

DIRECTIVA 08 DE 2006

(Septiembre 26)

PARA SECRETARIOS DE DESPACHO; DIRECTORES DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO; GERENTES DE LA UNIDAD EJECUTIVA DE SERVICIOS PÚBLICOS, DIRECTORES Y GERENTES DE ENTIDADES DESCENTRALIZADAS INCLUIDAS LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS, OFICIALES Y MIXTAS; RECTOR DE ENTE UNIVERSITARIO AUTÓNOMO, GERENTES DE EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO DEL NIVEL DISTRITAL Y ALCALDES LOCALES.

DE: ALCALDE MAYOR DE BOGOTA

ASUNTO: IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO PARA EL ESTADO COLOMBIANO

1. OBJETIVO

La presente directiva tiene como propósito establecer los lineamientos y responsabilidades básicas para la implantación del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano, MECI 1000:2005, en el Distrito Capital.

2. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

La Constitución Nacional en sus artículos 209 y 269, estableció la obligatoriedad para las entidades públicas de contar con un control interno, fundamentado en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

En desarrollo de los citados artículos, se expidió la Ley 87 de 1993, considerada como la Ley Marco del control interno para las entidades públicas, la cual se ocupa de definirlo, establecer sus objetivos, características, elementos y responsabilidades, entre otros aspectos. El Gobierno Nacional, a su turno, expidió el Decreto [1599](#) del 20 de mayo de 2005, por medio del cual se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano, MECI 1000:2005, de obligatorio cumplimiento para las entidades públicas, y en marzo de 2006 expidió el Manual de Implementación correspondiente.

3. COORDINACIÓN

De acuerdo con lo establecido en el artículo 118 del Decreto Ley 1421 de 1993 y en el artículo 7 del Decreto 387 de 2004, la Veeduría Distrital es la coordinadora del Sistema Distrital de Control Interno-SCI- en el Distrito Capital.

4. ACERCA DEL MODELO

El Modelo Estándar de Control Interno tiene por objeto proporcionar una estructura y un marco conceptual común para el ejercicio de dicho control en las entidades del Estado y presenta el Sistema de Control Interno integrado a su vez por un conjunto de Subsistemas, Componentes y Elementos, el cual abarca los temas esenciales de dicho Sistema.

Más allá de lo dispuesto por el Decreto [1599](#) de 2005 y del contenido del Manual de Implementación del MECI, quiero resaltar algunos aspectos y énfasis que considero deben ser tenidos en cuenta por el conjunto de la administración distrital para el desarrollo de este proceso.

El Subsistema de Control Estratégico permite establecer los mecanismos que aseguren el norte institucional, en un contexto ético y fundamentado en el desarrollo del talento humano, norte que a su vez posibilita el establecimiento coherente de objetivos, políticas, planes, programas, una estructura organizacional basada en el modelo de operación institucional y la administración del riesgo institucional.

Es pertinente señalar que, hasta el momento y salvo algunas excepciones, la mayor parte de las entidades públicas tienen una estructura jerarquizada y basada en funciones. En tal sentido, es un hecho muy positivo el planteamiento, tanto en el MECI, como en el Sistema de Gestión de la Calidad -SGC-, de la necesidad de establecer en cada entidad una estructura organizacional basada en el modelo de operación institucional¹, porque hace que ésta se organice de acuerdo con los procesos que le corresponde desarrollar. Se deberá acometer esta iniciativa con la mayor seriedad y con todo el esfuerzo administrativo que implica.

En el Subsistema de Control de Gestión encontramos, por una parte, el control a la operación institucional, mediante la aplicación de las políticas de operación, la estructuración de los procedimientos específicos² que desarrollen los procesos y que contemplen los pasos, controles, indicadores, flujo de información, documentación y registros³, que garantice la satisfacción de los requisitos legales, técnicos, de gestión y sus resultados.

El componente de información se abordará teniendo en cuenta que la alta dirección en cada entidad debe establecer la política institucional en materia de información, con el establecimiento claro de quiénes se la proveen, a quiénes la suministran y de cómo administrar a unos y otros actores, de los requerimientos de entrada y salida y, con base en ello, la definición de los lineamientos y condiciones comunes a todos los procesos, de tal manera, que éstos se vean reflejados en los procedimientos que los desarrollan.

