

**Descripción**

A partir del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) integró los sistemas de gestión de la calidad de la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trataba la Ley 489 de 1998 y fueron derogados los artículos del 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. MIPG busca mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando su confianza en las entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es uno de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Así mismo, al final del cuatrienio se pretende ubicar a la entidad en el primer lugar de los municipios de categoría sexta, con relación a los resultados de la evaluación del desempeño institucional y sectorial que el Departamento Administrativo de la Función Pública mide anualmente, a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), con base en el MIPG. La Política de “Control Interno”, se enmarca en la operación de la Dimensión 7 del mismo nombre, que tiene como propósito suministrar una serie de lineamientos y buenas prácticas en esta materia, cuya implementación debe conducir a las entidades públicas a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Se debe resaltar que el control interno tal como ha sido concebido en la Constitución Política de 1991 busca: i) Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional; ii) Proteger los recursos buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten; iii) Velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características, lo que en su conjunto permitirá aumentar la confianza de los ciudadanos en la entidad pública. La séptima dimensión de MIPG, el Control Interno, se actualiza y desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual establece los lineamientos para su implementación MECI y El Sistema de Control Interno de las entidades, que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 87 de 1993. En este sentido, el MECI es el Modelo que deberán seguir implementado, en el Sistema de Control Interno. El desarrollo de la dimensión de Control Interno impacta las demás dimensiones de MIPG y tiene en cuenta los lineamientos de la Política de Control Interno. Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional

|  |                                 |   |
|--|---------------------------------|---|
|  | <b>POLÍTICA CONTROL INTERNO</b> | Oficina Control Interno<br>Versión 01<br>2025 |
|--|---------------------------------|---|

fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

A través de la presente política, Control Interno se compromete a implementar, sostener, evaluar y mejorar de manera permanente el Sistema de Control Interno, de acuerdo con lo establecido en la séptima dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, de que trata el Decreto 1499 de 2017 y las normas que lo modifiquen o adicionen.

#### **Objetivo**

Establecer lineamientos y compromisos para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno, sobre el Control Interno Institucional, que garanticen la forma razonable, la confiabilidad de los procesos y la administración de los riesgos, mediante el mejoramiento continuo, en cuanto a eficiencia, eficacia, transparencia, celeridad y la calidad de sus servicios, orientando las mejores prácticas en todos los niveles de la organización, a fin de garantizar el cumplimiento de sus objetivos estratégico de su misión y su visión.

#### **Alcance**

La séptima dimensión de MIPG, el Control Interno; se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI. Es importante indicar que el Modelo Estándar de Control Interno - MECI se actualiza en el marco de MIPG; el MECI ha sido y continuará siendo la base para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno de las entidades, que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 87 de 1993. En este sentido, el MECI es el Modelo que deberán seguir implementando tanto las entidades objeto de MIPG, por lo tanto, los lineamientos para su implementación se enmarcan esta séptima Dimensión.

El objetivo del MECI es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol). Para MIPG es importante incorporar la política de control interno transversal a todas las actividades, procesos, procedimientos, políticas asociadas a la gestión, de manera tal que, a través de sus componentes, sea posible valorar la efectividad de la estructura de control interno.

#### **Marco Normativo**



## POLÍTICA CONTROL INTERNO

Oficina Control  
Internoo  
Versión 01  
2025

Constitución Política de 1991- Artículos 209 y 269 Todas las entidades públicas en sus diferentes órdenes y niveles deben contar con métodos y procedimientos de control interno.

Ley 87 de 1993- Establece directrices para el ejercicio del Control Interno.

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

Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública – Control Interno – MECI.

Decreto 648 de 2017 – Modifica el Decreto 1083 de 2015 en Control Interno.

Decreto 1499 de 2017 – Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

### Definiciones

**Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** Encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual sustituye los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal (Decreto 1499 de 2017, art 2.2.22.3.8.)

**Ambiente de Control:** Conjunto de directrices y condiciones mínimas que brinda la alta dirección de la entidad, con el fin de implementar y fortalecer el Sistema de Control Interno.

**Auditoría Interna:** Es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una entidad. Ayuda a la Organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

**Control:** Medidas o acciones tomadas por la dirección y demás niveles de la entidad para gestionar los riesgos y aumentar la probabilidad de alcanzar los objetivos y metas establecidos.

**Control Interno:** Es el proceso efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución del objetivo de la Política de control interno.

**Efectividad:** Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.

**Eficacia:** Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

**Eficiencia:** Capacidad de producir el máximo de resultado con el mínimo de recursos y tiempo.

**Seguridad Razonable:** Concepto según el cual el control interno, por muy bien diseñado y ejecutado que esté, no puede garantizar que los objetivos de una entidad se consigan, debido a las limitaciones inherentes de todo Sistema de Control Interno.

**Evaluación del Sistema de Control Interno:** Actividad cuyo objetivo es verificar la existencia, nivel de desarrollo y el grado de efectividad del Control Interno para el cumplimiento de los objetivos de la entidad pública.

