
OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

La Constitución Política de 1991 incorporó el concepto de Control Interno como un instrumento orientado a garantizar el logro de los objetivos de cada entidad del Estado y el cumplimiento de los principios que rigen la función pública. Por su parte, la Ley 87 de 1993 establece normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos del Estado, y la ley 489 de 1998 dispuso la creación del Sistema Nacional de Control Interno.

Con el fin de buscar mayor eficacia e impacto del Control Interno en las entidades del Estado, el Departamento Administrativo de la Función Pública, promovió la adopción e implementación de un modelo de control interno, iniciativa que fue acogida por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno, que condujo a la expedición del Decreto 1599 de 2005 "por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno MECI1000:2005, CORALINA adopto este Modelo de Control Interno mediante la Resolución 1082 de diciembre 27 de 2005.

El Modelo Estándar de Control Interno para el estado Colombiano – MECI 1000:2005 proporciona la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo, y aunque promueve una estructura uniforme, se adapta a las necesidades específicas de cada entidad, a sus objetivos, estructura, tamaño, procesos y servicios que suministran.

El propósito esencial del MECI es orientar a las entidades hacia el cumplimiento de sus objetivos y la contribución de éstos a los fines esenciales del Estado, para lo cual se estructura en tres grandes subsistemas, desagregados en sus respectivos componentes y elementos de control: (Ver estructura del MECI)

- **Subsistema de Control Estratégico:** agrupa y correlaciona los parámetros de control que orientan la entidad hacia el cumplimiento de su visión, misión, objetivos, principios metas y políticas
- **Subsistemas de Control de Gestión:** reúne e interrelaciona los aspectos que permiten el desarrollo de la gestión, planes, programas, procesos, actividades, procedimientos, recursos, información y medios de comunicación.
- **Subsistema de Control de Evaluación:** agrupa los parámetros que garantizan la valoración permanente de los resultados de la entidad, a través de sus diferentes mecanismos de verificación y evaluación.

Este enfoque concibe el Control Interno como un conjunto de elementos interrelacionados, donde intervienen todos los servidores de la entidad y le permite estar siempre atenta a las condiciones de satisfacción de los compromisos contraídos con la ciudadanía, garantiza la coordinación de las acciones, y la fluidez de la información y comunicación, y anticipa y corrige, de manera oportuna, las debilidades que se presentan en el que hacer institucional.

ESTRUCTURA DEL MECI 1000:2005



El Decreto 2539 del 4 de diciembre del 2000 en su artículo 2º, establece que los representantes legales y jefes de Organismos de las entidades del Estado, en sus diferentes órdenes y niveles, así como a los particulares que administren recursos del Estado, remitirán al Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno copia del Informe Ejecutivo Anual que contenga el resultado final de la evaluación del Sistema de Control Interno, documento que será el fundamento del informe que sobre el avance del Control Interno del Estado presentará al inicio de cada legislatura el Presidente de la República al Congreso de la república.

En esta oportunidad el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno, considera pertinente determinar el estado de avance de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno como ejercicio del informe Ejecutivo Anual que deben presentar las entidades, como quiera que el Decreto 2913 del 31 de julio de 2007 fija como plazo máximo para adoptar e implementar el MECI1000:2005, el 8 de diciembre de 2008; razón suficiente para presumir que las entidades han debido adelantar acciones específicas para su diseño y puesta en marcha.

Así las cosas, la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina – CORALINA, acata las recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y procede a realizar dos encuestas, consistentes en una autoevaluación diligenciada por la representante ante

la dirección y una evaluación independiente diligenciada por el Jefe de Control Interno las cuales serán el fundamento para evaluar o medir el grado de avance en la implementación del Modelo Estándar de Control Interno - MECI1000:2005, y así presentar el Informe Ejecutivo Anual (2008) al Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno dentro del plazos estipulado por la Ley. Los resultados de este ejercicio reflejan que los tres (3) Subsistemas, los nueve (9) componentes y por ende, los veintinueve (29) elementos que conforman la estructura del MECI, presentan avances significativos e importantes para la entidad.

Se debe mencionar que este resultado positivo de la implementación del MECI son los frutos del trabajo fuerte y sostenible que vienen realizando los distintos grupos de trabajo que vienen ejecutando la implementación del MECI y la Gestión de Calidad en la Corporación, como son el Grupo Operativo o Equipo MECI, integrado por los servidores en representación de las distintas dependencias de la Corporación, que tienen bajo su responsabilidad los procesos efectivos de diseño, coordinación directa y apoyo a las diferentes áreas organizacionales en la implementación del Sistema de Control Interno, contribuyendo a ello con el conocimiento de la función de procesos y debilidades de control del área al cual pertenezca. Posteriormente deberá asumir el rol de facilitador de Control Interno al interior de su dependencia, apoyando el adecuado funcionamiento de los elementos de control. Actúa bajo la supervisión del Directivo de primer nivel, delegado para administrar el Sistema de Control Interno y dirigir el proceso de diseño e implementación.

