

|   |   |                     |                   |          |
|---|---|---------------------|-------------------|----------|
|  | <b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b> |                     |                   |          |
|   | Documento   | Código              | Fecha             | Revisión |
|   | <b>FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO</b>  | <b>F-AC-DBL-007</b> | <b>08-07-2021</b> | <b>B</b> |
| Dependencia   | Aprobado  |                     | Pág.              |          |
| <b>DIVISIÓN DE BIBLIOTECA</b>   | <b>SUBDIRECTOR ACADEMICO</b>                          |                     | <b>1(1)</b>       |          |

## RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

|  |  |                          |                  |
|--|--|--------------------------|------------------|
| <b>AUTORES</b>   | <b>Alexander Quintero Benavides</b>  |                          |                  |
| <b>FACULTAD</b>  | <b>Ciencias Administrativas y Económicas</b>   |                          |                  |
| <b>PLAN DE ESTUDIOS</b>  | <b>Contaduría Pública</b>  |                          |                  |
| <b>DIRECTOR</b>  | <b>Yesid Castro Chinchilla</b>   |                          |                  |
| <b>TÍTULO DE LA TESIS</b>  | <b>Análisis del Control Interno de la Alcaldía de Ocaña Norte de Santander y su efectividad en la implementación de MIPG</b>                   |                          |                  |
| <b>TITULO EN INGLES</b>  | <b>Analysis of the Internal Control of the Mayor's Office of Ocaña Norte de Santander and its effectiveness in the implementation of MIPG.</b> |                          |                  |
| <b>RESUMEN</b>   |  |                          |                  |
| <p>Este trabajo de investigación desarrolló un análisis situacional e histórico del sistema de control interno de la alcaldía de Ocaña, buscando conocer su efectividad en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG; a través de la revisión documental de distintos informes de evaluación del sistema. El proyecto fue realizado en ocho semanas y la metodología científica aplicada fue de tipo descriptiva con enfoque cuantitativo no experimental.</p> |  |                          |                  |
| <b>RESUMEN EN INGLES</b>   |  |                          |                  |
| <p>This research work developed a situational and historical analysis of the internal control system of the mayor's office of Ocaña, seeking to know its effectiveness in the implementation of the integrated planning and management model MIPG; through the documentary review of different evaluation reports of the system. The project was carried out in eight weeks and the scientific methodology applied was descriptive with a non-experimental quantitative approach.</p>    |  |                          |                  |
| <b>PALABRAS CLAVES</b>   | Control interno, MECI, Riesgo, Autocontrol, Autoevaluación, MIPG   |                          |                  |
| <b>PALABRAS CLAVES EN INGLES</b>   | Internal Control, MECI, Risk, Self-Control, Self-Assessment, MIPG  |                          |                  |
| <b>CARACTERÍSTICAS</b>   |  |                          |                  |
| <b>PÁGINAS:</b> 83   | <b>PLANOS:</b> 0   | <b>ILUSTRACIONES:</b> 11 | <b>CD-ROM:</b> 0 |



**Análisis del Control Interno de la Alcaldía de Ocaña Norte de Santander y su efectividad  
en la implementación de MIPG**

**Alexander Quintero Benavides 222130**

**Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Francisco de Paula**

**Santander Ocaña**

**Contaduría Pública**

**Esp. Yesid Castro Chinchilla**

**13 diciembre del 2022**

## Dedicatoria

A mi mamá, Luz Marina Benavides, por ser esa magnífica mujer que me apoya incondicionalmente e inspira cada día a ser mejor persona, y que desde su infinito amor me regala día por día la fuerza y el valor para enfrentarme a los retos que me propongo.

A mi papá, Pedro Julio Quintero, por enseñarme que a pesar de las dificultades solo luchando por los sueños, estos se pueden alcanzar. Este logro es un homenaje a su lucha y experiencias vividas.

A mis hermanos, Fanny, Manuel, María, Julio, Tatiana y Kevin por hacerme sentir orgulloso de ellos, por brindarme apoyo para enfrentar cada dificultad, por impulsarme a creer en mí y en mis capacidades, y por ser fuente de inspiración para alcanzar mis metas.

A mis sobrinos, Dannyell, Kiara, Nikoll, Danniell e Ikal, por ser ese motor e impulso en la vida. También a mi novia, por apoyarme a lograr lo que me propongo y por ser esa mano amiga en medio de cada vicisitud.

A todas y cada una de las personas que hicieron parte de mi proceso de formación y que, desde cada una de sus cualidades y capacidades, me brindaron lo mejor y aportaron a forjarme como profesional.

## Índice

|  |    |
|--|----|
| Capítulo 1. Análisis del Control Interno de la Alcaldía de Ocaña Norte de Santander y su efectividad en la implementación de MIPG..... | 10 |
| 1.1 Planteamiento del problema.....  | 10 |
| 1.2 Formulación de Problema.....   | 12 |
| 1.3 Objetivos.....   | 12 |
| 1.3.1 Objetivo General.....  | 12 |
| 1.3.2 Objetivos Específicos.....   | 13 |
| 1.4 Justificación .....  | 13 |
| 1.5 Delimitaciones .....   | 15 |
| 1.5.1 Delimitación Operativa.....  | 15 |
| 1.5.2 Delimitación Conceptual .....  | 15 |
| 1.5.3 Delimitación Geográfica.....   | 16 |
| 1.5.4 Delimitación Temporal .....  | 16 |
| Capítulo 2. Marco Referencial.....   | 17 |
| 2.1 Marco Histórico .....  | 17 |
| 2.2 Marco Conceptual.....  | 20 |
| 2.2.1 Control interno.....   | 21 |
| 2.2.2 MECI.....  | 21 |
| 2.2.3 Riesgo .....   | 22 |

|  |    |
|--|----|
|  | 4  |
| 2.2.4 Autocontrol .....                                    | 22 |
| 2.2.5 Autoevaluación .....                                 | 23 |
| 2.2.6 MIPG.....  | 24 |
| 2.3 Marco Teórico.....                                     | 24 |
| 2.3.1 Teoría del Control interno según Holmes (1987) ..... | 24 |
| 2.3.2 Teoría General de los Sistemas de Bertalanffy.....   | 26 |
| 2.3.3 Teoría clásica de la administración.....             | 28 |
| 2.4 Marco Legal .....                                      | 30 |
| 2.4.1 Constitución Política de Colombia .....              | 30 |
| 2.4.2 Ley 87 de 1993.....                                  | 31 |
| 2.4.3 Ley 1474 de 2011.....                                | 31 |
| 2.4.4 Ley 1753 de 2015.....                                | 31 |
| 2.4.5 Decreto 2145 de 1999 .....                           | 32 |
| 2.4.6 Decreto 1083 de 2015 .....                           | 32 |
| 2.4.7 Decreto 1499 de 2017 .....                           | 32 |
| 2.4.8 Decreto 1599 de 2005 .....                           | 33 |
| 2.4.9 Decreto 338 de 2019 .....                            | 33 |
| 2.4.10 Decreto 989 de 2020 .....                           | 34 |
| Capítulo 3. Diseño Metodológico.....                       | 35 |
| 3.1 Tipo de Investigación.....                             | 35 |

|   |    |
|---|----|
|   | 5  |
| 3.2 Población y Muestra .....   | 36 |
| 3.2.1 Población.....  | 36 |
| 3.2.2 Muestra .....   | 36 |
| Capítulo 4. Resultados .....  | 37 |
| 4.1 Determinación del estado actual del control interno de la alcaldía de Ocaña<br>mediante la revisión del informe de evaluación del estado del sistema de control interno del<br>primer semestre de la vigencia 2022..... | 37 |
| 4.1.1 Ambiente de control.....  | 38 |
| 4.1.2 Evaluación de Riesgos .....   | 40 |
| 4.1.3 Actividades de Control .....  | 41 |
| 4.1.4 Información y comunicación .....  | 43 |
| 4.1.5 Monitoreo.....  | 44 |
| 4.2 Comparación de los resultados de desempeño institucional de las vigencias 2019,<br>2020 y 2021 para conocer el avance histórico del control interno de la alcaldía de Ocaña. ....                                       | 46 |
| 4.2.1 Ambiente propicio para el ejercicio del control.....  | 48 |
| 4.2.2 Evaluación estratégica del riesgo .....   | 49 |
| 4.2.3 Actividades de control efectivas .....  | 50 |
| 4.2.4 Información y comunicación relevante y efectiva para el control.....  | 52 |
| 4.2.5 Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora.....   | 53 |
| 4.3 Proposición de acciones de mejora en el control interno de la alcaldía de Ocaña a<br>través de un informe con el fin de aportar en la efectividad de los procesos de la alcaldía. ....                                  | 54 |

|   |    |
|---|----|
|   | 6  |
| Capítulo 5. Conclusiones .....  | 56 |
| Capítulo 6. Recomendaciones.....  | 57 |
| Referencias.....  | 58 |
| Apéndice A. Evaluación del estado del sistema de control interno de la alcaldía de<br>Ocaña primer semestre vigencia 2022. .... | 64 |
| Apéndice B. Resultados medición de desempeño institucional - MECI de la alcaldía de<br>Ocaña vigencias 2018- 2021 .....         | 67 |
| .....   | 67 |
| Apéndice C. Recomendaciones medición de desempeño institucional alcaldía de<br>Ocaña en cuanto al MECI. ....                    | 71 |

## Lista de Tablas

**Tabla 1** *Proposición acciones de mejora sistema de control interno alcaldía de Ocaña 54*

## Lista de Figuras

|  |    |
|--|----|
| <b>Figura 1</b> <i>Ambiente de control</i> .....   | 38 |
| <b>Figura 2</b> <i>Evaluación de Riesgos</i> .....   | 40 |
| <b>Figura 3</b> <i>Actividades de control</i> .....  | 41 |
| <b>Figura 4</b> <i>Información y comunicación</i> .....  | 43 |
| <b>Figura 5</b> <i>Monitoreo</i> .....   | 44 |
| <b>Figura 6</b> <i>Resultado medición de desempeño respecto al control interno de la alcaldía de Ocaña</i> ..... | 47 |
| <b>Figura 7</b> <i>Ambiente de control alcaldía de Ocaña 2019-2021</i> .....                                     | 48 |
| <b>Figura 8</b> <i>Evaluación de riesgos alcaldía de Ocaña 2019-2021</i> .....                                   | 50 |
| <b>Figura 9</b> <i>Actividades de control alcaldía de Ocaña 2019-2021</i> .....                                  | 51 |
| <b>Figura 10</b> <i>Información y comunicación alcaldía de Ocaña 2019-2021</i> .....                             | 52 |
| <b>Figura 11</b> <i>Actividades de monitoreo alcaldía de Ocaña 2019-2021</i> .....                               | 53 |

## Introducción

Con este trabajo se busca poner en práctica el control social y la política de datos abiertos de las instituciones del estado, Con el propósito de crear un marco de referencia de entendimiento y ampliación de conocimientos, sobre la importancia de un sistema de control interno y la relevancia de mantenerlo en constante evaluación, para la efectividad de los procesos y el alcance de la mejora continua en las organizaciones.

La presente investigación tiene la finalidad de analizar el sistema de control interno de la alcaldía del municipio de Ocaña norte de Santander y conocer su efectividad en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión, ello a través de la revisión del informe de evaluación del estado del sistema de control interno de la alcaldía para el primer semestre de la vigencia 2022 y la comparación de los resultados de la medición de desempeño institucional de las vigencias 2019-2021. con esto se busca conocer como esta actualmente el sistema y como ha sido su avance histórico, posteriormente se proponen algunas acciones de mejora con lo evidenciado.

La investigación se contempló de tipo descriptiva con enfoque cuantitativo no experimental, esto porque se toma como punto de partida las publicaciones de otros autores, para analizar y describir sus resultados a partir de la comparación estadística.

## **Capítulo 1. Análisis del Control Interno de la Alcaldía de Ocaña Norte de Santander y su efectividad en la implementación de MIPG**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Según la Federación Internacional de Contadores (IFAC, 2016) el control interno es un instrumento esencial desde la perspectiva procedimental de la dirección de una entidad, dado que mediante este se potencializa la obtención de los objetivos, se crea, mejora y protege el valor de la organización y se da seguridad a los interesados, Además permite que la entidad reduzca amenazas mientras capitaliza oportunidades y ahorra tiempo y dinero. Por ello contar con un control interno efectivo representa una ventaja competitiva para la organización porque se da un tratamiento eficiente y anticipado de los riesgos. (p.4)

En Colombia, con la ley 87 de 1993 se reglamentó el sistema de control interno, donde se crea la oficina de control interno y se establece la normatividad para la puesta en marcha del control interno en entes y organismos públicos, además refiere que este sistema está compuesto por métodos, procedimientos, principios, mecanismos y planes para evaluar y verificar que la entidad en su actuar, operación y actividad, manejo de la información y recursos se desarrollen enmarcados en el cumplimiento de la regulación existente, los objetivos de la organización y metas de la misma. (Congreso de la República Colombia, 1993).

Aunado a ello las instituciones públicas cuentan con el modelo integrado de planeación y gestión MIPG adoptado bajo el decreto 1499 de 2017, donde se establece que este es un sistema que integra el sistema de desarrollo administrativo y el sistema de gestión de calidad, y consigo se orienta la planeación, dirección, ejecución, seguimiento, evaluación y control de las actividades, procesos y procedimientos de las entidades públicas a nivel nacional. MIPG está diseñado bajo siete dimensiones y diecinueve políticas, y en la dimensión séptima denominada “control interno” se integra el modelo estándar de control interno en sus siglas MECI, que fue adoptado y reglamentado para Colombia con el decreto 1599 de 2005 y actualizado con el decreto 943 de 2014, donde se establece que este “proporciona una estructura para el control, la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades del Estado, cuyo propósito es orientarlas hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines esenciales del Estado” (MinCiencias, 2022). todo ello basándose en tres principios, el autocontrol, la autorregulación y la autogestión.

En consecuencia, con la séptima dimensión de MIPG se busca “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua” (Función Pública, 2022). esto basado en cinco componentes ambiente de control, información y comunicación, evaluación del riesgo, actividades de control y actividades de monitoreo. Todo ello es relevante en el sistema de control interno en entes públicos porque garantizan que en la entidad se desarrollan procesos, procedimientos y actividades de la mejor forma buscando la calidad de los mismos para generar valor público.

Por consiguiente, es de gran relevancia propender por el mantenimiento de un sistema de control interno en constante análisis y monitoreo, para que consigo se pueda generar una valoración y estimación de riesgos que puedan afectar el quehacer de la administración pública y que conlleven a la comisión de errores ya sea por omisión o extralimitación, de ahí el espíritu del presente trabajo de grado con el cual buscamos establecer un marco de referencia que aporte al análisis y seguimiento social y académico del control interno de la alcaldía del municipio de Ocaña, Norte de Santander.

## **1.2 Formulación de Problema**

¿Cuál es la efectividad del control interno de la alcaldía del municipio de Ocaña, Norte de Santander frente a la implementación de MIPG?

## **1.3 Objetivos**

### ***1.3.1 Objetivo General***

Analizar el control interno de la alcaldía del municipio de Ocaña, Norte de Santander para estimar su efectividad en la implementación de MIPG.