En lo referente a la comunicación, es necesario involucrar los conceptos modernos que la entienden como una relación circular. Es por ello que, en el plano interno, quien comunica tiene responsabilidad en la acción que genere en el receptor de su comunicación y, en tal sentido, además del contenido, debe establecer la forma que garantice su comprensión y la motivación de la actuación esperada, en un proceso de ajuste mutuo en el cual el receptor pueda interpelar al emisor y, de esta manera, establecer la "coordinación de acciones"⁴ requerida.

Complementariamente, la comunicación con la ciudadanía deberá entenderse, igualmente, como un proceso circular continuo, que comienza desde la planeación institucional, auscultando las necesidades ciudadanas presentes y futuras, hasta la rendición de cuentas en la cual el gerente público presente su actuación, la ciudadanía interpele y de acuerdo con su opinión se establezca el verdadero impacto de las políticas y gestión públicas.

El Subsistema de Control de Evaluación contempla, en primer término, la autoevaluación, hecha por los responsables directos, sobre la calidad y pertinencia de los controles en los procesos a su cargo y los resultados de su gestión. Quiero destacar de manera especial la importancia de este aspecto, por cuanto es principio inspirador del Sistema de Control Interno, en la medida en que sólo hasta cuando los responsables de la acción se hagan cargo de su propio control, podremos contar con entidades más efectivas y transparentes. Por esta razón, los cuerpos directivos de las entidades deberán actuar con diligencia e inteligencia para el logro de este propósito.

Por otra parte, las Oficinas de Control Interno -OCI- , en lo relativo al MECI, desempeñarán el rol de evaluador independiente, sobre la calidad de los controles con que cuenta el Sistema de Control Interno y sobre los procesos, actividades, gestión y resultados de la entidad. El Jefe de Control Interno, por la naturaleza misma de su cargo, debe tener una visión de la institución no sólo independiente, sino sistémica y calificada, por ello, sus evaluaciones deberán estar más orientadas hacia los diagnósticos de los problemas estructurales y la formulación de propuestas para su solución, que la simple reseña de hallazgos.

Finalmente, como producto de la autoevaluación y la evaluación independiente que se realice en las entidades, se deberá elaborar planes de mejoramiento institucional, por proceso e individual. De esta manera, se cierra el circuito de **Planear, Hacer, Verificar y Actuar**, permitiendo generar las condiciones para el autocontrol en tiempo real.

5. ASPECTOS METODOLOGICOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, expidió el Manual de Implementación del MECI, el cual contiene el marco conceptual y los lineamientos generales para dicha implementación. No obstante, respetando la autonomía institucional, brinda la amplitud necesaria para que cada entidad implemente, operativamente los subsistemas, componentes y elementos haciendo

uso de las metodologías y herramientas que más se ajusten a las particularidades, complejidad y nivel de desarrollo del Sistema de Control Interno de cada una de ellas.

En ese sentido, las entidades distritales deberán valorar los desarrollos que tienen, con el fin de establecer, por cada subsistema, componente y elemento, si continúan con lo que ya tienen implantado o si lo complementan o sustituyen.

En ese contexto y en desarrollo de sus funciones de apoyo al SCI del Distrito, la Veeduría Distrital brindará a las entidades una Guía de Implementación del MECI que profundiza, desarrolla y complementa conceptual e instrumentalmente el Manual de Implementación del MECI suministrado por el DAFP, junto con la capacitación correspondiente. Igualmente, dispondrá de un equipo de consultores que ofrecerá asesoría individual y colectiva en el proceso de implementación del Modelo.

6. ETAPAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO

De acuerdo con lo establecido por el Decreto [1599](#) de 2005, las entidades distritales deben implementar el Modelo Estándar de Control Interno, de acuerdo con las siguientes etapas:

Etapas 1: Planeación al Diseño e Implementación del Sistema de Control Interno.

Etapas 2: Diseño e Implementación del Sistema de Control Interno.

Etapas 3: Evaluación a la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno.