**Gestión:** Actividades coordinadas para planificar, ejecutar, controlar, asegurar y mejorar la entidad.



**Seguimiento:** Se refiere a la acción de observar, monitorizar o rastrear algo o alguien de manera continua para verificar su progreso, estado o cumplimiento de objetivos. Implica un proceso sistemático de recopilación y análisis de información para mantener un registro de las actividades, resultados o condiciones de lo que se está siguiendo.

**Gestión de Riesgos:** Un proceso para identificar, evaluar, manejar y controlar acontecimientos o situaciones potenciales, con el fin de proporcionar un aseguramiento razonable respecto al alcance de los objetivos de la organización.

**Riesgo de Corrupción:** Posibilidad de que, por acción u omisión, se use el poder para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado.

**Causa:** Todos aquellos aspectos o elementos que solos o en combinación con otros, pueden producir la materialización de un riesgo.

**Líneas de Defensa:** Esquema de asignación de responsabilidades, adaptada del Modelo de las 3 Líneas de Defensa" del Instituto de Auditores, el cual proporciona una manera simple y efectiva para mejorar las comunicaciones en la gestión de riesgos y control mediante la aclaración de las funciones y deberes esenciales relacionados

**Indicadores:** Son instrumentos de medición necesarios para evaluar y controlar la gestión de toda la entidad. Se presentan como un conjunto de variables cuantitativas y/o cualitativas sujetas a la medición, que permiten observar la situación y las tendencias de cambio generadas en la entidad, en relación con el logro de los objetivos y metas previstas.

#### Lineamientos generales

##### Asegurar un ambiente de control.

- Demostrar compromiso con integridad y principios del servidor público.
- La Alta dirección establece niveles de autoridad y responsabilidad para la consecución de los objetivos.

##### Fortalecer ambiente de control.

- Asegurar la estructura organizacional.
- Asegurar la adecuada Gestión Estratégica del Talento Humano.

##### Gestión del talento humano estratégica, alineada con los objetivos de la entidad.

- Cumplimiento de los objetivos de calidad.
- Cumplimiento de los objetivos corporativos.
- Cumplimiento de la aplicación evaluación de desempeño.

##### Asegurar la gestión del riesgo en la entidad.

- Establecer la política institucional de riesgos. Establecer mecanismos para identificar y analizar cambios significativos del entorno (interno y externo). Analizar riesgos significativos que puedan afectar el logro de los objetivos.
- Evaluar el riesgo de corrupción, artículo 73 ley 1474 de 2011.

##### Diseñar y llevar a cabo actividades de control del riesgo

- Implementar controles para la no materialización de riesgos.
- Implementar controles para disminuir la probabilidad del impacto.
- Implementar políticas de operación y procedimientos.

##### Fortalecer la gestión del riesgo



## POLÍTICA CONTROL INTERNO

Oficina Control  
Internoo  
Versión 01  
2025

- Monitorear la implementación de lineamientos del riesgo.
- Evaluar la gestión del riesgo en la entidad e informar a la Alta Dirección

**Utilizar la información de manera adecuada y comunicarla por los medios en los tiempos oportunos**

- Obtener y generar información relevante de calidad.
- Comunicar internamente la información.
- Comunicarse con los grupos de valor.

**Implementar actividades de monitoreo y supervisión**

- Aplicar evaluaciones y autoevaluaciones.
- Adelantar auditorías internas de gestión.
- Valorar la efectividad del control interno; para generar recomendaciones y acciones de mejoramiento, para establecer las responsabilidades del Sistema de Control Interno de acuerdo a las líneas de defensa de la Alcaldía de Villamaría – Caldas, para cada uno de los componentes de la Dimensión Control Interno del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

**Establecer los roles y responsabilidades de las líneas de defensa en el componente:**

### **LÍNEA ESTRATÉGICA**

- Son los primeros llamados a luchar contra la corrupción y promover la integridad (valores), el cumplimiento de estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público
- Orienta el Direccionamiento Estratégico y la Planeación Institucional.
- Determina las políticas y estrategias que aseguran que la estructura, procesos, autoridad y responsabilidad estén claramente definidas para el logro de los objetivos de la entidad.
- Desarrolla los mecanismos incorporados en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

### **1<sup>a</sup>. LÍNEA DE DEFENSA**

- Promover y cumplir, a través de su ejemplo, los estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público, en el marco de integridad.
- Evaluar el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de la integridad (valores) y principios del servicio público de sus equipos de trabajo.
- Cumplir las políticas y estrategias establecidas para el desarrollo de los servidores a su cargo, evaluar su desempeño y establecer las medidas de mejora.
- Asegurar que las personas y actividades a su cargo, estén adecuadamente alineadas con la administración.

### **2<sup>a</sup>. LÍNEA DE DEFENSA**

- El área de talento humano facilita la implementación, monitorea la apropiación de los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público por parte de los servidores públicos y alerta a los líderes de proceso, cuando sea el caso.
- Las áreas de control disciplinario y los comités de convivencia informan y generan las alertas a que haya lugar.



## POLÍTICA CONTROL INTERNO

Oficina Control  
Internoo  
Versión 01  
2025

- El área de talento humano monitorea y supervisa el cumplimiento e impacto de los planes de desarrollo del talento humano y determina las acciones de mejora correspondientes.
- El área de talento humano informa sobre los resultados de la evaluación del desempeño y se toman acciones de mejora y rotación de personal.
- El área de talento humano evalúa el clima laboral y establece las acciones para su fortalecimiento.