### ***1.3.2 Objetivos Específicos***

- Determinar el estado actual del control interno de la alcaldía de Ocaña mediante la revisión del informe de evaluación del estado del sistema de control interno del primer semestre de la vigencia 2022.
- Comparar los resultados de desempeño institucional de las vigencias 2019, 2020 y 2021 para conocer el avance histórico del control interno de la alcaldía de Ocaña.
- Proponer acciones de mejora en el control interno de la alcaldía de Ocaña a través de un informe con el fin de aportar en la efectividad de los procesos de la alcaldía.

### **1.4 Justificación**

Un sistema de control interno es la herramienta que le permite a la administración pública generar ambientes de control, seguridad razonable y procesos de mejora continua que aporten a la consecución de los objetivos de la entidad, además posibilita que los interesados conozcan las actividades y/o procedimientos de autorregulación, autogestión y autocontrol diseñados e implementados en la organización para ayudar en la gestión de los procesos misionales y de apoyo de la misma, también propende por la generación de valor público que cimiente la relación de los ciudadanos con la administración pública.

La alcaldía del municipio de Ocaña, cuenta con una oficina asesora que le corresponde liderar el sistema de control interno. Con lo cual su función principal es “Velar por el

cumplimiento de los procedimientos, procesos y controles que se deban llevar en todas las dependencias de la Administración Municipal, para lograr eficiencia y eficacia de acuerdo a lo dispuesto por la ley y demás reglamentos”. (Alcaldía de Ocaña, 2018). Por su carácter esta oficina es de gran relevancia para asegurar que la entidad realiza sus funciones de la mejor forma y por consiguiente generará un impacto positivo en la ciudadanía obteniendo sus objetivos misionales.

Sin embargo, para que el sistema de control interno sea efectivo, se requiere que esta oficina como órgano asesor incentive a la alta dirección y la entidad en general, a crear un ambiente óptimo de entendimiento, aceptación y tratamiento de los riesgos como factor inherente de las actividades o procesos desempeñados por la organización, pero para ello, se debe generar un análisis constante de la situación actual de la entidad frente a los riesgos verificando que mecanismos se tienen planteados y como están estos desde la perspectiva funcionalista para evitar la materialización de dichos riesgos.

El presente trabajo de grado se justifica planteando la importancia de la realización de un análisis situacional e histórico del control interno de la alcaldía del municipio de Ocaña, que estime su efectividad a través de la revisión documental de los resultados de la entidad en la implementación de MIPG y los componentes del MECI ambiente de control, evaluación del riesgo, actividades de monitoreo, actividades de control e información y comunicación. Además, que sea este un insumo que sirva de aporte para el control social de la administración y la mejora continua de la entidad dando como consecuencia la generación de valor público, siendo este último el fin principal de la aplicación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG.

De igual forma con este buscamos poner en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo de la formación académica, desde los procesos de evaluación, auditoria y aseguramiento. siendo siempre consecuentes con la aplicación del código de ética del profesional contable, ensalzando y aplicando principios de idoneidad, independencia, competencia, liderazgo, entre otros. Además, queremos establecer lazos de cooperación entre la academia y el entorno en el cual trasciende la vida de los estudiantes de la universidad francisco de paula Santander Ocaña.

## **1.5 Delimitaciones**

### ***1.5.1 Delimitación Operativa***

Durante el desarrollo de esta investigación se puede presentar dificultad en la recolección de la información, ya que se depende principalmente de los resultados de las evaluaciones del control interno de la alcaldía de Ocaña y por consiguiente se requiere de la disposición de los funcionarios de la administración municipal para la obtención de esta.

### ***1.5.2 Delimitación Conceptual***

Para el buen entendimiento de la presente investigación se plantean los siguientes conceptos: Control interno, MECI, Riesgo, Autocontrol, Autoevaluación, MIPG.

### ***1.5.3 Delimitación Geográfica***

La investigación se desarrollará en el departamento de norte de Santander, municipio de Ocaña, alcaldía municipal, oficina de control interno.

### ***1.5.4 Delimitación Temporal***

A partir de la aprobación del Anteproyecto, La duración de este proyecto será de 8 semanas, pero si es necesario se ajustará con la aprobación del director y el comité curricular del plan de estudios.

## Capítulo 2. Marco Referencial

### 2.1 Marco Histórico

El control interno tiene sus inicios con el origen de la civilización humana, el hombre se ha visto en la obligación de crear controles en la búsqueda de salvaguardar sus recursos y los del grupo de personas al cual hace parte; En concordancia a lo anterior surgen los números, donde se hacían cuentas simples utilizando los dedos, piedras y demás elementos que le permitían al hombre conocer el estado real de sus recursos. Posteriormente surgen los sistemas numéricos que inserta la numeración simple y es empleada en distintas operaciones de grados más complejos. (Arcia Paternina & Castaño Osorio, 2013)

Consecutivamente con el surgimiento de los imperios fueron adoptadas nuevas prácticas contables buscando el mantenimiento de los tributos recaudados por los escribanos, esto con el fin de evitar los desfalcos y pérdidas de dinero. Así mismo se vieron avances importantes en el diseño de controles con la llegada al poder de Carlomagno que creó e implementó una especie de fisgo, el cual inspeccionaba las jurisdicciones del emperador. Algo semejante ocurrió en 1319 con Felipe V que implementó los poderes administrativos, jurisdiccionales y la llamada cámara de cuentas buscando controlar las actividades comerciales y financieras. (Arcia Paternina & Castaño Osorio, 2013)

También es importante destacar los avances en esta materia liderados por Napoleón Bonaparte, que, mediante la investigación y juzgamientos de la corte de asuntos contables,

profería decisiones en materia sancionatoria, buscando vigilar las transacciones y tributos del estado. Ello sirvió de marco de referencia para distintas naciones de los continentes europeo y americano que toman este como modelo en el diseño e instauración de sus entidades democráticas. A posteriori a finales del siglo diecinueve con la creación de leyes aparece en Inglaterra, el reconocimiento del concepto y profesión de la auditoría y se determinó como su fin principal el descubrimiento de fraudes. Antagónicamente en 1900 con la llegada de la auditoría a estados unidos nace una perspectiva distinta y se entiende la auditoría como un proceso que tiene un carácter de independencia y se basa en la revisión de transacciones financieras y el resultado de estas. Como consecuencia de esto se desarrolla y configura la auditoría como un modelo integral interno y de asesoramiento dentro de las organizaciones tanto públicas como privadas, otorgándole a cada una de estas la posibilidad de contar con un propio sistema de control. (Arcia Paternina & Castaño Osorio, 2013)

En Colombia los antecedentes del control interno se remontan a la llegada de los españoles a américa y la imposición de leyes por parte de la corona, en 1511 se establece la real audiencia de santa fe en santo domingo, con la finalidad de aplicar administración de justicia y desarrollar la fiscalización a los delegatarios (virreyes) del rey en la jurisdicción de la corona en américa. Con la instauración en Colombia de la real audiencia de santa fe, se buscó ejercer control sobre el territorio e implementar mejoras en el ejercicio de administrar por la monarquía, todo ello a través de la unificación de los tributos y beneficios, dar fluidez a las rentas recaudadas y aplicar correctivos a los delegatarios con funciones de fiscalizadores. Posteriormente a inicios de 1604 fueron creados los tribunales de cuentas para controlar las regiones. (MinTransporte, 2020)

Transcurrida la Batalla de Boyacá se constituye a Colombia como una república independiente y consigo se replanteó el enfoque del control fiscal. De allí que en 1819 se dicta la “Ley Principal contra los Empleados de Hacienda”, que en su artículo primero decía: “El empleado de Hacienda Nacional a quien se le justificare sumariamente fraude o malversación de los intereses públicos o resultare alcanzado, se le aplicará irremisiblemente la pena de muerte, sin necesidad de formar más proceso que los informes de los tribunales”. Decisión que recibe el apoyo de Simón Bolívar cuando expide el decreto 12 de 1824. (MinTransporte, 2020)

Entre 1866 y 1958 aparecen grandes avances en cuanto a control, algunos de ellos fueron la creación de la corte de cuentas que posteriormente fue remplazada por la oficina general de cuentas y a esta se le dan funciones de fiscalizadora regional de hacienda, buscando así la aplicación de la descentralización en el control y el gasto. En 1922 con la llegada de la crisis de las entidades bancarias se diseñó normatividad y órganos de vigilancia, esto con el fin de reorganizar las entidades del estado, una de esas entidades creadas fue la contraloría como un departamento de carácter autónomo y además se le da funciones de fiscalizador del tesoro del estado. En ese mismo sentido en 1958 se configura la función de fiscal contador a través de la reglamentación y creación de la oficina nacional de contadores, su función principal consistía en la revisión de los contratos y el examen de las transacciones económicas del estado.

(MinTransporte, 2020)

Luego con la constitución política de 1991 y en la instauración de Colombia como un estado social de derecho por la asamblea nacional constituyente, se crean diversidad de controles

y los diferentes responsables, uno de ellos es la adopción del concepto de control social, “Después de la constitución del 91 se expidieron leyes, decretos reglamentarios, resoluciones que impulsaron el control interno disciplinario, el control fiscal y contable, el sistema nacional de evaluación de resultados de la gestión pública, y el control interno propiamente dicho”.

(MinTransporte, 2020)

Por último, encontramos la normatividad que le da forma al concepto de control interno como actualmente lo conocemos en el país, de estas encontramos la ley 87 de 1993 donde se implementa la figura de sistema de control interno y además se dictan las pautas para la evaluación de la efectividad del mismo, además se da estructuración a las oficinas de control interno como órgano encargado de liderar el sistema. Asimismo, en el 2005 se adopta en el país el modelo estándar de control interno MECI a través del decreto 1599, luego se actualiza en 2014 con el decreto 943, el cual contempla el control interno bajo la visión internacional tomando como base el COBIT y el COSO, además se establecen cinco componentes dentro del sistemas y se determinan los conceptos de autogestión, autorregulación y autocontrol. Del mismo modo en el año 2020 con el decreto 989 se determinan “las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces”. (Presidente de la República de Colombia, 2020)

## **2.2 Marco Conceptual**

Para facilitar la comprensión y entendimiento del presente proyecto, a continuación, se describen los siguientes conceptos.

### ***2.2.1 Control interno***

Según la NIA 400 el control interno comprende un cúmulo de políticas y procedimientos que se adoptan por la máxima dirección de la organización para aportar a la consecución de los objetivos, a fin de dirigir de manera regulada y eficaz la entidad. Esto incluye la inclusión de políticas administrativas para salvaguardar los activos, Prevenir y detectar riesgos, garantizar oportunidad al organizar y preparar la información contable y financiera, además dar seguridad razonable de los hechos económicos. (Bernal Pisfil, 2011)

El control interno es un proceso que debe reunir una serie de acciones coordinadas e integradas que se extienden por todas las actividades de la empresa. Estas acciones son omnipresentes e inherentes a la gestión del proceso empresarial de creación de valor. El control interno es más efectivo cuando forma parte de dicho proceso, está integrado como parte inseparable de él, permitiendo su funcionamiento adecuado y supervisando su comportamiento y aplicabilidad en cada momento. (Hierro, et al., 1996)

### ***2.2.2 MECI***

El MECI es el modelo estándar de control Interno y está establecido en las entidades públicas de Colombia, con el fin de estructurar “el control a la estrategia, la gestión y la

evaluación en las entidades del Estado...orientarlas hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines esenciales del Estado” (MinCiencias, 2022). Su objetivo principal es proporcionarles a las organizaciones elementos suficientes que sirvan de base para el establecimiento y fortalecimiento del sistema de control interno.

Según el departamento para la función pública (Función Pública, 2022) “El modelo estándar de control interno (MECI), es una herramienta gerencial que define la estructura de control Interno en Colombia, para que las entidades puedan cumplir de manera razonable con los objetivos institucionales”.

### ***2.2.3 Riesgo***

Es una posibilidad o casualidad de que ocurra un daño, es decir que existe la probabilidad de que suceda o no y a su vez se contempla que este tiene un carácter imprevisto debido a su espontaneidad. (RAE, 2001)

Según (Función Pública, 2017) se entiende riesgo como la posible ocurrencia de acontecimientos que impacten la obtención de los objetivos de la organización.

### ***2.2.4 Autocontrol***

Se remite a la experticia que tienen los servidores públicos para la aplicación de los controles que han sido implementados en la búsqueda de asegurar razonablemente la consecución de los objetivos y metas planteados en la entidad en sus diferentes grados de organización. (Función Pública, 2017)

Es la capacidad que tiene un servidor público para aplicar control en su encargo, descubrir errores y empelar correctivos para cumplir a cabalidad las metas esperadas en la ejecución de sus funciones, todo esto enmarcando su actuar, procesos y trabajos bajo los principios de la normatividad vigente y las políticas internas de la organización. (MinCiencias, 2022)

### ***2.2.5 Autoevaluación***

Consiste en un proceso sistemático que propende por la evaluación recurrente de los procesos, actividades y procedimientos indispensables de la organización, otorgándole a la entidad la posibilidad de contar con información actualizada, que aporte a tomar decisiones acertadas. (Función Pública, 2017)

La autoevaluación es un elemento diseñado como parte del sistema de control, para auto diagnosticarse. Para garantizar el objetivo, su práctica debe ser permanente, de tal forma que permita establecer la calidad y efectividad del Sistema de Control, determinar si

cumple con los objetivos para los cuales fue diseñado y facilitar el emprendimiento de las acciones de mejora requeridas para el logro de su propósito. (Mejía Quijano, 2005, p. 82)

### **2.2.6 MIPG**

Es un marco de referencia generado por el departamento administrativo de la función pública, plantea directrices para los entes públicos de orden territorial y nacional para planear y gestionar su actuar mediante “siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión por valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno”. (Función Pública, 2022)

## **2.3 Marco Teórico**

### **2.3.1 Teoría del Control interno según Holmes (1987)**

Holmes en su teoría argumenta que el gerente es el responsable principal del control interno y que esta herramienta es de gran relevancia en la organización, porque vigila y garantiza la protección de los recursos de la empresa y orienta a la administración a aplicar los controles correspondientes evitando que se presenten robos, malversaciones, estafas y fraudes por parte del personal, es de recordar que los empleados por sus actividades están ligados directamente con los recursos de la organización y por consiguiente se deben idear estrategias para que la gerencia sea quien autorice la utilización de estos. (Olaya Rosas, 2021, pp. 28 - 30)