Etapas 4: Elaboración del Normograma del Sistema de Control Interno

7. RESPONSABILIDADES

En el Nivel Distrital

El Alcalde Mayor, en su condición de jefe del gobierno y la administración distritales, tiene la responsabilidad general sobre el control interno de las entidades distritales y en particular, sobre la implementación en ellas del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.

A la Veeduría Distrital, por su competencia sobre el control interno en el ámbito distrital, le corresponde liderar el proceso de implementación, mediante acciones de socialización y sensibilización, capacitación y asesoría, que contribuyan a la implementación del Modelo. Igualmente, le corresponde llevar a cabo el seguimiento a dicha implementación y formular las recomendaciones correspondientes tanto a los representantes legales, como al Alcalde Mayor.

En el Nivel Institucional

Si bien es cierto, la Veeduría Distrital apoyará el proceso mediante capacitación y asesoría, la responsabilidad directa sobre la implementación del Modelo es de cada entidad. Es por ello que, para su cabal desarrollo, cada organización deberá analizar la complejidad de sus condiciones internas y, con base en ello, tomar las decisiones que se estimen convenientes para que sea exitoso este proceso.

Teniendo en cuenta la necesaria armonización y articulación de los procesos de implementación del MECI y del SGC, la Veeduría Distrital y la Secretaría General expedieron la Circular Conjunta [018](#) de 2006. Por ello, en materia de roles, responsabilidades y conformación de grupos las entidades aplicarán lo establecido en dicha circular, en la medida en que coadyuva a potenciar los resultados y a usar más eficientemente los recursos.

Además de lo anterior, en desarrollo de la coordinación, capacitación y asesoría que brindará la Veeduría Distrital, las entidades y hospitales distritales tendrán las siguientes obligaciones:

- a. Suscripción de un Acta de Compromiso en la que queden consignadas las responsabilidades institucionales, en el marco de las actividades de coordinación, capacitación y asesoría que programe la Veeduría Distrital.
- b. Participación del representante legal y los directivos en las sesiones de formación y coordinación a las que sean convocados por la Veeduría Distrital.
- c. Participación del Representante de la Dirección, del equipo MECI, del Jefe y de los funcionarios de las Oficinas de Control Interno en las sesiones de capacitación y coordinación de acciones a las que sean convocados por la Veeduría Distrital.
- d. Participación del Representante de la Dirección y del equipo MECI en las sesiones individuales y colectivas de asesoría que programe la Veeduría Distrital.
- e. Informar trimestralmente a la Veeduría Distrital el nivel del avance del proceso de implementación del Modelo Estándar de Control Interno.

Nota (1): En lo relativo a las administraciones locales, corresponde al Alcalde Local designar un funcionario para que participe en las actividades a las que se refiere el literal c) y presentar los informes de avance en la implementación del MECI a la Secretaría de Gobierno.

Nota (2): La Veeduría Distrital brindará apoyo a la Secretaría de Educación en los procesos de socialización, sensibilización y capacitación que sobre el MECI adelante con las instituciones educativas.

8. PLAZO

De conformidad con lo establecido en el artículo 1° del Decreto [2621](#) de agosto 3 de 2006, que modificó el artículo 4° del Decreto [1599](#) de 2005, "las entidades obligadas a implementar el Sistema de Control Interno, deberán adoptar el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano en un término no superior a veinte (20) meses, contados a partir de la vigencia del presente decreto.

Cada entidad, de acuerdo con las características y complejidad que le son propias, establecerá su respectivo cronograma específico de implementación, del cual debe enviar copia a la Veeduría Distrital para su seguimiento.

La Veeduría Distrital informará oportunamente en el evento en que el Gobierno Nacional modifique el plazo para la implementación del MECI.

LUIS EDUARDO GARZON

Alcalde Mayor

NOTAS PIE DE PÁGINA

1 El Modelo Operacional es el mismo Mapa de Procesos que las entidades vienen trabajando bajo la orientación de la Secretaría General.

2 La elaboración y/o ajuste de los procedimientos se hará de acuerdo con la metodología que establezca la Secretaría General.

3 Los procedimientos deberán satisfacer los requerimientos del SGC.

4 Tomando como referencia al biólogo chileno Humberto Maturana, quien entiende la comunicación como "coordinación de acciones".