado las normas internas y externas aplicables y si los mecanismos de comunicación públicas son confiables. El objetivo fundamental es emitir juicios fundados a partir de las evidencias sobre el grado de cumplimiento de los objetivos, planes y programas. Éstas deben cubrir cuatro aspectos básicos de evaluación: Cumplimiento, Soporte Organizacional, Gestión y Resultados.

HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN.

El Grupo Evaluador de la Oficina de Control Interno, para llevar a cabo la evaluación del Control Interno, de la gestión y resultados de la Alcaldía, así como el seguimiento a los Planes de Mejoramiento, utilizará como base de dicha función las metodologías y herramientas de evaluación establecidas por las instancias competentes del Estado y Órgano de Control Fiscal correspondiente.

INFORMES A PRESENTAR POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.

La Oficina de Control Interno presentará al Alcalde de Villa de Leyva y al Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, los siguientes informes relacionados con la Evaluación Independiente del Control Interno, los resultados y el fortalecimiento continuo de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva.

Informe Ejecutivo Anual de Evaluación del Sistema de Control Interno. El Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, asumiendo su rol de evaluador independiente, deberá reportar cada año al Alcalde Municipal, el Informe Ejecutivo Anual de Evaluación del Sistema de Control Interno, presentando el grado de avance y desarrollo en la Implementación del Sistema de Control Interno, conforme a lo establecido en el literal e) del artículo 8 del Decreto 2145 de 1999. Así mismo, también lo deberán presentar a los funcionarios directivos que defina el Comité de Coordinación de Control Interno.



De otra parte, el Alcalde Municipal a su vez, remitirá al Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno de las entidades del orden nacional y territorial, a más tardar el 16 de febrero de cada año, copia del Informe Ejecutivo Anual de Evaluación del Sistema de Control Interno, conforme a lo establecido en el artículo 2 del Decreto 2539 de 2000, que contenga el resultado final, documento que servirá de base para el Informe que sobre el avance del Control Interno del Estado presentará al inicio de cada legislatura el Presidente de la República al Congreso de la República.

Informes de Auditoría Interna: El Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, reporta al Alcalde Municipal y al Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno las fortalezas, debilidades y deficiencias que se presentan en la gestión de operaciones de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva. Toma como base las normas de auditoría generalmente aceptadas, los métodos y herramientas de Auditoría Interna que permiten una Evaluación Independiente cierta sobre la gestión y los resultados de la Alcaldía. Los informes deberán elaborarse periódicamente con base en el Plan de Auditoría establecido y ejecutado formalmente por la Oficina de Control Interno o la que haga sus veces.

FORMA Y ARCHIVO DE LOS INFORMES.

Los informes de Evaluación del Sistema de Control Interno y de Auditoría Interna, elaborados y presentados por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, se consignarán en medios documentales y magnéticos que garanticen su conservación, reproducción y consulta por parte de la Alcaldía y los Órganos de Control Externos cuando estos lo requieran.

Para tales efectos, se implementará un archivo consecutivo que permanecerá en poder de la Oficina de Control Interno o el que haga sus veces y del archivo general de la Alcaldía, conforme a los criterios sobre Tablas de Retención fijados en las normas correspondientes emitidas por el Archivo General de la Nación y atendiendo los requisitos de calidad contenidos en la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009.

COMUNICACIÓN DE RESULTADOS SOBRE LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.

La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, comunicará oportunamente por escrito al Alcalde Municipal y al Comité de Coordinación de Control Interno, los resultados de la Evaluación del Control Interno de la Alcaldía con las correspondientes recomendaciones para el fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno.



APLICACIÓN DE RECOMENDACIONES Y CORRECTIVOS.

Con base en lo establecido en el Artículo 6º de la Ley 87 de 1993, el Alcalde Municipal, los directivos y el Comité de Coordinación de Control Interno son los responsables de la aplicación de las recomendaciones y correctivos resultantes de la evaluación del Control Interno, así como también de las recomendaciones originadas en los procesos de Auditoría Externa de los Órganos de Control Fiscal.

NORMAS DE CONTROL INTERNO CONTABLE.