Por otro lado, Holmes también argumenta que dentro de las funciones de la alta dirección esta dar seguridad sobre la información contable y financiera. Esta debe asegurar que los hechos económicos son verídicos y confiables, ya que como consecuencia serán esenciales al tomar decisiones e idear estrategias. En ese mismo orden de ideas el autor expone que para que se logren los objetivos de la organización se hace necesario contar con estrategias misionales claras y a su vez con un control interno robusto, este último debe entender los contextos de la actividad económica de la empresa, evaluar las funciones de los empleados incluida la gerencia y supervisar que los riesgos son entendidos e informados a la dirección de la organización. Con las apreciaciones presentadas por el autor se puede concluir que a través de los años el control interno ha adquirido gran importancia para las organizaciones, esto porque el constante riesgo por errores tanto humanos como externos, han obligado a que las administraciones diseñen mecanismos para evitar que la empresa pierda recursos y caiga en un ciclo de decaimiento de su rentabilidad. (Olaya Rosas, 2021, pp. 28 - 30)

podemos decir que la importancia que está asumiendo el control interno en estos últimos tiempos por diferentes razones y causas que podría ser problemas producidos por la ineficiencia y mal manejo de las gerencias se ha hecho necesario que los miembros de los concejos de administración asuman de forma efectiva directrices y responsabilidades que hasta hace poco habían dejado a cargo de las propias organizaciones de la empresa. Por todo esto es de suma importancia que todo la administración y las áreas a intervenir tenga en claro el concepto y en lo que consiste el control interno. (Olaya Rosas, 2021, pp. 28 - 30)

Por último, podemos concluir que Holmes en sus argumentos de la teoría plantea que para que las organizaciones cuenten con un control interno eficaz este debe estar dirigido a detectar con anticipación las irregularidades y consigo concediéndole a la gerencia la posibilidad de tomar decisiones. También es conveniente agregar que el control interno en su estructura debe contemplar contar con mecanismos prácticos para la detección de posibles falencias y asimismo la gerencia debe apropiarse de los resultados que generen estos, y darle un manejo efectivo de los factores de riesgo que tienen relevancia en las actividades de la organización. (Olaya Rosas, 2021, pp. 28 - 30)

### ***2.3.2 Teoría General de los Sistemas de Bertalanffy***

En los años cincuenta el biólogo alemán Ludwig von Bertalanffy elaboró una teoría interdisciplinaria capaz de trascender los problemas exclusivos de cada ciencia, y de proporcionar principios y modelos generales para todas las ciencias involucradas, de modo que los descubrimientos efectuados en cada ciencia puedan utilizarlos las demás. Esta teoría interdisciplinaria, denominada Teoría General de Sistemas, demuestra el isomorfismo de las diversas ciencias, permite mayor aproximación entre sus fronteras y llena los espacios entre éstas. De esta manera, las distintas ramas del conocimiento hasta entonces divorciadas unas de otras por la gran especialización y el aislamiento derivado de éste consideraron que sus objetos de estudio eran sistemas, inclusive la Administración. (Velásquez Vásquez, 2002, p. 4)

La teoría general de los sistemas fue planteada en 1928 por Karl Ludwig von Bertalanffy y desde su creación se ha utilizado en la biología, política, economía, sociología, entre otros. Ya que se estableció este como un instrumento amplio que podía alternarse con distintas ciencias. Esta teoría instauró un nuevo paradigma científico dado que Bertalanffy comparó la relación de contrapartes (estudio de interacción) de los organismos que intervienen en un sistema poniendo en consideración las apreciaciones de teorías anteriores. Dado que estas percibían los sistemas como un todo, es decir se creía que los actores intervinientes se encontraban dentro de este en un estado igualitario y que se podían estudiar a través de un diagnóstico por separado de sus elementos. (Torres, 2017)

Bertalanffy planteó el entendimiento de los sistemas desde distintos términos dependiendo de las características e interacciones de estos. Los sistemas tienen como particularidades algunos principios: la sinergia, esta se refiere a que el sistema tiene origen funcional por la interacción de los distintos elementos; La Causalidad circular, esta consiste en el entendimiento de que la acción individual de un miembro del sistema afecta directamente a las acciones de los demás miembros; Orden jerárquico, en este se destaca que la organización del sistema tiene una división por encargos y actividades que son subordinadas a un miembro de mayor orden de jerarquía (orden vertical); y la teleología, consiste en el entendimiento de las relaciones de los miembros del sistema como intercambio de pesos y contrapesos que se rige desde la base del mejoramiento continuo. (Torres, 2017)

De igual forma el autor refiere que existen ciertos grupos de sistemas de los cuales encontramos: los sistemas abiertos los cuales se basan en el importe y procesamiento de los elementos que los rodea, siendo este un factor intrínseco en todo sistema vivo. Se dice que es abierto porque presenta “intercambios permanentes con su ambiente, intercambios que determinan su equilibrio, capacidad reproductiva o continuidad, es decir, su viabilidad”. (Osorio & Arnold, 1998)

Por otra parte, el autor define a los sistemas cerrados como un conjunto de elementos donde ningún elemento externo entra y ningún elemento interno sale. Este tipo de sistema obtiene un ambiente equilibrado al armonizarse con su entorno. “En ocasiones el término sistema cerrado es también aplicado a sistemas que se comportan de una manera fija, rítmica o sin variaciones, como sería el caso de los circuitos cerrados”. (Osorio & Arnold, 1998)

### ***2.3.3 Teoría clásica de la administración***

Durante el siglo XX Taylor plantea la teoría de la administración basándose en el análisis de los lugares de trabajo y procesos de producción de las fábricas, esto fue fundamentado principalmente para lograr el aumento de capacidad productiva de los empleados y la efectividad de las operaciones de estos. Mediante la aplicación de los estudios expuestos por Taylor en su teoría se pueden conocer el tiempo y movimiento que requiere cada actividad, los conocimientos del obrero para la realización de la tarea y el establecimiento de asignación salarial respecto a la productividad. Taylor planteaba que se debía planear antes de iniciar cualquier actividad, la

planeación era un medio conductivo para lograr que en los puestos de trabajo hubiese armonía, colaboración y eficiencia en el desarrollo de las actividades del obrero, además con la planificación se pueden lograr de manera más efectiva los objetivos de la organización y por ende mayor prosperidad para el personal. (Agüero, 2007)

Taylor se refiere exclusivamente a la racionalización del trabajo de los obreros, luego se centra en la definición de principios aplicables a todas las situaciones de la empresa. La organización racional del trabajo se basa en el análisis del trabajo operacional, en el estudio de tiempos y movimientos, en la división de las tareas y en la especialización del trabajador. Se buscaba la eliminación del desperdicio, la ociosidad de los obreros y la reducción de los costos de la producción. El diseño de tareas hacía énfasis en el trabajo simple y repetitivo de las líneas de producción y de montaje, la estandarización y las condiciones de trabajo que aseguran la eficiencia. (Velásquez Vásquez, 2002, p. 8)

Posteriormente Henry Fayol toma estos antecedentes y los lleva al plano de aplicación de toda la organización, plantea un marco referencial encaminado al direccionamiento, otorgándole a la organización principios esenciales de planeación, dirección, organización, coordinación y control. además, expone la identificación de las áreas esenciales en el funcionamiento de la empresa. (Agüero, 2007, pp. 3-4)

El estudio de Fayol y su teoría clásica de la administración parten de un enfoque sintético, global y universal de la empresa, con lo cual inicia la concepción anatómica y

estructural de la organización, contrariamente a la visión analítica y concreta de Taylor, la cual tuvo un enfoque normativo y prescriptivo. (Cueva, et al., s.f.)

## **2.4 Marco Legal**

Se describe la normatividad que reglamenta y rige el control interno en Colombia, puesto que esta sirve de marco referencial para desarrollar el presente proyecto.

### ***2.4.1 Constitución Política de Colombia***

Artículo 209: La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley. (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, Artículo 209)

Artículo 269: En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley, la cual podrá establecer

excepciones y autorizar la contratación de dichos servicios con empresas privadas colombianas. (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, Artículo 269)

#### ***2.4.2 Ley 87 de 1993***

“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”. (Congreso de la República Colombia, 1993)

#### ***2.4.3 Ley 1474 de 2011***

“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”. (Congreso de la República de Colombia, 2011)

#### ***2.4.4 Ley 1753 de 2015***

Artículo 133 integración de sistemas de gestión. Intégrense en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Gestión de la Calidad de que trata la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998. El Sistema de Gestión deberá articularse con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998, de tal manera que

permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de los organismos y entidades del Estado. (Congreso de la República de Colombia, 2015, Artículo 133)

#### ***2.4.5 Decreto 2145 de 1999***

“Por el cual se dictan normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional y Territorial y se dictan otras disposiciones.” (Presidente de la República de Colombia, 1999)

#### ***2.4.6 Decreto 1083 de 2015***

Artículo 1.1.1.1 Departamento Administrativo de la Función Pública. El Departamento Administrativo de la Función Pública es la cabeza del Sector de la Función Pública encargado de formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con Empleo Público, Organización Administrativa, Control Interno y Racionalización de Trámites de la Rama Ejecutiva del Poder Público. (Presidente de la República de Colombia, 2015, Artículo 1.1.1.1)

#### ***2.4.7 Decreto 1499 de 2017***

ARTÍCULO 2.2.22.1.1 Sistema de Gestión. El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad. (Presidente de la República de Colombia, 2017, Artículo 2.2.22.1.1)

#### ***2.4.8 Decreto 1599 de 2005***

“Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.” Artículo 1°. Adoptase el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005, el cual determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Control Interno en las entidades y agentes obligados conforme al artículo 5° de la Ley 87 de 1993. (Presidente de la República de Colombia, 2005, Artículo 1)

#### ***2.4.9 Decreto 338 de 2019***

“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción”. (Presidente de la República de Colombia, 2019)

#### ***2.4.10 Decreto 989 de 2020***

"Por el cual se determinan competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial". (Presidente de la República de Colombia, 2020)

## Capítulo 3. Diseño Metodológico

### 3.1 Tipo de Investigación

Para el desarrollo del presente proyecto de grado se plantea una investigación de tipo descriptiva con enfoque cuantitativo no experimental, ya que mediante esta se busca entablar un diagnóstico situacional del contexto y fenómenos que intervienen en la efectividad del control interno de la alcaldía de Ocaña y además se busca analizar de forma numérica y comparar estadísticamente los avances históricos que ha tenido el control interno de la entidad. Todo ello con el objetivo de obtener conocimiento que permita responder la pregunta de investigación que motiva este proyecto.

Los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así y valga la redundancia-describir lo que se investiga. (Fenández-collado, et al., 2006, p. 45)

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de

comportamiento y probar teorías; es no experimental por que los estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. (Hernández-Sampieri, et al., 2017, p. 4)

## **3.2 Población y Muestra**

### ***3.2.1 Población***

Para (Hernández-Sampieri, et al., 2017) la población es un “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174). en concordancia a lo anterior se establece como población la alcaldía municipal de Ocaña norte de Santander, esta es una entidad pública de orden territorial con autonomía administrativa y presupuestal.

### ***3.2.2 Muestra***

Según (Hernández-Sampieri, et al., 2017), “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”. (p. 173). considerando que la población está conformada solo por la alcaldía de Ocaña se toma esta como muestra ya que no se hace necesaria la aplicación de alguna fórmula muestral.

## Capítulo 4. Resultados

### **4.1 Determinación del estado actual del control interno de la alcaldía de Ocaña mediante la revisión del informe de evaluación del estado del sistema de control interno del primer semestre de la vigencia 2022.**

El informe de evaluación del estado del sistema de control interno se reglamentó en la ley 87 de 1993 en el artículo 14, donde se clasifica este como un reporte que debe ser presentado permanentemente por los responsables del sistema, así mismo este concepto se adaptó y simplificó en el decreto 2106 de 2019 artículo 156 donde expresa lo siguiente:

El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces deberá publicar cada seis (6) meses, en el sitio web de la entidad, un informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno, de acuerdo con los lineamientos que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave. (Presidente de la República de Colombia, 2019, pp. 46-47)

Se puede añadir que este informe es un reporte que se presenta de manera permanente, en el cual se muestran los avances y el estado del sistema de control interno de la entidad, esto desglosando los componentes del MECI (ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, monitoreo) y comparándolos con los resultados

obtenidos en el periodo anterior, a su vez en este se visualizan los aspectos relevantes de cada componente en cuanto a factores que concurren en falencias o fortalezas en los mismos.

Ahora bien, al revisar el informe de estado del SCI del primer semestre de la vigencia 2022, presentado por la oficina de control interno y publicado en la página web de la entidad, se pudo determinar que: la entidad tiene implementados todos los componentes del MECI y que trabajan de manera integrada, también se observa que la entidad cuenta con las líneas de defensa como lo plantea MIPG. trayendo consigo que el sistema de control interno sea catalogado como efectivo. De igual forma se observa en lo reportado que la entidad cuenta con un puntaje de 80 puntos de avance en la implementación de su sistema de control interno. (Alcaldía Municipal de Ocaña, 2022, p. 2)

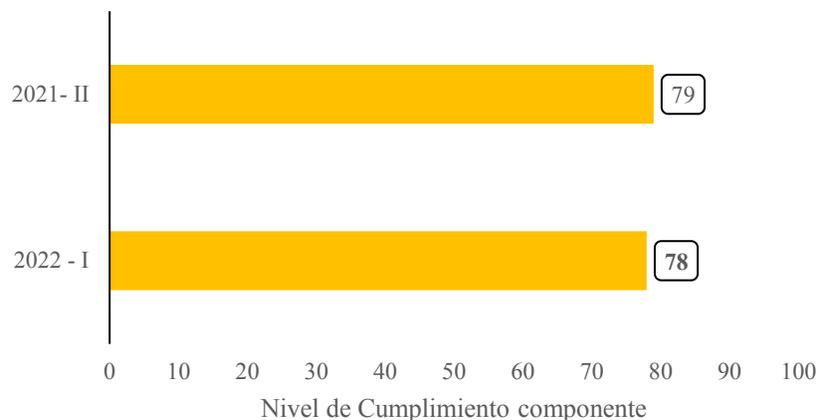
Por otro lado, se observó que en cuanto a los componentes se presentaron los siguientes niveles de cumplimiento:

#### ***4.1.1 Ambiente de control***

Tras revisar la información recaudada en el informe en cuanto a este componente se presentaron los siguientes indicadores de avance como se visualiza en la figura 1:

### **Figura 1**

*Ambiente de control*



*Nota:* Adaptado de Informe Sobre la Evaluación Semestral- enero a junio de 2022, del Estado del Sistema de Control Interno de la Alcaldía Municipal de Ocaña. Por alcaldía municipal de Ocaña, 2022.

([https://ocananortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/ocananortedesantander/content/files/001201/60038\\_evaluacion-semestral-enero-a-junio-2022-estado-sistema-ci.pdf](https://ocananortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/ocananortedesantander/content/files/001201/60038_evaluacion-semestral-enero-a-junio-2022-estado-sistema-ci.pdf)).