### 3<sup>a</sup>. LÍNEA DE DEFENSA

- Evaluar la eficacia de las estrategias de la entidad para promover la integridad en el servicio público, y si a través de éstas se apalanca una gestión permanente de los riesgos y la eficacia de los controles.
- Evaluar el diseño y efectividad de los controles asociados a las políticas de talento humano y provee información de la Alta Dirección y al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en esta materia.
- Proporcionar información sobre la idoneidad y efectividad del esquema operativo de la entidad, el flujo de información y las políticas de operación.
- Evaluar la efectividad de los controles aplicados al proceso de Direccionamiento Estratégico de la entidad.
- Ejercer la auditoría interna de manera técnica y acorde con prácticas apropiadas.

| Roles y responsabilidades  |   |
|--|---|
| Roles  | Responsable   |
| <b>Recomienda pautas para la implementación y fortalecimiento.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Toma decisiones de acuerdo al diagnóstico del estado del Sistema de Control Interno.</li><li>• Estudiar y revisar la evaluación del Sistema de Control Interno.</li><li>• Aprobar el Programa Anual de Auditoría presentado por la Oficina de Control Interno.</li><li>• Recomendar acciones de mejora para la eficiencia, eficacia y efectividad del Sistema.</li><li>• Propender por una adecuada implementación de procedimientos de control interno para todos los riesgos significativos, independientemente de su naturaleza (operativa, de cumplimiento, financieros, fiscales).</li></ul> | Comité Institucional de Coordinación de Control Interno |



## POLÍTICA CONTROL INTERNO

Oficina Control  
Internoo  
Versión 01  
2025

\* El Jefe de la Oficina de Control Interno y Gestión, quien será responsable de evaluar la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema de Control Interno, como tercera línea de defensa de la empresa y de realizar la evaluación independiente del estado de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como proponer las recomendaciones para el mejoramiento de la gestión institucional. Por otra parte, establece la estructura de Ambiente de Control, entre los elementos de la arquitectura de control del Municipio de Villamaría.

Oficina de control Interno

\* La Oficina de Control Interno y Gestión; es la encargada de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de acciones preventivas y correctivas necesarias para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.

\* Las funciones de esta dirección incluyen efectuar la auditoria interna, con base en el plan anual aprobado por el Comité de Auditoria; mediante la aplicación de las Normas de Auditoria generalmente aceptadas, buenas prácticas internacionales y el régimen legal y regulatorio dispuesto en Colombia para esta actividad.

Con base en los roles y responsabilidades; todos los servidores públicos de la organización, hacen parte de la primera línea de defensa del Sistema de Control Interno; por lo cual deben generar gestión a los procesos y cumplimiento de la ejecución de sus funciones; es por ello que son responsables de ejecutar y reportar al proceso de planeación y proyectos, todas las gestiones que este solicite, para el cumplimiento de los Sistemas de Gestión y el Modelo Integral de Planeación y Gestión. Adicional; de forma independientemente de su nivel jerárquico, debe gestionar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados, que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrolle con fundamento en los principios establecidos en los lineamientos internos del Municipio de Villamaría.

Colaboradores del  
Municipio de Villamaria

Seguimiento, Evaluación y Mejora



## POLÍTICA CONTROL INTERNO

Oficina Control  
Internoo  
Versión 01  
2025

- Proteger los recursos buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten.
- Aumentar la confianza de los ciudadanos en la entidad pública.
- Velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características.
- Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional.

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>Indicador</b> | NOMBRE: Seguimiento a la gestión<br>PROCESO: Seguimiento, monitoreo y Control<br>CATEGORIA: Eficacia<br>FUENTE: No. de reunión programas para el seguimiento de la segunda línea de defensa / No. de reuniones de seguimiento ejecutadas*100                   |
| <b>Indicador</b> | NOMBRE: Control a la gestión<br>PROCESO: Monitoreo y Control<br>CATEGORIA: Eficacia<br>FUENTE: No. de informes de gestión programados para entrega por la segunda línea de defensa / No. de informes de gestión entregados por la primera línea de defensa*100 |
| <b>Indicador</b> | NOMBRE: Evaluación al seguimiento<br>PROCESO: Evaluación Independiente<br>CATEGORIA: Eficacia<br>FUENTE: No. de reunión programas para la evaluación del seguimiento por la tercera línea de defensa / No. de reuniones de evaluación ejecutadas*100           |

### Registro de modificaciones

| Fecha                      | Versión  |
|----------------------------|--|
| 01/07/2025                 | 01   |
| <b>Fecha de aprobación</b> | 15/08/2025   |
| <b>Elaboró:</b>            | Sandra Rubio Gaviria<br>Asesora Contratista            |
| <b>Revisó:</b>             | John Edison Osorio Ramírez<br>Secretario de Planeación |
| <b>Aprobó:</b>             | Jonnier Aejandro Ramírez Zuluaga<br>Alcalde            |