El Grupo Directivo o Comité de Coordinación de Control interno, conformado por los directivos de la Entidad, tiene como funciones; definir las directrices y políticas de implementación del Sistema de Control Interno. Esto abarca la planeación del trabajo, definición de las normativas de autorregulación del Sistema de Control Interno, la dirección de su ejecución, el seguimiento al avance del mismo, la evaluación permanente a su efectividad y la toma de decisiones para su mejoramiento. A su vez y bajo el rol de responsable por los macroprocesos y procesos en la entidad pública, cada Directivo tendrá a su cargo la implementación del Control Interno en el área que se encuentra bajo su dirección, y el Grupo Evaluador integrado por el personal de la Oficina de Control Interno y la revisoría fiscal, tiene como función, La evaluación independiente y objetiva del desarrollo, implementación, mantenimiento y mejoramiento continuo del MECI 1000:2005 y la Gestión de Calidad (Ver Resultado Consolidado Avance en la Implementación del MECI)

Como podrán observar en el cuadro de abajo la Corporación Coralina presenta un avance del 90.51% en la implementación del MECI a diciembre 8 de 2008; ahora bien, según el rango de implementación diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP CORALINA se encuentra en el cuadrante uno (1), el cual es equivalente a decir que la entidad ha cumplido con la implementación, del Modelo Estándar de Control Interno, MECI. (Ver Rangos de Implementación)

ENTIDAD : CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA - CORALINA

AVANCE MECI : **90.51 %** [Ver Rangos de Implementación](#)

ELEMENTOS	AVANCE(%)	COMPONENTES	AVANCE(%)	SUBSISTEMAS	AVANCE(%)
Acuerdos, compromisos o protocolos éticos	100	AMBIENTE DE CONTROL	79.84	CONTROL ESTRATÉGICO	89.96
Desarrollo de talento humano	49				
Estilo de Dirección	90.51				
Planes y programas	100	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	100		
Modelo de operación por procesos	100				
Estructura organizacional	100				
Contexto estratégico	100	ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	90		
Identificación de riesgos	100				
Análisis de riesgos	100				
Valoración de riesgos	100				
Políticas de administración de riesgos	50				
Políticas de Operación	100	ACTIVIDADES DE CONTROL	82.8		
Procedimientos	86				
Controles	88				
Indicadores	100				
Manual de procedimientos	40				
Información Primaria	90	INFORMACIÓN	96.67		

Información Secundaria	100				
Sistemas de Información	100				
Comunicación Organizacional	94.4	COMUNICACIÓN PÚBLICA	93.13		
Comunicación informativa	95				
Medios de comunicación	90				
Autoevaluación del control	60	AUTOEVALUACIÓN	80		
Autoevaluación de gestión	100				
Evaluación independiente al Sistema de Control Interno	100	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	100		
Auditoria Interna	100				
Planes de Mejoramiento Institucional	92	PLANES DE MEJORAMIENTO	97.33		
Planes de mejoramiento por Procesos	100				
Plan de Mejoramiento Individual	100				
				CONTROL DE EVALUACIÓN	93.14

Rangos de Implementación

AVANCE	RANGO
90 - 100	Cumplimiento
60 - 89	Incumplimiento Medio
0 - 59	Incumplimiento Alto

Si se tiene en cuenta que la escala de calificación establecida por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno; para determinar el grado de Avance de la Implementación del MECI, de menor a mayor es la siguiente;

Rojo – Inadecuado
Naranja – Deficiente
Amarillo – Satisfactorio
Verde – Adecuado

Se debe llegar a la conclusión que los resultados consolidados de la implementación del MECI, en la Corporación genera cierta tranquilidad y satisfacción Institucional, una vez que de los tres (3) subsistemas que conforman la estructura del MECI, dos presentan una calificación **adecuada** (la más alta en la escala) y la otra la calificación que sigue es decir, **satisfactoria**, pero más importante aún es la calificación consolidada de todo el Sistema, ésta presenta una calificación **ADECUADA**, con un puntaje que asciende a 2383.7, sin embargo se debe mencionar que a pesar de estos buenos resultados fruto del trabajo de todo un equipo, no se puede cometer el error de incurrir en un relajamiento Institucional ya que se debe pensar en el Mejoramiento Continuo de la entidad inclusive se debe pensar en alcanzar la perfección.