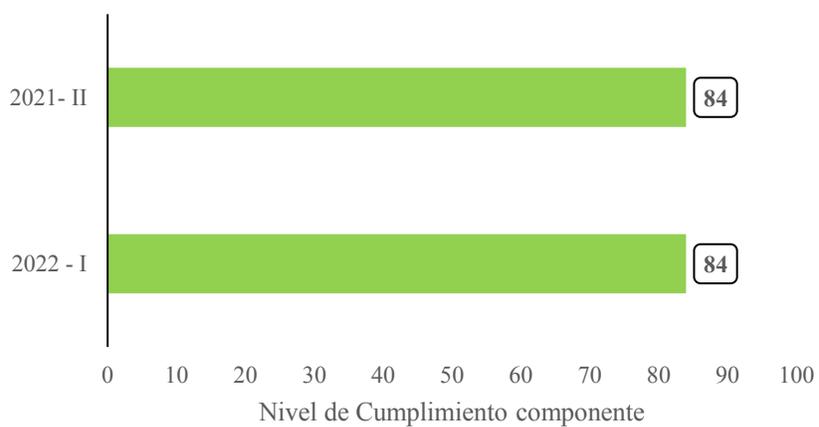
Respecto a este componente se observa que en el segundo semestre del año 2021 se obtuvo un puntaje de 79 puntos, y para el primer semestre del 2022 setenta y ocho (78) puntos respectivamente, lo que se traduce en una disminución un (1) punto respecto al periodo anterior, por ende, se evidencia que no se alcanzaron los 100 puntos de avance, puntaje catalogado como el ideal. Estos resultados se deben principalmente porque en la entidad no se cuenta con herramientas que permitan medir las actividades de los planes respecto al talento humano, en esa misma línea se observan deficiencias en la actualización de manuales de procesos y procedimientos. (Alcaldía Municipal de Ocaña, 2022, p. 2)

### 4.1.2 Evaluación de Riesgos

Respecto a este componente se observaron los siguientes niveles:

#### Figura 2

##### *Evaluación de Riesgos*



*Nota:* Adaptado de Informe Sobre la Evaluación Semestral- enero a junio de 2022, del Estado del Sistema de Control Interno de la Alcaldía Municipal de Ocaña. Por alcaldía municipal de Ocaña, 2022.

([https://ocananortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/ocananortedesantander/content/files/001201/60038\\_evaluacion-semestral-enero-a-junio-2022-estado-sistema-ci.pdf](https://ocananortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/ocananortedesantander/content/files/001201/60038_evaluacion-semestral-enero-a-junio-2022-estado-sistema-ci.pdf)).

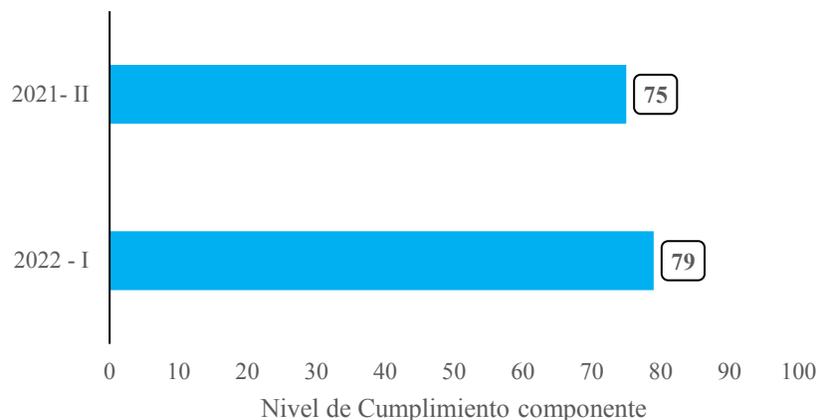
Se observó que durante el segundo semestre del año 2021 se obtuvo un puntaje de este componente de 84 puntos, puntaje que se mantuvo constante durante el primer reporte del año 2022. Sin embargo, se evidenció que no se obtuvieron los 100 puntos en la implementación del componente, siendo este el ideal. De igual forma se observaron debilidades en cuanto al seguimiento de los mapas de riesgo que debe desarrollar la oficina de control interno y la secretaría de planeación, también se encontró que la entidad no identifica los riesgos de las actividades que realizan terceros y que prestan sus servicios a la organización. (Alcaldía Municipal de Ocaña, 2022, p. 3)

#### ***4.1.3 Actividades de Control***

Con relación a las actividades de control se destacaron los siguientes niveles de cumplimiento:

### **Figura 3**

*Actividades de control*



*Nota:* Adaptado de Informe Sobre la Evaluación Semestral- enero a junio de 2022, del Estado del Sistema de Control Interno de la Alcaldía Municipal de Ocaña. Por alcaldía municipal de Ocaña, 2022.

([https://ocananortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/ocananortedesantander/content/files/001201/60038\\_evaluacion-semestral-enero-a-junio-2022-estado-sistema-ci.pdf](https://ocananortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/ocananortedesantander/content/files/001201/60038_evaluacion-semestral-enero-a-junio-2022-estado-sistema-ci.pdf)).

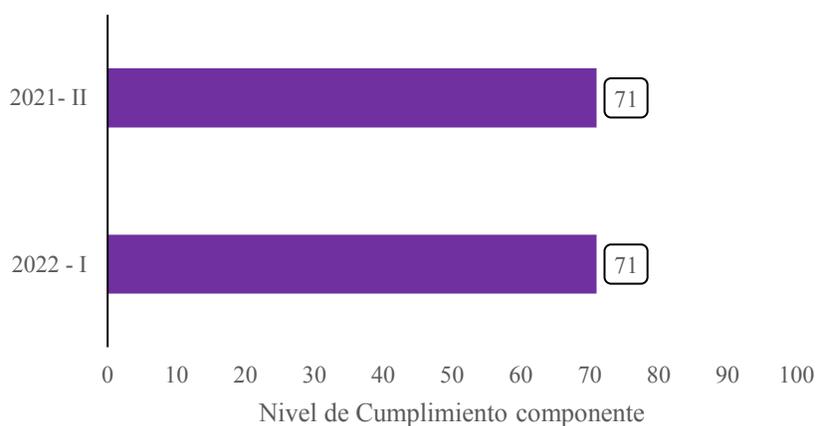
Según el informe de evaluación del estado de SCI, el componente de actividades de control durante el segundo semestre del año 2021 obtuvo un puntaje de 75 puntos, contrario a lo evidenciado en el primer semestre de 2022 donde se obtuvo 79 puntos, demostrando así que la entidad avanzó en este componente en cerca de 4 puntos siendo un factor favorable. Pese a ello se observó que no se logró el puntaje perfecto el cual es 100 puntos, así mismo se identificaron debilidades en cuanto a la poca existencia de herramientas que ayuden en el control de las actividades de la entidad, ello porque los manuales de procesos y de procedimiento se encuentran desactualizados. (Alcaldía Municipal de Ocaña, 2022, p. 3)

#### 4.1.4 Información y comunicación

En cuanto al puntaje obtenido por la alcaldía de Ocaña en este de este componente se evidenció lo siguiente:

#### Figura 4

##### Información y comunicación



*Nota:* Adaptado de Informe Sobre la Evaluación Semestral- enero a junio de 2022, del Estado del Sistema de Control Interno de la Alcaldía Municipal de Ocaña. Por alcaldía municipal de Ocaña, 2022.

([https://ocananortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/ocananortedesantander/content/files/001201/60038\\_evaluacion-semestral-enero-a-junio-2022-estado-sistema-ci.pdf](https://ocananortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/ocananortedesantander/content/files/001201/60038_evaluacion-semestral-enero-a-junio-2022-estado-sistema-ci.pdf)).

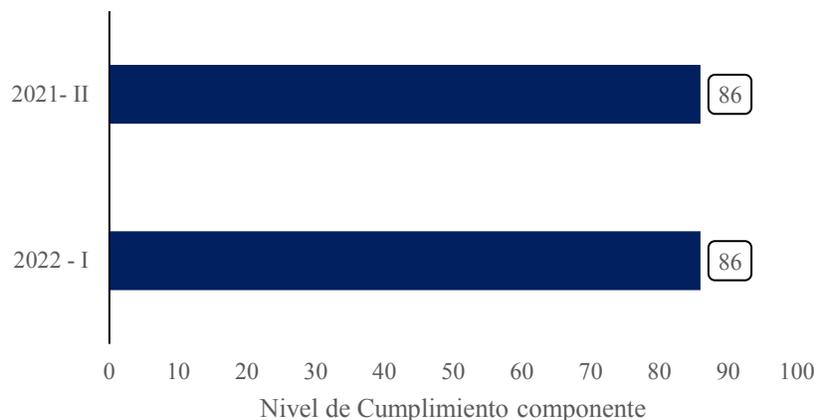
En la información revisada se observó que, en cuanto a este componente en el primer semestre del año 2022 no se logró el puntaje de 100 puntos, esto es porque solo se obtuvo 71 puntos, siendo este el mismo puntaje obtenido en el reporte anterior. También se observó que existen debilidades de este componente con respecto a la caracterización de los grupos de valor y usuarios que requieren de los servicios e información de la entidad, y a su vez se denotan falencias en el control de la integridad y confidencialidad de la información. En ese mismo sentido se evidenciaron problemas en la adopción de sistemas de información óptimos según las necesidades de la organización. (Alcaldía Municipal de Ocaña, 2022, p. 3)

#### ***4.1.5 Monitoreo***

En la información revisada se constataron los siguientes niveles en este componente:

#### **Figura 5**

##### *Monitoreo*



*Nota:* Adaptado de Informe Sobre la Evaluación Semestral- enero a junio de 2022, del Estado del Sistema de Control Interno de la Alcaldía Municipal de Ocaña. Por alcaldía municipal de Ocaña, 2022.

([https://ocananortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/ocananortedesantander/content/files/001201/60038\\_evaluacion-semestral-enero-a-junio-2022-estado-sistema-ci.pdf](https://ocananortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/ocananortedesantander/content/files/001201/60038_evaluacion-semestral-enero-a-junio-2022-estado-sistema-ci.pdf)).

Se evidenció que este componente se mantuvo constante en el periodo evaluado, dando como avance para el primer semestre del año 2021 un puntaje de 86 puntos, misma calificación de la medición anterior, no obstante, se evidencia que no se obtuvieron los 100 puntos siendo este el puntaje perfecto en la implementación del componente. Todo ello se debe a debilidades en cuanto a la adopción de una perspectiva de control en todas las líneas de defensa, definiendo de manera eficiente funciones y responsabilidades. También se observa que existen falencias acerca de la contratación de personal que apoye a la oficina de control interno en los procesos de auditorías anuales en la entidad. (Alcaldía Municipal de Ocaña, 2022, p. 3)

#### **4.2 Comparación de los resultados de desempeño institucional de las vigencias 2019, 2020 y 2021 para conocer el avance histórico del control interno de la alcaldía de Ocaña.**

El resultado de medición del desempeño institucional es un reporte estadístico sobre la medición anual de la gestión y desempeño de las entidades públicas, el cual proporciona información que sirve de hoja de ruta para la toma de decisiones en la gestión de las organizaciones del estado. Para determinar esta medición el departamento administrativo de la función pública aplica cuestionarios a cada entidad del estado dependiendo de sus particularidades, a través del formulario de reportes y avances de gestión FURAG y posteriormente coteja los resultados obtenidos y los compara para conocer los avances en la implementación de MIPG. (Función Pública, s.f.)

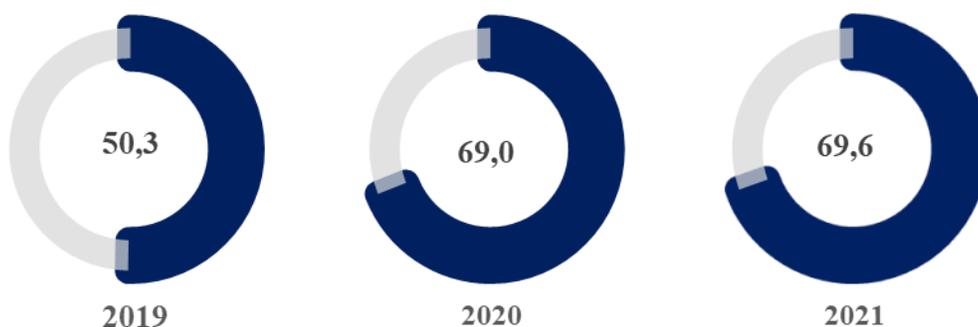
Con los resultados de la MDI, las entidades podrán identificar: Cuál es su nivel de desempeño en cada política y en el Modelo integrado de Planeación y Gestión en general, Cuál es el nivel de desempeño de sus Sistemas de Control Interno, Qué tanto han avanzado las entidades a través del tiempo en la adopción de MIPG y del MECI, Cuáles son las principales fortalezas y cuales los puntos débiles de cada política, en MIPG y en MECI. Con ello las entidades harán las adecuaciones y ajustes correspondientes para el diseño, desarrollo o mantenimiento de aquellos aspectos tanto de MIPG como del MECI en los cuales se detectaron falencias o fortalezas. (Función Pública, s.f.)

En ese orden de ideas para dar respuesta al objetivo de este proyecto de grado, se tomó la información reportada por la medición de desempeño institucional en cuanto al sistema de control interno MECI, ello para conocer el avance histórico del control interno de la alcaldía de Ocaña, donde los datos están agrupados y comparados año a año. Además, los resultados se presentan de manera global e individual desglosando los puntajes de evolución de cada uno de los componentes.

En base a lo anterior y en congruencia al cumplimiento del presente objetivo, se presentan los avances del control interno en la alcaldía de Ocaña para los años 2019, 2020 y 2021.

### Figura 6

*Resultado medición de desempeño respecto al control interno de la alcaldía de Ocaña*



*Nota:* Adaptado de MECI Resultados medición desempeño institucional alcaldías y gobernaciones, 2018-2021, por Departamento administrativo para la función pública, s.f. (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>).

Se evidencia que respecto a los resultados del control interno de la alcaldía de Ocaña el avance más significativo en la implementación se dio entre 2019 y 2020 donde se pasó de un puntaje de 50,3 a un 69 visualizándose un avance de más de 18,7 puntos. También se observa que durante el año 2021 se logró un avance del 69,6 lo que se traduce en 0,6 puntos más respecto a la vigencia anterior. No obstante, es de aclarar que, si bien el avance año a año es significativo, no se ha logrado un puntaje de 100 en la implementación de la dimensión séptima de MIPG siendo esta la meta a alcanzar.

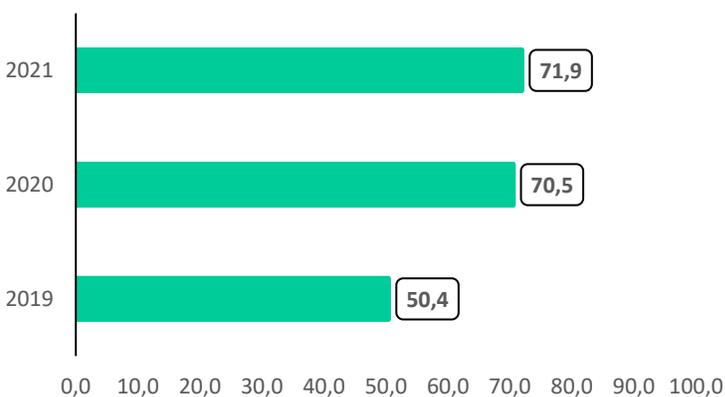
Por otra parte, para entender de mejor forma estos resultados se muestran a continuación los resultados de los diferentes componentes del MECI:

#### ***4.2.1 Ambiente propicio para el ejercicio del control***

Para este componente se encontraros los siguientes avances históricos según la medición de desempeño institucional:

#### **Figura 7**

*Ambiente de control alcaldía de Ocaña 2019-2021*



*Nota:* Adaptado de MECI Resultados medición desempeño institucional alcaldías y gobernaciones, 2018-2021, por Departamento administrativo para la función pública, s.f. (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>).