La Alcaldía Municipal de Villa de Leyva se acogerá a la reglamentación que sobre políticas, métodos y procedimientos de Control Interno Contable, expida la Contaduría General de la Nación a fin de garantizar la razonabilidad, confiabilidad y oportunidad de los estados financieros e informes contables y la utilidad social de la información financiera, económica y social que debe generar la Alcaldía para sí misma, los diferentes grupos de interés externos y para garantizar el cumplimiento de obligaciones de información.

MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS DE CONTROL INTERNO.

La Alcaldía Municipal de Villa de Leyva, en cumplimiento de las normas vigentes y de la presente Resolución, se acogerá a las directrices que sobre políticas, métodos y procedimientos de Control Interno emita el Departamento Administrativo de la Función Pública para las Alcaldías de conformidad con el artículo 1 del Decreto 943 de mayo de 2014.

Corresponde a la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, compilar las políticas, directrices, métodos y procedimientos que la Alcaldía ha expedido y expida para la implementación del MECI 2014, de sus Módulos, componentes y elementos de control, así como de los procedimientos, guías, formatos, y métodos para su evaluación, ejecución de los planes de mejoramiento y cumplimiento de obligaciones de información y documentación del mismo.

DELEGACIÓN DE UN REPRESENTANTE DE LA ALTA DIRECCIÓN

Por medio de Resolución 186 de 2014, la administración central del municipio de Villa de Leyva, Boyacá, delegó al Secretario de Planeación o quien haga sus veces, la Representación de la Dirección en la operacionalización de las acciones necesarias al desarrollo, implementación y fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014 de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva.

El Jefe de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces, NO podrá ser designado como representante de la dirección para la implementación del MECI,



ya que ésta sería una violación a su independencia, en tanto su función es la de evaluar el estado del Sistema de Control Interno.

El Directivo designado para la implementación y fortalecimiento del Modelo Estándar de Control Interno, tiene como función principal la de administrar y dirigir el proceso de diseño, implementación, fortalecimiento continuo, y actualización permanente del Modelo Estándar de Control Interno de la Alcaldía. Deberá cumplir con los siguientes roles y responsabilidades:

1. Orientar, dirigir y coordinar el proyecto de implementación y/o fortalecimiento continuo del Modelo de acuerdo a lo dispuesto por el Comité de Coordinación de Control Interno o quien haga sus veces y el Alcalde Municipal.
2. Asegurar que se desarrollen a cabalidad cada una de las etapas previstas para el fortalecimiento continuo del Modelo en la Alcaldía.
3. Informar a la alta dirección sobre la planificación y avances de la etapa de implementación y fortalecimiento continuo del Modelo.
4. Dirigir y coordinar las actividades del equipo MECI.
5. Someter a consideración del Comité de Coordinación de Control Interno o quien haga sus veces, aprobación y seguimiento de las actividades planeadas para el fortalecimiento continuo del MECI, sugiriendo correctivos donde se requiera.

El Representante de la Dirección, actuará bajo las directrices establecidas por el Comité de Coordinación de Control Interno o quien haga sus veces y el Alcalde Municipal.

CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO MECI

Por medio de la Resolución 187 de 2014, la Administración Central del municipio de Villa de Leyva se conformaron los equipos de trabajo MECI, de los cuales se conformó un primer Grupo Directivo del Modelo Estándar de Control Interno, también denominado Comité Coordinador de Control interno, el cual estará integrado por los Secretarios de Despacho de cada dependencia de la Alcaldía, y desempeñarán las siguientes serán las funciones y responsabilidades:

- Recomendar pautas para la determinación, implantación, adaptación, complementación y mejoramiento permanente del Sistema de control Interno, de conformidad con las normas vigentes y las características propias de cada organismo o entidad.
- Estudiar y revisar la evaluación del cumplimiento de las metas y objetivos del organismo o entidad, dentro de los planes y políticas sectoriales y recomendar los correctivos necesarios.