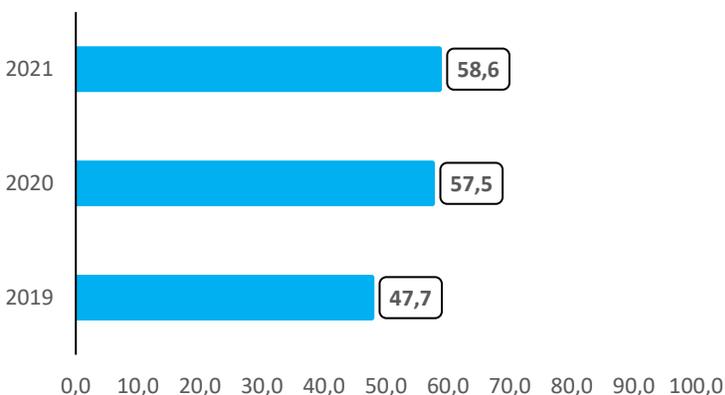
Se observa que el ambiente de control en la alcaldía de Ocaña, obtuvo puntajes crecientes pasando de 50,4 en 2019 a 70,5 en 2020 y 71,9 en 2021, encontrándose un avance positivo de 20,1 puntos entre 2019 y 2020. algo parecido ocurrió entre 2020 y 2021 donde se logró un avance de 1,4 puntos. No obstante, se evidencia que en este componente no se alcanzó la meta de el puntaje perfecto de 100 puntos.

#### ***4.2.2 Evaluación estratégica del riesgo***

Con relación a este componente se observan los siguientes resultados:

**Figura 8**

*Evaluación de riesgos alcaldía de Ocaña 2019-2021*



*Nota:* Adaptado de MECI Resultados medición desempeño institucional alcaldías y gobernaciones, 2018-2021, por Departamento administrativo para la función pública, s.f. (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>).

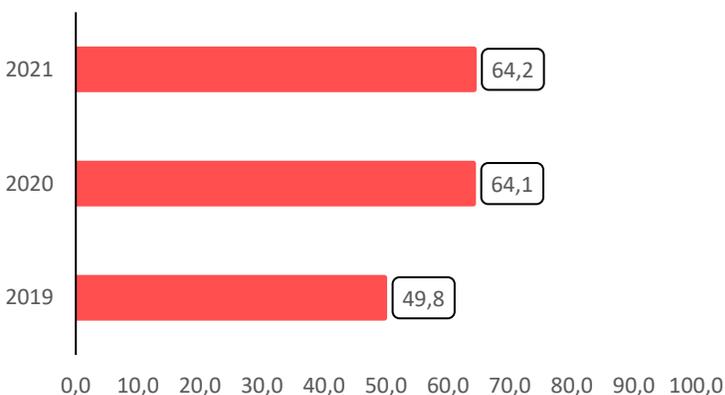
Respecto a este componente se observa que su avance ha sido relativamente constante ya que, si bien entre 2019 y 2020 se avanzó en 9,8 puntos, al revisar el avance entre 2020 y 2021 se evidencia que la evolución en la calificación solo ha sido de 1.1 puntos. Esto demuestra que si bien se ha mejorado el ritmo no ha sido el óptimo, esto porque no se logra el puntaje perfecto de 100 puntos.

#### ***4.2.3 Actividades de control efectivas***

En este componente se evidencian estos resultados:

### Figura 9

*Actividades de control alcaldía de Ocaña 2019-2021*



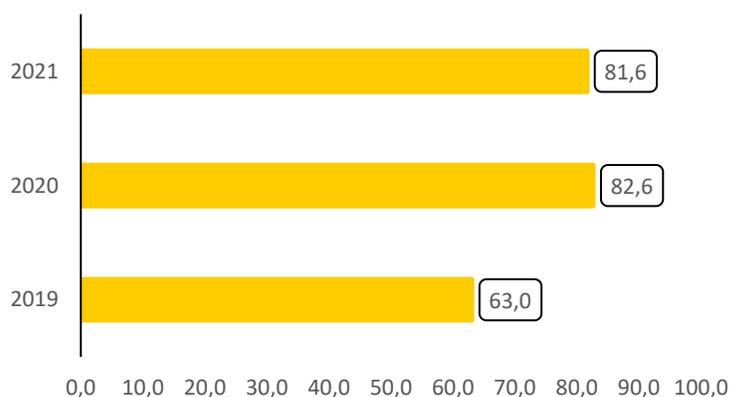
*Nota:* Adaptado de MECI Resultados medición desempeño institucional alcaldías y gobernaciones, 2018-2021, por Departamento administrativo para la función pública, s.f. (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>).

Se evidencia que en este componente el avance más relevante se dio entre 2019 y 2020, donde se logró avanzar en cerca de 14,3 puntos, contrario al avance que se presentó entre 2020 y 2021 donde solo se mejoró en 0,1 puntos. Si bien el puntaje obtenido históricamente ha sido favorable se evidencia que se siguen presentando falencias, ya que no se alcanza el puntaje perfecto de 100 puntos.

#### 4.2.4 Información y comunicación relevante y efectiva para el control

**Figura 10**

*Información y comunicación alcaldía de Ocaña 2019-2021*



*Nota:* Adaptado de MECI Resultados medición desempeño institucional alcaldías y gobernaciones, 2018-2021, por Departamento administrativo para la función pública, s.f. (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>).

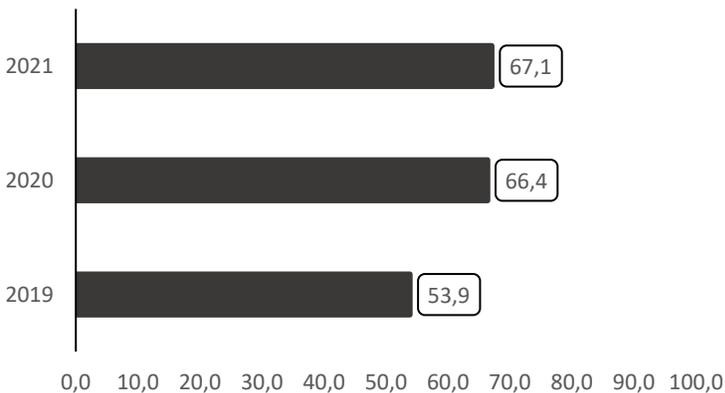
En cuanto a este componente se evidencia que, si bien entre 2019 y 2020 se logró un avance positivo de 19,6 puntos, entre 2020 y 2021 se disminuyó el avance reduciendo la calificación en 1 punto, siendo este un factor negativo para el sistema de control interno. En ese mismo sentido se observa que la entidad no logra el puntaje perfecto en este componente el cual correspondería a 100 puntos.

#### 4.2.5 Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora

Según la medición de desempeño institucional para el periodo comprendido de 2019 a 2021, en este componente se presentaron los siguientes resultados:

#### Figura 11

*Actividades de monitoreo alcaldía de Ocaña 2019-2021*



*Nota:* Adaptado de MECI Resultados medición desempeño institucional alcaldías y gobernaciones, 2018-2021, por Departamento administrativo para la función pública, s.f. (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>).

En concordancia con estos resultados se puede concluir que en relación a este componente se evidencia un crecimiento positivo a través del tiempo, ya que por ejemplo en el transcurso de 2019 a 2020 se avanzó en cerca de 12.5 puntos y en el periodo comprendido entre

2020 y 2021 se avanzó 0,7 puntos, lo cual es un factor positivo para el sistema de control interno, sin embargo, la entidad no logra el puntaje de 100 puntos el cual es la meta a alcanzar.

#### **4.3 Proposición de acciones de mejora en el control interno de la alcaldía de Ocaña a través de un informe con el fin de aportar en la efectividad de los procesos de la alcaldía.**

Tras la revisión y en base a lo recaudado en el informe de estado del sistema de control interno y el resultado de la medición de desempeño institucional de la alcaldía de Ocaña. a continuación, se proponen las siguientes acciones de mejora en el sistema de control interno de la entidad:

**Tabla 1**

*Proposición acciones de mejora sistema de control interno alcaldía de Ocaña*

| <b>Componente</b>  | <b>Acción de mejora</b>   |
|--|---|
| Ambiente de control  | Mantener actualizados los manuales de procesos  |
|  | Creación de manuales de procedimiento   |
|  | Monitorear el cumplimiento del código de ética e integridad por parte del personal        |
|  | Evaluar de manera periódica los planes de beneficio al talento humano                     |
|  | Realizar seguimiento a los planes de inclusión y retiro de personal                       |
|  | Evaluación a los mecanismos de manejo de conflicto de intereses                           |
|  | Seguimiento a mecanismos para detección del uso inadecuado de la información privilegiada |
| Adopción de una herramienta (software) para la gestión de PQRS |   |

Tabla 1. “Continuación”

---

|                            |  |
|----------------------------|--|
| Evaluación de Riesgos      | <p>Actualizar mapas o matrices de riesgo</p> <p>Seguimiento permanente a mapas de riesgo</p> <p>Realizar la detección de los riesgos de acuerdo a lo establecido por el DAFP</p> <p>Promover la capacitación en detección de riesgos al personal de la entidad.</p> <p>Detección e inclusión de riesgos asociados a actividades desarrolladas por terceros</p> |
| Actividades de Control     | <p>Diseño de herramientas para el control de las actividades de la entidad</p> <p>Mantener actualizados los manuales de procesos</p> <p>Creación de manuales de procedimiento</p> <p>Mantener actualizado el plan anticorrupción de la entidad</p>   |
| Información y comunicación | <p>Evaluar permanentemente los canales de comunicación de la entidad</p> <p>Adopción de plan de comunicación</p> <p>Adopción de procedimiento para la evaluación de los canales de comunicación de la entidad</p>  |
| Monitoreo                  | <p>Reclutamiento y contratación de personal de apoyo para realización de auditorias</p> <p>Adopción de enfoque de control por parte de las líneas de defensa</p>   |

---

## Capítulo 5. Conclusiones

Como conclusión de esta investigación se pudo determinar que la alcaldía de Ocaña tiene un sistema de control interno efectivo y desde este se cuenta con los mecanismos necesarios para brindar seguridad razonable de las actividades, procesos y procedimientos de la entidad, evidenciándose un ambiente de mejoramiento continuo que apoya la consecución de los objetivos misionales.

De igual forma se concluye que la alcaldía de Ocaña cuenta con un sistema de control interno adaptado a la metodología del modelo integrado de planeación y gestión, esto porque se evidencia que se cuenta con las líneas de defensa plenamente establecidas y del mismo modo tiene todos los componentes del MECI implementados y funcionando.

También con esta investigación se puso en práctica el control social toda vez que se pudieron obtener los datos forma sencilla, demostrándose así que las entidades del estado vienen aplicando la política de datos abiertos como fuente para crear valor público.

Además, con la realización del trabajo de grado se pudo adquirir y diversificar los conocimientos acerca de los sistemas de control interno de las entidades públicas y a su vez se afianzaron las habilidades adquiridas a lo largo de la formación académica. Por consiguiente, se espera que este trabajo sirva de guía para los profesionales en formación, para que puedan entender de mejor manera los procesos de control en las entidades del estado.

## Capítulo 6. Recomendaciones

Con la realización de este trabajo de grado se logró observar distintas fortalezas en el sistema de control interno, sin embargo, se evidenciaron deficiencias o falencias por ello se recomienda lo siguiente:

En primer lugar, que las líneas de defensa del sistema adquieran una perspectiva de entendimiento del control, así mismo que estas diseñen, actualicen e implementen los mecanismos necesarios para evitar los riesgos desde los contextos de la entidad y a su vez se incentive al talento humano a adoptar un ambiente de mejora continua.

En ese mismo sentido se recomienda que los líderes y profesionales de los distintos procesos intervengan activamente en los procesos de control que se desarrollen en sus dependencias, además que sean estos quienes den seguridad a la entidad desde el desarrollo de sus actividades enmarcadas en buenas conductas y el apego a la ley.

En esa misma línea se recomienda que la oficina de control interno incentive a toda la entidad a entender, detectar y evidenciar los riesgos presentes en las actividades diarias de las dependencias. Igualmente, que sea esta oficina el actor principal en la unión de esfuerzos para que toda la organización adquiera una perspectiva de control desde las orientaciones dadas por el modelo integrado de planeación y gestión MIPG y el modelo estándar de control interno MECI.

## Referencias

- Agüero, J. O. (2007). TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN: UN CAMPO FRAGMENTADO Y MULTIFACÉTICO. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 7(1), 27.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935466001.pdf>
- Alcaldía de Ocaña. (26 de 06 de 2018). *Oficina de Control Interno*. Alcaldía Municipal de Ocaña en Norte de Santander: <http://www.ocana-nortedesantander.gov.co/directorio-institucional/oficina-de-control-interno>
- Alcaldía Municipal de Ocaña. (19 de Julio de 2022). *Informe Sobre la Evaluación Semestral-enero a junio de 2022, del Estado del Sistema de Control Interno de la Alcaldía Municipal de Ocaña*. Recuperado el 20 de Diciembre de 2022, de [https://ocananortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/ocananortedesantander/content/files/001201/60038\\_evaluacion-semestral-enero-a-junio-2022-estado-sistema-ci.pdf](https://ocananortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/ocananortedesantander/content/files/001201/60038_evaluacion-semestral-enero-a-junio-2022-estado-sistema-ci.pdf)
- Arcia Paternina, V. I., & Castaño Osorio, Y. M. (2013). *HISTORIA DEL ARTE DEL CONTROL INTERNO*. Biblioteca Digital Universidad San Buenaventura:  
<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/f7ef7836-1f55-426f-84c6-b070450ee5c9/content>
- Asamblea Nacional Constituyente. (20 de Julio de 1991). *Constitución Política de Colombia*.  
Secretaría Senado :  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html#1](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#1)
- Bernal Pisfil, F. (2011). NIA 400 Evaluaciones de Riesgos y Control Interno (Parte 1). *Area Auditoria*, 2.

Congreso de la República Colombia. (29 de Noviembre de 1993). *LEY 87 de 1993*. Recuperado el 20 de Octubre de 2022, de Secretaria del Senado:

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0087\\_1993.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0087_1993.html)

Congreso de la República de Colombia. (12 de Julio de 2011). *LEY 1474 DE 2011*. Secretaria

Senado: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1474\\_2011.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1474_2011.html)

Congreso de la República de Colombia. (9 de Junio de 2015). *LEY 1753 DE 2015*. Secretaria

Senado: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1753\\_2015.html#1](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1753_2015.html#1)

Cueva, L. M., Matín , A., & Pérez, J. (s.f.). *Teoría clásica de la administración de Henri Fayol*.

Recuperado el 20 de Octubre de 2022, de Gentiopolis:

<https://www.gestiopolis.com/teoria-clasica-administracion-henry-fayol/>

Fenández-collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández-Sampieri, R. (2006). *Metodología de la Investigación* (Cuarta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

Función Pública. (2017). *Dimensión Control Interno*. Departamento Administrativo de la

Función Pública: [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/cursos/modelo-integrado-planeacion-gestion/files/dimension7-control/Presentacion\\_Estructura\\_meci.pdf](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/cursos/modelo-integrado-planeacion-gestion/files/dimension7-control/Presentacion_Estructura_meci.pdf)

Función Pública. (23 de Septiembre de 2022). *Cómo opera MIPG*. Departamento

Administrativo de la Función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

Función Pública. (19 de Octubre de 2022). *Glosario*. Departamento Administrativo de la Función

Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario>

Función Pública. (s.f.). *EVA, Espacio Virtual de Asesoría*. Recuperado el 21 de Diciembre de 2022, de Chat Virtual EVA: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva>

Función Pública. (s.f.). *MECI Resultados medición desempeño institucional alcaldías y gobernaciones, 2018-2021*. Recuperado el 30 de Diciembre de 2022, de Microsoft Power BI:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZTgwYTg4NGMtZGZhMy00YmE0LWI0ZWItN2FjYmUxMDQ1MWYyIiwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOjR9&pageName=ReportSection396d1cd03a850a004c59>

Función Pública. (s.f.). *Resultados Medición del Desempeño Institucional 2021*. Recuperado el 21 de Diciembre de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2017). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hierro, Coopers, & Lybrand. (1996). *Control interno, auditoría y seguridad informática* (Vol. 2). Madrid: Recoletos, Compañía Editorial, S.A.

IFAC. (2016). Evaluar y mejorar el control en las organizaciones. *Guía internacional de buenas prácticas*, 27. <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Evaluar-y-mejorar-el-control-interno-en-las-organizaciones.pdf>

Mejía Quijano, R. C. (Enero - Junio de 2005). Autoevaluación del Sistema de Control Interno. *Ad-minister*, 82-95. AD-minister: <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322327245005.pdf>

MinCiencias. (19 de Octubre de 2022). *Modelo Estándar de Control Interno (MECI)*.

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación:

[https://minciencias.gov.co/quienes\\_somos/control/control\\_modelo#:~:text=El%20Modelo%20Est%C3%A1ndar%20de%20Control,y%20la%20contribuci%C3%B3n%20de%20estos](https://minciencias.gov.co/quienes_somos/control/control_modelo#:~:text=El%20Modelo%20Est%C3%A1ndar%20de%20Control,y%20la%20contribuci%C3%B3n%20de%20estos)

MinTransporte. (11 de Diciembre de 2020). *Historia del control interno en Colombia*.

Ministerio de Transporte de Colombia: <https://movilnet2.mintransporte.gov.co/historia-del-control-interno/>

Olaya Rosas, I. D. (2021). *características de control interno y su incidencia en la gestión*

*financiera de las micro y pequeñas empresas del sector hotelero del Perú, caso: “hotel sol de grau” de Piura-2021*. Repositorio ULADECH:

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25499/CONTROL\\_INTERNO\\_EMPRESA\\_OLAYA\\_ROSAS\\_ISABEL\\_DEL\\_ROSARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Teor%C3%ADa%20de%20Control%20interno%20seg%C3%BAnto%20tipo%20de%20fraudes%20malversacione](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25499/CONTROL_INTERNO_EMPRESA_OLAYA_ROSAS_ISABEL_DEL_ROSARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Teor%C3%ADa%20de%20Control%20interno%20seg%C3%BAnto%20tipo%20de%20fraudes%20malversacione)

OPS. (1 de Junio de 2018). *INDICADORES DE SALUD: Aspectos conceptuales y operativos*

*(Sección 3)*. Recuperado el 26 de Octubre de 2022, de Organización Panamericana de la Salud:

[https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=14406:health-indicators-conceptual-and-operational-considerations-section-3&Itemid=0&limitstart=1&lang=es#gsc.tab=0%20&as\\_qdr=y15](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=14406:health-indicators-conceptual-and-operational-considerations-section-3&Itemid=0&limitstart=1&lang=es#gsc.tab=0%20&as_qdr=y15)

Osorio, F., & Arnold, M. (1998). Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas. *Cinta de Moebio*, 11.

Presidente de la República de Colombia. (8 de Noviembre de 1999). *DECRETO 2145 DE 1999*.

Función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1209>

Presidente de la República de Colombia. (20 de Mayo de 2005). *DECRETO 1599 DE 2005* .

Función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16547>

Presidente de la República de Colombia. (26 de Mayo de 2015). *DECRETO 1083 DE 2015*.

Función Pública:

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=62866](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=62866)

Presidente de la República de Colombia. (11 de Septiembre de 2017). *DECRETO 1499 DE 2017*.

Función Pública:

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=83433](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=83433)

Presidente de la República de Colombia. (4 de Marzo de 2019). *DECRETO 338 DE 2019*.

Función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90730>

Presidente de la República de Colombia. (22 de Noviembre de 2019). *Función Pública*.

DECRETO 2106 DE 2019:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=103352>

Presidente de la República de Colombia. (9 de Julio de 2020). *DECRETO 989 DE 2020*.

Función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=134683>

RAE. (2001). *Diccionario de la lengua española (2001)*. Real Academia Española :

<https://www.rae.es/drae2001/peligro>

Simão, V. L. (2010). *Formación Continuada y varias voces del profesorado de educación infantil de Blumenau: Una propuesta desde dentro*. Recuperado el 2 de Noviembre de 2022, de Repositorio Universidad de Barcelona:

[http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/41493/6/05.VLS\\_ANALISIS\\_Y\\_TRATAMIENTO\\_INFORMACION.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/41493/6/05.VLS_ANALISIS_Y_TRATAMIENTO_INFORMACION.pdf)

Torres, A. (9 de Mayo de 2017). *La Teoría General de Sistemas, de Ludwig von Bertalanffy*.

Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-general-de-sistemas-ludwig-von-bertalanffy>

Velásquez Vásquez, F. (Junio de 2002). *ESCUELAS E INTERPRETACIONES DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO*. Scielo:

<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v18n83/v18n83a02.pdf>

**Apéndice A. Evaluación del estado del sistema de control interno de la alcaldía de Ocaña primer semestre vigencia 2022.**



OFICINA DE CONTROL INTERNO

Ocaña, julio 19 de 2022.  
100-101-045  
R.V.U: 2022101211008393

Doctor  
**SAMIR FERNANDO CASADIEGO SANJUAN**  
Alcalde Municipal de Ocaña  
Ocaña

**Asunto:** RESULTADO DE EVALUACIÓN SEMESTRAL (ENERO A JUNIO DE 2022) DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE OCAÑA.

Atento saludo,

De manera respetuosa me permito dar a conocer las conclusiones de la Evaluación Semestral del periodo enero a junio de 2022, del Estado del Sistema de Control Interno de la Alcaldía Municipal de Ocaña.

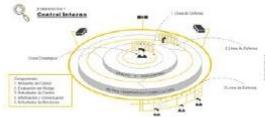
Lo anterior, en cumplimiento al artículo 156 del decreto número 2106 de 2019 en el cual manifiesta que el jefe de la unidad de la oficina de Control Interno o quien haga sus veces deberá publicar cada seis meses en el sitio web de la entidad un informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno, de acuerdo con los lineamientos que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública y según la circular externa número 100-006 de 2019, donde se impartió los lineamientos generales para la presentación del presente informe.

Atentamente,

*Dirliany Noriega Duarte*  
**DIRLIANY ANDREA NORIEGA DUARTE**  
Jefe de Control Interno de Gestión Municipio de Ocaña

*Recibido*  
*Dirliany Noriega Duarte*  
*19-07-2022.*  
*9:43 AM*

|                       |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| Nombre de la Entidad: | <b>Alcaldía Municipal de Ocaña</b> |
| Periodo Evaluado:     | <b>Enero a Junio de 2022</b>       |



|   |            |
|---|------------|
| Estado del sistema de Control Interno de la entidad | <b>80%</b> |
|---|------------|

**Conclusión general sobre la evaluación del Sistema de Control Interno**

|  |    |   |
|--|----|---|
| ¿Están todos los componentes operando juntos y de manera integrada? (Si / en proceso / No) (Justifique su respuesta):  | Si | Teniendo en cuenta los resultados del Índice de Desempeño Institucional. La Alcaldía Municipal de Ocaña, viene ajustando las situaciones del entorno en articulación con el modelo integrado de planeación y gestión MIPG .   |
| ¿Es efectivo el sistema de control interno para los objetivos evaluados? (Si/No) (Justifique su respuesta):  | Si | La alcaldía Municipal de Ocaña, viene implementando los componentes del modelo de Planeación y Gestión de manera articulada, pero, se hace necesario indicar que se requiere realizar más acciones por parte de cada uno de los responsables y mejorar los procesos internos de la administración municipal acorde a las políticas que lo integran. El Comité institucional de coordinación de Control Interno y el Comité Institucional de Gestión de Desempeño, se reúnen permanentemente, con el fin de Identificar tratar los temas relacionados con la mejora del sistema. |
| La entidad cuenta dentro de su Sistema de Control Interno, con una institucionalidad (Líneas de defensa) que le permita la toma de decisiones frente al control (Si/No) (Justifique su respuesta): | Si | La entidad tiene definido los responsables frente a las línea de defensa, lo que facilita la asignación de responsabilidades y mejorar la toma de decisiones frente a las actividades de control.   |

| Componente          | ¿El componente está presente y funcionando? | Nivel de Cumplimiento componente | Estado actual: Explicación de las Debilidades y/o Fortalezas   | Nivel de Cumplimiento componente presentado en el informe anterior | Estado del componente presentado en el informe anterior  | Avance final del componente |
|---------------------|---|----------------------------------|--|--|--|-----------------------------|
| Ambiente de control | Si  | 78%                              | <p><b>FORTALEZAS:</b><br/>Se evidencia el cumplimiento de la entidad en la elaboración y publicación de los planes institucionales y estratégicos con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.</p> <p><b>DEBILIDADES:</b><br/>El diseño de herramientas para lograr de manera efectiva el cumplimiento y evaluación en el reporte de las actividades establecidas en los planes publicados, especialmente relacionados con el ámbito de control (Evaluación de la Planeación Estratégica del Talento Humano, Evaluación de las actividades relacionadas con el Ingreso del personal, Evaluación de las actividades relacionadas con el retiro del personal, Evaluación del impacto del Plan Institucional de Capacitación – PIC y Evaluación frente a los productos y servicios en los cuales participan los contratistas de apoyo). Se reitera la desactualización del manual de procesos y no se cuenta con el manual de procedimiento.</p> | 79%  | <p><b>FORTALEZAS:</b><br/>La entidad a través del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno asegura las condiciones mínimas para que se desarrollen las actividades de control interno, el cual ha tenido la responsabilidad junto con la Alta dirección de fortalecer la interiorización de temas como la integridad, manejo del conflicto de interés, política y mapa de administración de riesgos, plan estratégico del talento humano y demás aspectos relacionados con este componente.</p> <p><b>DEBILIDADES:</b><br/>Se evidencia la necesidad de documentar y aprobar mecanismos frente a la detección y prevención del uso inadecuado de información, realizar reportes periódicos con especial énfasis en temas críticos frente a la entidad y fortalecer la evaluación del impacto del Plan Institucional de Capacitación PIC. Se reitera la desactualización del manual de procesos y no se cuenta con el manual de procedimiento.</p> | -1%                         |

|                            |    |     |  |     |  |    |
|----------------------------|----|-----|--|-----|--|----|
| Evaluación de riesgos      | Si | 84% | <p><b>FORTALEZAS:</b><br/>Se fortalecieron las actividades de monitoreo por parte de la segunda línea de defensa en la relacionado a los riesgos de corrupción identificados, logrando un proceso continuo y sistemático mediante el cual se verifica la eficiencia y la eficacia de los riesgos mediante la identificación de sus controles y debilidades y en consecuencia, se recomiendan medidas correctivas para optimizar los resultados esperados.</p> <p><b>DEBILIDADES:</b><br/>Se evidencia como una oportunidad de mejora la revisión de los mapas de riesgos producto del monitoreo y seguimiento realizado por parte de la Secretaría de Planeación y Control Interno. También la identificación de riesgos asociados a actividades tercerizadas.</p> | 84% | <p><b>FORTALEZAS:</b><br/>En la entidad se cuenta con la política y el mapa de riesgos actualizado de acuerdo a las directrices de la Función Pública, demostrando el compromiso de los responsables en identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales que puedan afectar el logro de los objetivos organizacionales.</p> <p><b>DEBILIDADES:</b><br/>Si bien es cierto que los mecanismos de seguimiento y aseguramiento al cumplimiento y monitoreo están a cargo de la tercera línea de defensa, es importante tener claro que el monitoreo le corresponde no solo a la segunda línea de defensa sino también a los responsables de los procesos, razón por la cual se deben definir estrategias claras en procura de alcanzar y cumplir con eficiencia y eficacia las actividades programadas y los objetivos propuestos.</p> | 0% |
| Actividades de control     | Si | 79% | <p><b>FORTALEZAS:</b><br/>Se cuenta con el plan anticorrupción y se encuentra publicado en la página web de la Alcaldía, mediante este la entidad define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables a través de políticas, planes e informes de seguimiento y evaluación.</p> <p><b>DEBILIDADES:</b><br/>La falta de herramientas diseñadas para las actividades de control en actividades claves de la organización. Se reitera la desactualización de los manuales de proceso y ausencia de manual de procedimientos.</p>   | 75% | <p><b>FORTALEZAS:</b><br/>La entidad define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables a través de políticas, planes e informes de seguimiento y evaluación.</p> <p><b>DEBILIDADES:</b><br/>La falta de políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en el día a día de las operaciones, que permitan fortalecer la gestión organizacional. Se requiere que los responsables de cada proceso examinen que los controles se están aplicando acorde a su diseño. Se reitera la desactualización de los manuales de proceso y ausencia de manual de procedimiento.</p>  | 4% |
| Información y comunicación | Si | 71% | <p><b>FORTALEZAS:</b><br/>La utilización de la página web de la entidad para publicar las actividades y los documentos consultados por los grupos de interés.</p> <p><b>DEBILIDADES:</b><br/>Se requiere el diseño de la caracterización de usuarios o grupos de valor y fortalecer los mecanismos de control sobre la integridad y confidencialidad de la información. El desarrollo e implementación de sistemas de información que permitan la captura y procesamiento de datos alcanzando requerimientos de información definidos a nivel interno y por los entes externos. Se reitera la recomendación de la aprobación y adopción del documento plan de comunicación y el procedimiento para la evaluación de los canales de comunicación.</p>               | 71% | <p><b>FORTALEZAS:</b><br/>La entidad, cuenta con canales de comunicación en la página web y en las redes sociales a través de los cuales divulga los resultados y procura mantener una comunicación asertiva con los grupos de interés.</p> <p><b>DEBILIDADES:</b><br/>Se reitera la recomendación de la aprobación y adopción del documento plan de comunicación. No se cuenta con un procedimiento para la evaluación de los canales de comunicación.</p>  | 0% |
| Monitoreo                  | Si | 86% | <p><b>FORTALEZAS:</b><br/>Dentro del componente de actividades de monitoreo se ha generado las evaluaciones y seguimientos, las cuales son comunicadas al representante legal y a los comités correspondientes, estableciendo planes de mejora que han permitido fortalecer el sistema de control interno.</p> <p><b>DEBILIDADES:</b><br/>Se requiere estructurar las líneas de defensa bajo un enfoque de control acorde a las responsabilidades y funciones de los procesos de la institución. Se reitera la falta del equipo multidisciplinario como apoyo a la oficina de control interno para poder cumplir con el plan anual de auditoría de la vigencia 2022.</p>   | 86% | <p><b>FORTALEZAS:</b><br/>Dentro del componente de actividades de monitoreo se ha generado las evaluaciones y seguimientos, las cuales son comunicadas a la Alta Dirección y al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, estableciendo planes de mejora que han permitido mantener las actividades del sistema de control interno.</p> <p><b>DEBILIDADES:</b><br/>La falta de implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación de los servicios tercerizados que se brindan en la entidad con el fin de controlar el nivel de riesgo en la gestión. Se reitera la falta del equipo multidisciplinario como apoyo a la oficina de control interno para poder cumplir con el plan anual de auditoría de la vigencia 2021.</p>  | 0% |

## Apéndice B. Resultados medición de desempeño institucional - MECI de la alcaldía de Ocaña vigencias 2018- 2021



**MEDICIÓN**  
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

[Micrositio](#)
[Resultados consolidados](#)
[Instructivos de usuario](#)
[Inicio](#)

### MECI Resultados desempeño institucional Alcaldías y Gobernaciones, 2018-2021

Señor usuario, tenga en cuenta que la información que visualiza corresponde solo a los resultados comparados del índice del desempeño del sistema de control interno de las vigencias 2018 a 2021 de la Rama Ejecutiva - orden territorial; la consulta se podrá consultar por cinco filtros: entidad, municipio, Departamento, naturaleza jurídica y municipios PDET. Para generar una nueva consulta asegúrese de borrar la anterior.