- Asesorar al Alcalde Municipal en la definición de planes estratégicos y en la evaluación del estado de cumplimiento de las metas y objetivos allí propuestos.
- Recomendar prioridades para la adopción, adaptación, adecuado funcionamiento y optimización de los sistemas de información gerencial estadística, financiera, de planeación y de evaluación de procesos, así como para la utilización de indicadores de gestión generales y por áreas.
- Estudiar y revisar la evaluación al cumplimiento de los planes, sistemas de control y seguridad interna y los resultados obtenidos por las dependencias de la Alcaldía.
- Revisar el estado de ejecución de los objetivos, políticas, planes, metas y funciones que corresponden a cada una de las dependencias de la Alcaldía.
- Coordinar con las dependencias del organismo el mejor cumplimiento de sus funciones y actividades.
- Presentar a consideración del respectivo Alcalde Municipal propuestas de modificación a las normas sobre control interno vigentes.
- Reglamentar el funcionamiento de los distintos subcomités de coordinación del sistema de control interno que se organicen.
- Las demás que le sean asignadas por el Alcalde Municipal.

El Jefe de oficina de Control Interno, no tendrá derecho a voto y actuará como Secretario Técnico del Comité.

También se conformó un Segundo Grupo Operativo del Modelo Estándar de Control Interno, el cual estará integrado por uno o dos miembros de cada dependencia, y desempeñarán las siguientes funciones y responsabilidades:

- Adelantar el proceso de diseño e implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014 bajo las orientaciones del grupo directivo y el representante de la alta dirección.
- Capacitar a los servidores de las diferentes áreas de la Alcaldía en el Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014.
- Asesorar a las diferentes dependencias de la Alcaldía en el diseño e implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014.
- Revisar, analizar y consolidar la información para presentar propuestas de diseño e implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014 al equipo directivo y al representante de la alta dirección, para su aplicación.
- Trabajar en coordinación con los servidores designados por área en aquellas actividades requeridas para el diseño e implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014.

Adicionalmente, se conformó el Grupo Evaluador del Modelo Estándar de Control Interno, el cual estará integrado por el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien



haga sus veces en la Alcaldía y desempeñará las siguientes funciones y responsabilidades:

- Disponer de mecanismos verificación y evaluación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, que brinden apoyo a la toma de decisiones.
- Procurar un fortalecimiento continuo del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014.
- Realizar la evaluación y verificación del avance del diseño e implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014.
- Presentar informes al grupo directivo sobre los hallazgos encontrados en la evaluación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014.
- Verificar los planes de mejoramiento del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014.
- Verificar que se dé cumplimiento al cronograma de actividades en el diseño e implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014.

REGLAMENTO INTERNO DEL EQUIPO DE TRABAJO MECI

Por medio de Resolución 188 de 2014, se adoptó en el Municipio de Villa de Leyva, el reglamento interno del equipo de trabajo institucional con responsabilidad frente al Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014. Reglamento en el cual, aparte de especificar las funciones y los roles de los tres equipos MECI (Comité de Coordinación de Control Interno, equipo MECI y equipo evaluador) que anteriormente se explicaron, se designa también una secretaría técnica del Comité, a cargo del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, la cual desempeñará las siguientes funciones:

1. Convocar a las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité de Coordinación de Control Interno así como del Equipo MECI con un (1) día hábil de anticipación.
2. Invitar a las reuniones a las personas que con antelación le solicite el Alcalde Municipal.
3. Llevar las actas y el archivo del Comité y del Equipo MECI y custodiar los mencionados documentos.
4. Verificar y evaluar la ejecución de los proyectos y estudios aprobados y recomendados en el dentro del Comité y del Equipo MECI.
5. Establecer los mecanismos de comunicación e información permanente, entre las diferentes dependencias de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva, el Comité y el equipo MECI.
6. Las demás que le asigne el Comité de Coordinación de Control Interno.

Adicionalmente, dentro del reglamento interno se especifica también los roles de los Servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas. Éstas son:



1. Ser responsables por la operatividad eficiente de los procesos, actividades y tareas a su cargo, y por la supervisión continua a la eficacia de los controles integrados.
2. Desarrollar la autoevaluación permanente a los resultados de su labor, como parte del cumplimiento de las metas previstas por la dependencia o unidad administrativa a la cual pertenecen.
3. Tomar acciones que permitan realizar el ejercicio del autocontrol en sus puestos de trabajo, con el fin de detectar las desviaciones que puedan entorpecer el desarrollo de sus funciones, como parte fundamental y eje principal de la correcta implementación y fortalecimiento continuo y permanente del Sistema de Control Interno.