La comparabilidad inter-temporal aplica para el Índice de Desempeño Institucional, los índices de dimensiones y los índices de políticas. No aplica para los índices detallados por política.

El reporte se visualizará en tres secciones, para cada filtro seleccionado: **I.** Resultados comparados del desempeño general del sistema de control interno. **II.** Resultados comparados de los cinco componentes del Sistema. **III.** Resultados comparados de la institucionalidad del sistema – esquema de líneas de defensa.

ENTIDAD

ALCALDÍA DE OCAÑA

MUNICIPIO

Todas

DEPARTAMENTO

Todas

MUNICIPIOS PDET

Todas

NATURALEZA JURÍDICA

Todas

— Promedio grupo par      ■ Puntaje consultado



[← Volver atrás](#)

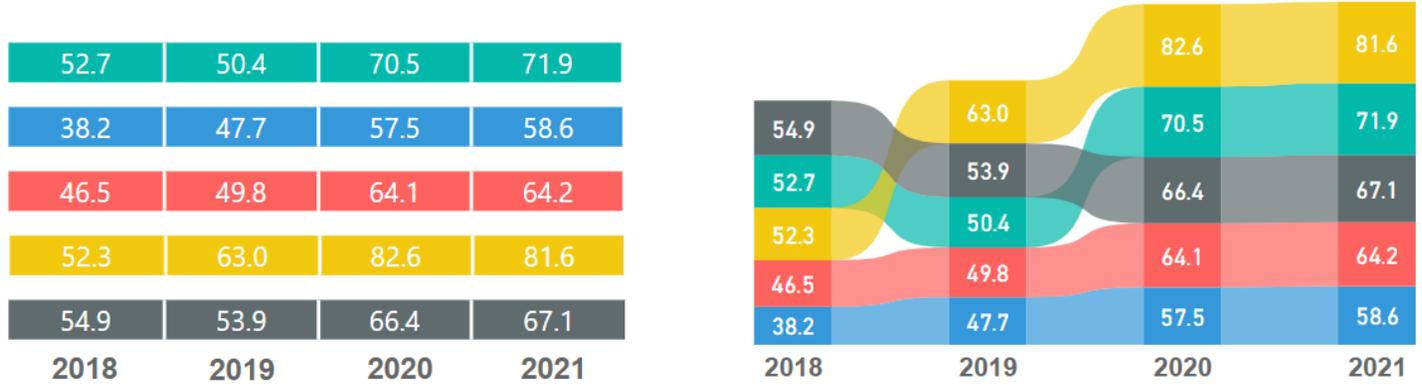
100%

Microsoft Power BI
Páginas



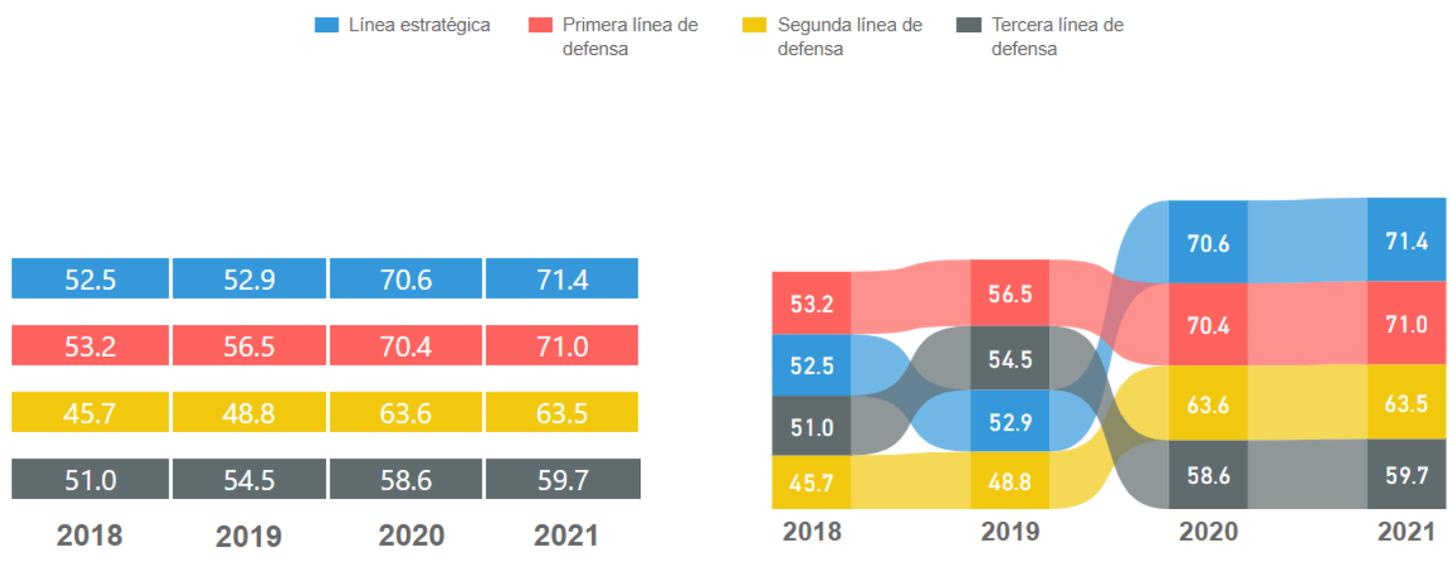
## II. Índices de desempeño de los componentes MECI

■ Ambiente propicio para el ejercicio   
 ■ Evaluación estratégica del   
 ■ Actividades de control efectivas   
 ■ Información y comunicación   
 ■ Actividades de monitoreo



**Nota:** Esta gráfica muestra comparativamente la variación de cada uno de los índices a través del tiempo; para su interpretación, es necesario tener en cuenta lo siguiente:  
 1. Cada banda (color) representa un índice.  
 2. Para cada vigencia evaluada, permite identificar simultáneamente la variación del puntaje de cada índice a través del tiempo, así como la ubicación de mayor a menor puntuación de cada índice frente a otros índices.

### III. Índices de desempeño de las líneas de defensa



**Nota:** Esta gráfica muestra comparativamente la variación de cada uno de los índices a través del tiempo; para su interpretación, es necesario tener en cuenta lo siguiente:  
 1. Cada banda (color) representa un índice.  
 2. Para cada vigencia evaluada, permite identificar simultáneamente la variación del puntaje de cada índice a través del tiempo, así como la ubicación de mayor a menor puntuación de cada índice frente a otros índices.

## Apéndice C. Recomendaciones medición de desempeño institucional alcaldía de Ocaña en cuanto al MECL.



# MEDICIÓN

## DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

### Recomendaciones de Mejora por Política

Fecha de generación: 2023-01-31 09:07:29

**Entidad:** ALCALDÍA DE OCAÑA

**Departamento:** Norte De Santander

**Municipio:** Ocaña

| # | Política        | Recomendaciones  |
|---|-----------------|--|
| 1 | Control Interno | Definir lineamientos en relación a los estatutos de auditoría, por parte de la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).                  |
| 2 | Control Interno | Monitorear el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.  |
| 3 | Control Interno | Revisar la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude y en caso de contar con una línea de denuncias se deberá monitorear el progreso de su tratamiento, por parte del comité institucional de coordinación de control interno. |
| 4 | Control Interno | Verificar la efectividad de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano adoptadas por la entidad, por parte de la alta dirección.   |
| 5 | Control Interno | Monitorear el cumplimiento de la política de administración de riesgos de la entidad, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.   |
| 6 | Control Interno | Promover la identificación y el análisis del riesgo desde el direccionamiento o planeación estratégica de la entidad, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.   |
| 7 | Control Interno | Monitorear los cambios en el entorno (interno y externo) que puedan afectar la efectividad del sistema de control interno, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.  |
| 8 | Control Interno | Monitorear el estado de los riesgos aceptados (apetito por el riesgo) con el fin de identificar cambios sustantivos que afecten el funcionamiento de la entidad, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.            |

|    |                 |   |
|----|-----------------|---|
| 9  | Control Interno | Fomentar la promoción de los espacios para capacitar a los líderes de los procesos y sus equipos de trabajo sobre la metodología de gestión del riesgo con el fin de que sea implementada adecuadamente entre los líderes de proceso y sus equipos de trabajo, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.   |
| 10 | Control Interno | Fomentar la generación de acciones para apoyar la segunda línea de defensa frente al seguimiento del riesgo, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.   |
| 11 | Control Interno | Establecer las acciones para mejorar los controles existentes o crear nuevos controles conforme sea necesario con el fin de dar manejo a los riesgos identificados, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos y sus equipos de trabajo. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.  |
| 12 | Control Interno | Definir el responsable del seguimiento a los riesgos para cada proceso, proyecto o programa a su cargo, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos y sus equipos de trabajo. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.  |
| 13 | Control Interno | Realizar el seguimiento a los riesgos y documentarlo. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos y sus equipos de trabajo. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.  |
| 14 | Control Interno | Proporcionar una descripción del manejo frente a observaciones o desviaciones resultantes de la ejecución del control con el fin de dar lineamientos sobre los posibles cursos de acción, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad y en coordinación con sus equipos de trabajo, al momento de diseñar los controles.   |
| 15 | Control Interno | Presentar una evidencia de la ejecución del control, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad y en coordinación con sus equipos de trabajo, al momento de diseñar los controles.  |
| 16 | Control Interno | Monitorear y evaluar la exposición al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente. La actividad deben realizarla los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos) y desde el sistema de control interno efectuar su verificación. |
| 17 | Control Interno | Designar personas competentes y con autoridad suficiente (por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo) para desarrollar las actividades de control de riesgos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.  |
| 18 | Control Interno | Efectuar seguimiento a los riesgos y a la efectividad de los controles de los procesos (por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo), así como determinar y proponer posibles mejoras a los mismos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.   |
| 19 | Control Interno | Identificar cambios en los riesgos establecidos (por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo) y proponer ajustes a los controles con el fin de darle un adecuado manejo a los riesgos identificados. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.  |

|    |                 |   |
|----|-----------------|---|
| 20 | Control Interno | Contar con el monitoreo o seguimiento de los riesgos, dentro de los mapas de riesgos, de acuerdo con la periodicidad establecida en la política de administración del riesgo.   |
| 21 | Control Interno | Actualizar los mapas de riesgos de la entidad de acuerdo a los resultados del monitoreo o seguimiento.  |
| 22 | Control Interno | Hacer seguimiento a los mapas de riesgos y deben verificar que se encuentren actualizados, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos).                        |
| 23 | Control Interno | Verificar el adecuado diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos estratégicos o institucionales, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos). |
| 24 | Control Interno | Llevar a cabo una gestión del riesgo en la entidad, que le permita controlar los puntos críticos de éxito.  |
| 25 | Control Interno | Llevar a cabo una gestión del riesgo en la entidad, que le permita ejecutar los controles de acuerdo con su diseño.   |
| 26 | Control Interno | Llevar a cabo una gestión del riesgo en la entidad, que le permita garantizar de forma razonable el cumplimiento de los objetivos de los procesos.  |
| 27 | Control Interno | Asegurar (por parte de la alta dirección) que los procesos de información y comunicación garanticen las condiciones necesarias para el funcionamiento del sistema de control interno (SCI). Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.   |
| 28 | Control Interno | Verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías al modelo de seguridad y privacidad de la información (MSPÍ).   |
| 29 | Control Interno | Verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías de accesibilidad web, conforme a los criterios de accesibilidad web del anexo 1 de la Resolución 1519 de 2020.  |
| 30 | Control Interno | Verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías de gestión conforme a la norma técnica NTC 6047 de infraestructura.   |

|    |                 |  |
|----|-----------------|--|
| 31 | Control Interno | Informar periódicamente a las instancias correspondientes sobre el desempeño de las actividades de gestión de riesgos, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo.  |
| 32 | Control Interno | Contemplar evaluaciones para monitorear el estado de los componentes del sistema de control interno, dentro de la evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos.   |
| 33 | Control Interno | Contemplar el cumplimiento legal y regulatorio, dentro de la evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos.  |
| 34 | Control Interno | Contemplar la elaboración de informes para la alta dirección sobre el monitoreo a los indicadores de gestión, determinando el alcance de los objetivos y metas institucionales, dentro de la evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos.  |
| 35 | Control Interno | Contemplar la confiabilidad de la información financiera y no financiera, dentro de la evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos.  |
| 36 | Control Interno | Contemplar la elaboración de informes a las instancias correspondientes sobre las deficiencias de los controles, dentro de la evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos.   |
| 37 | Control Interno | Contemplar el acompañamiento a las instancias correspondientes en la formulación e implementación de las mejoras, dentro de la evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos.  |
| 38 | Control Interno | Incluir en el ejercicio de direccionamiento estratégico el análisis de los cambios del entorno que afectan o afectarían el cumplimiento de los objetivos institucionales de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.  |
| 39 | Control Interno | Incluir en el ejercicio de direccionamiento estratégico el análisis del marco normativo mediante el cual se asignan competencias y funciones que van a permitir identificar claramente el propósito para el cual fue creado. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.   |
| 40 | Control Interno | Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.   |
| 41 | Control Interno | Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público. Algunos aspectos a evaluar son: Conocimiento por parte de los servidores del código de integridad. Cumplimiento del código en su integridad. Análisis de información relacionada, como serían declaraciones de conflictos de interés, información recibida desde la |