Reuniones Ordinarias y Extraordinarias del Equipo MECI

El Equipo MECI de la Alcaldía Municipal de Villa de Leyva se reunirá por lo menos dos veces por mes, dará aplicación al presente reglamento interno y cumplirá con las funciones a él asignadas por los Decretos 1826 de 1994 y 2145 de 1999, así como la presente Resolución, y extraordinariamente cuando el Alcalde Municipal o el Comité de Coordinación de Control Interno lo crea conveniente.

Quórum de las Sesiones del Equipo MECI

Las decisiones serán tomadas por el Comité de Coordinación de Control Interno, las cuales se adoptarán por mayoría absoluta de los asistentes a la reunión, en votación secreta o nominal según el Comité lo crea conveniente.

- ✓ Las reuniones serán presididas por el Alcalde Municipal o por quien éste delegue.
- ✓ Al Comité asistirán con voz y sin voto el Jefe de la Oficina de Control Interno.
- ✓ De cada reunión se levantará el acta correspondiente en donde se plasmará lo tratado, la cual se dará a conocer posteriormente a todos los miembros del Equipo MECI, acta que será firmada por el Alcalde Municipal y el Secretario Técnico.

Planes de Mejoramiento. A partir de los compromisos adquiridos en las reuniones del Equipo MECI, se elaborarán planes de mejoramiento de cuyo desarrollo se hará estricto seguimiento por parte del Comité de Coordinación de Control Interno.

Como componente esencial del reglamento interno, se destacan los derechos y deberes generales del equipo MECI, así:

Derechos del Equipo MECI. Los integrantes del Equipo MECI tienen derecho a opinar y sugerir libremente, dentro de los temas que se estén tratando y bajo los principios de respeto, tolerancia e imparcialidad.



Deberes del Equipo MECI. Son deberes de los integrantes del Comité:

1. Cumplir con los compromisos adquiridos.
2. Asistir a todas las reuniones que sean convocadas; excepto cuando exista causa motivada de lo cual se comunicará al Comité.
3. Suministrar la información necesaria requerida por el Comité de Coordinación de Control Interno.
4. Cumplir a cabalidad con el Reglamento Interno del equipo MECI.
5. Participar activamente en las reuniones y actuar con sentido de pertenencia hacia la Alcaldía.
6. Presentar propuestas para la toma de decisiones y su implementación.

Como parte integrante del Reglamento, se exponen las Sanciones para los integrantes del equipo MECI:

1. Por la inasistencia sin justificación a una reunión del Equipo MECI, previamente comunicada, se le hará llamado de atención verbal por parte del Representante de la Alta Dirección.
2. Si persiste en no asistir a tres reuniones seguidas sin justa causa, se le hará un llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida.
3. La inasistencia sin justificación a las sesiones del Equipo MECI será considerada causal de mala conducta.

Actividades Control Interno año 2014

La Oficina de Planeación y control Interno adelanto actividades establecidas de Control interno conforme al Plan de Desarrollo 2012-2015, el cual se encuentra en el siguiente avance:

DESARROLLO DE BUEN GOBIERNO	Control interno	Control interno	Implementación del plan de acción MECI	1 implementación para el municipio	1 proyecto	PROYECTO MECI 2014	100%
			Diseño de direccionamiento estratégico	1 diseño de programa	1 diseño	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION, PLANEACION DE ACCION, ACUERDOS DE GESTION, DISEÑADOS PARA IMPLEMENTAR EN 2015.	100%
			Desarrollar un sistema de información	Implementación de 1 diseño de sistema	1 proyecto	IMPLEMENTACION SID	100%
			Implementar la certificación del Municipio ISO 19011	Certificar el municipio	1 municipio	MOP SON BASE INICIAL DE LOS SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD. 2015.	20%



Villa de Leyva - Boyacá - Colombia
Monumento Nacional

		Capacitaciones y generación de cartillas para comunicación organizacional	Implementación de talleres	varios talleres	CAPCITACION EL LOS 13 COMPONENTES DEL DECRETO 943 DE 2014. LINEAMIENTO GENERALES DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO.	100%
		Proceso para evaluación periódica	Generar un proyecto	1 proyecto		100%
		Creación de la oficina para el control interno de la administración	Consolidación de 1 oficina	1 oficina	CREACION DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	100%

2430%

TOTAL PORCENTAJE DE EJECUCIÓN **0,54**

MARIA TERESA CONTRERAS CARO
Jefe de Control Interno