|    |                 |  |
|----|-----------------|--|
| 43 | Control Interno | Realizar seguimiento y evaluación desde la oficina de control interno o quien sus veces, al cumplimiento de las estrategias de talento humano implementadas por la entidad.  |
| 44 | Control Interno | Incluir en la política de riesgos, contemple la metodología para la identificación y control de riesgos de corrupción y fraude. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.  |
| 45 | Control Interno | Incluir en la política de administración del riesgo, los resultados de las evaluaciones llevadas a cabo por los organismos de control. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.   |
| 46 | Control Interno | Establecer desde la alta dirección una estructura de responsabilidades (esquema de las líneas de defensa) que permita fortalecer la orientación y claridad en la definición de las líneas de reporte. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.    |
| 47 | Control Interno | Establecer desde la alta dirección una estructura de responsabilidades (esquema de las líneas de defensa) que faciliten el flujo de información en temas clave para la toma de decisiones en la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación. |
| 48 | Control Interno | Definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano efectivas, que aporten al logro de los objetivos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.   |
| 49 | Control Interno | Identificar factores políticos que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.  |
| 50 | Control Interno | Identificar factores contable y financiero que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.  |
| 51 | Control Interno | Identificar factores tecnológicos que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.   |
| 52 | Control Interno | Identificar factores legales que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.  |
| 53 | Control Interno | Identificar factores ambientales que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.  |
| 54 | Control Interno | Identificar factores de talento humano que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.  |

|    |                 |  |
|----|-----------------|--|
| 55 | Control Interno | Identificar factores asociados al flujo y disponibilidad de la comunicación interna y externa, que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.            |
| 56 | Control Interno | Identificar factores asociados a la atención del ciudadano que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.  |
| 57 | Control Interno | Identificar factores asociados a posibles actos de corrupción en la entidad que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.                               |
| 58 | Control Interno | Identificar factores asociados a la seguridad digital que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.   |
| 59 | Control Interno | Identificar factores de carácter fiscal que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.   |
| 60 | Control Interno | Evaluar las actividades adelantadas frente al análisis de contexto y de identificación del riesgo, por parte del jefe de control interno de la entidad o quien hace sus veces, en el marco de sus roles y en desarrollo de su plan anual de auditorías.    |
| 61 | Control Interno | Verificar que los controles contribuyan a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces.   |
| 62 | Control Interno | Verificar que los riesgos sean monitoreados acorde con la política de administración de riesgos, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces.   |
| 63 | Control Interno | Comunicar a los grupos de valor, sobre los aspectos claves que afectan el funcionamiento del control interno por medio de la estrategia de comunicación de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.                       |
| 64 | Control Interno | Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.   |
| 65 | Control Interno | Tener en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación. |
| 66 | Control Interno | Implementar y monitorear los controles a los riesgos y utilizar sus resultados para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.                                     |

|    |                 |   |
|----|-----------------|---|
| 67 | Control Interno | Identificar (plaquear) los bienes de carácter devolutivo antes de entregarse al servicio. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.   |
| 68 | Control Interno | Reportar los bienes de carácter devolutivo a la compañía de seguros para su ingreso a la póliza de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.                                      |
| 69 | Control Interno | Entregar bienes de carácter devolutivo al área que los requirió, asignándoles un responsable en el inventario. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.                                      |
| 70 | Control Interno | Llevar a cabo la disposición final de los bienes de carácter devolutivo sin que se genere afectación al medio ambiente.   |
| 71 | Control Interno | Actualizar los inventarios teniendo en cuenta la baja de los bienes de carácter devolutivo que agotan su vida útil.   |
| 72 | Control Interno | Evaluar la suficiencia y efectividad de las acciones implementadas para optimizar el consumo de bienes y servicios, la gestión de residuos, el reciclaje y el ahorro de agua y de energía de la entidad.          |
| 73 | Control Interno | Verificar que el inventario de bienes de la entidad coincide totalmente con lo registrado en la contabilidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.                                       |
| 74 | Control Interno | Establecer las fechas de ejecución del mantenimiento dentro del plan de mantenimiento preventivo de las instalaciones físicas y de los equipos de la entidad.   |
| 75 | Control Interno | Gestionar los riesgos y controles relacionados con la fuga de capital intelectual como acción para conservar el conocimiento de los servidores públicos.  |
| 76 | Control Interno | Incorporar, en el esquema de gobierno de tecnologías de la información (TI) de la entidad, un macroproceso o proceso (procedimientos, actividades y flujos) de gestión de TI definido, documentado y actualizado. |
| 77 | Control Interno | Incorporar, en el esquema de gobierno de tecnologías de la información (TI) de la entidad, instancias o grupos de decisión de TI.   |
| 78 | Control Interno | Incorporar, en el esquema de gobierno de tecnologías de la información (TI) de la entidad, la estructura organizacional del área de TI.   |

|    |                 |  |
|----|-----------------|--|
| 79 | Control Interno | Incorporar, en el esquema de gobierno de tecnologías de la información (TI) de la entidad, indicadores para medir el desempeño de la gestión de TI.  |
| 80 | Control Interno | Actualizar y documentar una arquitectura de referencia y una arquitectura de solución para todas las soluciones tecnológicas de la entidad, con el propósito de mejorar la gestión de sus sistemas de información.   |
| 81 | Control Interno | Incluir características en los sistemas de información de la entidad que permitan la apertura de sus datos de forma automática y segura.   |
| 82 | Control Interno | Implementar un plan de aseguramiento de la calidad durante el ciclo de vida de los sistemas de información que incluya criterios funcionales y no funcionales.   |
| 83 | Control Interno | Implementar mecanismos de disponibilidad de la infraestructura de TI de tal forma que se asegure el cumplimiento de los Acuerdos de Nivel de Servicio (ANS) establecidos.  |
| 84 | Control Interno | Hacer seguimiento al uso y apropiación de tecnologías de la información (TI) en la entidad a través de los indicadores definidos para tal fin. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.   |
| 85 | Control Interno | Ejecutar acciones de mejora a partir de los resultados de los indicadores de uso y apropiación de tecnologías de la información (TI) en la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.  |
| 86 | Control Interno | Elaborar el inventario de activos de seguridad y privacidad de la información de la entidad, clasificarlo de acuerdo con los criterios de disponibilidad, integridad y confidencialidad, aprobarlo mediante el comité de gestión y desempeño institucional, implementarlo y actualizarlo mediante un proceso de mejora continua. |
| 87 | Control Interno | Elaborar las Tablas de Retención Documental de la Entidad.   |
| 88 | Control Interno | Aprobar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño o Comité Interno de Archivo las Tablas de Retención Documental de la Entidad.   |
| 89 | Control Interno | Formalizar los formatos para la producción, recepción y radicación de documentos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.  |
| 90 | Control Interno | Generar y controlar a través de un consecutivo único para cada tipo de acto administrativo de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.  |

|     |                 |   |
|-----|-----------------|---|
| 91  | Control Interno | Incluir el tema de desvinculación asistida para los pre-pensionados como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.   |
| 92  | Control Interno | Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.  |
| 93  | Control Interno | Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación. |
| 94  | Control Interno | Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos al empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.                                  |
| 95  | Control Interno | Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiren.   |
| 96  | Control Interno | Formular una estrategia y cronograma de trabajo para adoptar la política de integridad de la entidad por parte de los servidores.   |
| 97  | Control Interno | Designar un líder, área o grupo responsable de la formulación, implementación y seguimiento de gestión de la política de integridad.  |
| 98  | Control Interno | Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.              |
| 99  | Control Interno | Identificar los riesgos de conflictos de interés que pueden presentarse en la gestión del talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismos de control.  |
| 100 | Control Interno | Establecer condiciones de seguridad de la información para la gestión de la información institucional.  |
| 101 | Control Interno | Establecer condiciones de uso de la información para la gestión de la información institucional.  |
| 102 | Control Interno | Promover el uso de tecnologías para el manejo de la información (de acuerdo con las capacidades propias de la entidad) para la gestión de la información institucional.   |

|     |                 |   |
|-----|-----------------|---|
| 103 | Control Interno | Incluir mecanismos de transmisión de los datos como proceso documentado e implementado para el procesamiento y análisis de la información.  |
| 104 | Control Interno | Definir responsables de generar los datos para el procesamiento y análisis de la información.   |
| 105 | Control Interno | Establecer mecanismos de validación de los datos para el procesamiento y análisis de la información.  |
| 106 | Control Interno | Definir la utilidad de los datos para el procesamiento y análisis de la información.  |
| 107 | Control Interno | Evaluar la calidad de los datos para el procesamiento y análisis de la información.   |
| 108 | Control Interno | Medir en las evaluaciones de clima organizacional, la percepción de los servidores de la entidad, frente a la comunicación interna. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.           |
| 109 | Control Interno | Incluir diferentes medios de comunicación, acordes a la realidad de la entidad, para la difusión de los lineamientos del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.                                    |
| 110 | Control Interno | Inscribir en el Sistema Áñnico de Información de Trámites - SUIT todos los trámites de la entidad.  |
| 111 | Control Interno | Establecer actividades para informar directamente a los grupos de valor sobre los resultados de su participación en la gestión mediante el envío de información o la realización de reuniones o encuentros. |
| 112 | Control Interno | Utilizar la información de caracterización de los grupos de valor de la entidad para definir sus planes, proyectos y programas.   |
| 113 | Control Interno | Mantener actualizada la información recopilada sobre los grupos de valor y así poder diseñar estrategias de intervención ajustadas a la realidad.   |
| 114 | Control Interno | Incluir en el plan de desarrollo territorial metas de los programas que responden al cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.  |

|     |                 |   |
|-----|-----------------|---|
| 115 | Control Interno | Establecer un sector de acuerdo con el Formulario Áŕnico Territorial FUT para cada meta de producto en el plan indicativo de la entidad para diseŕnar una planeaci3n medible.   |
| 116 | Control Interno | Identificar los recursos (financieros, humanos, fŕsicos, tecnol3gicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el plan de acci3n anual institucional de la entidad con el fin de diseŕnar una planeaci3n objetiva en su alcance.   |
| 117 | Control Interno | Aprobar en el Consejo de Gobierno el plan de acci3n anual institucional de la entidad.  |
| 118 | Control Interno | Reducir los costos de los tr3mites, mediante las acciones de racionalizaci3n de tr3mites /otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.  |
| 119 | Control Interno | Aumentar los mecanismos y controles para evitar posibles riesgos de corrupci3n, mediante las acciones de racionalizaci3n de tr3mites /otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.  |
| 120 | Control Interno | Fortalecer las capacidades en seguridad digital de la entidad estableciendo convenios o acuerdos con otras entidades en temas relacionados con la defensa y seguridad digital.  |
| 121 | Control Interno | Fortalecer las capacidades en seguridad digital de la entidad a trav3s de ejercicios de simulaci3n de incidentes de seguridad digital al interior de la entidad.  |
| 122 | Control Interno | Adelantar acciones para la gesti3n sistem3tica y cŕclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como registrarse en el CSIRT Gobierno y/o CoCERT.  |
| 123 | Control Interno | Adelantar acciones para la gesti3n sistem3tica y cŕclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la guŕa para la identificaci3n de infraestructura crŕtica cibern3tica.  |
| 124 | Control Interno | Adelantar acciones para la gesti3n sistem3tica y cŕclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como realizar la identificaci3n anual de la infraestructura crŕtica cibern3tica e informar al CCOC.  |
| 125 | Control Interno | Adelantar acciones para la gesti3n sistem3tica y cŕclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la Guŕa para la Administraci3n de los Riesgos de Gesti3n, Corrupci3n y Seguridad Digital y el Diseŕno de Controles en entidades pŕblicas. |
| 126 | Control Interno | Contar con mecanismos de seguimiento y evaluaci3n para la polŕtica o estrategia de servicio al ciudadano.   |

|     |                 |  |
|-----|-----------------|--|
| 127 | Control Interno | Realizar de forma periódica un análisis sobre si el talento humano asignado a cada uno de los canales de atención es suficiente para atender la demanda. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.   |
| 128 | Control Interno | Diseñar e implementar los protocolos para la atención al ciudadano en todos los canales en la entidad.   |
| 129 | Control Interno | Diseñar e implementar los procesos y procedimientos para la atención oportuna al ciudadano.  |
| 130 | Control Interno | Vincular personal que cuente con las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario y al ciudadano, y en la Resolución 667 de 2018 - catálogo de competencias.  |
| 131 | Control Interno | Disponer, de acuerdo con las capacidades de la entidad de un canal de atención itinerante (ejemplo, puntos móviles de atención, ferias, caravanas de servicio, etc.) para la ciudadanía.   |
| 132 | Control Interno | Contar con aplicaciones móviles, de acuerdo con las capacidades de la entidad, como estrategia para interactuar de manera virtual con los ciudadanos.  |
| 133 | Control Interno | Diseñar e implementar mecanismos de control para garantizar que la información de la entidad, entregada a los ciudadanos a través de los diferentes canales sea la misma. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.                                  |
| 134 | Control Interno | Centralizar en un sistema de gestión todas las peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias (PQRSD) que ingresan por los canales de atención presencial y digital de la entidad.  |
| 135 | Control Interno | Implementar un sistema de gestión de PQRSD que permita al ciudadano hacer seguimiento al estado de sus peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias de forma fácil y oportuna.  |
| 136 | Control Interno | Generar o apropiar políticas, planes, programas y/o proyectos que garanticen el ejercicio total y efectivo de los derechos de las personas que hablen otras lenguas o dialectos en Colombia (indígena, afro y ROM) en la entidad.  |
| 137 | Control Interno | Contar con herramientas de caracterización de los documentos para evaluar la complejidad de los documentos utilizados para comunicarse con sus grupos de valor (formularios, guías, respuestas a derechos de petición, etc.) en la entidad.                              |
| 138 | Control Interno | Contar con encuestas de percepción ciudadana frente a las comunicaciones institucionales, para evaluar la complejidad de los documentos utilizados para comunicarse con sus grupos de valor (formularios, guías, respuestas a derechos de petición, etc.) en la entidad. |

|     |                 |  |
|-----|-----------------|--|
| 139 | Control Interno | Documentar (ficha técnica o documento equivalente) los indicadores utilizados para hacer seguimiento y evaluación de la gestión de la entidad. |
| 140 | Control Interno | Hacer seguimiento a la participación ciudadana siendo este un componente del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la entidad.     |
| 141 | Control Interno | Incluir el propósito del control en los controles definidos por la entidad para mitigar los riesgos de corrupción.                             |
| 142 | Control Interno | Incluir la frecuencia del control en los controles definidos por la entidad para mitigar los riesgos de corrupción.                            |
| 143 | Control Interno | Incluir el manejo de las desviaciones del control en los controles definidos por la entidad para mitigar los riesgos de corrupción.            |
| 144 | Control Interno | Contar en la entidad con un procedimiento para traducir la información pública que solicita un grupo étnico a su respectiva lengua.            |
| 145 | Control Interno | Promover una cultura de análisis y medición entre su talento humano y grupos de valor mediante la publicación de la información.               |